

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Club Providencia

Encontrándonos en familia

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO DEL TRABAJO D.F.L. N° 1

LEY N° 16.744

DECRETO SUPREMO N° 40.

REV.	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	TOTAL PÁGINAS	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
(1)	24/04/2023	Emisión para revisión interna	72	E. Gasep	M. Apablaza	S. Leiva
(1)	10/05/2023	Aprobación y emisión	79	E. Gasep	M. Apablaza	S. Leiva
()						
()						
()						

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo D.F.L. N° 1, en la Ley N° 16.744 y en el Decreto Supremo N° 40.

**“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”**

DOCUMENTOS ANEXOS

TURNOS LABORALES (PÁGINA 73)

DESCRIPCIÓN Y UBICACIÓN TÉCNICA DE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD (PÁGINA 76)

CONTROL DE ENTREGA RIOHS (PÁGINA 78)

INDICE

PREÁMBULO		04
OBJETIVOS		05
TÍTULO I	NORMAS DE ORDEN	06
CAP. I	DISPOSICIONES GENERALES	06
CAP. II	DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO	06
CAP. III	DEL CONTRATO DE TRABAJO	07
CAP. IV	DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	08
CAP. V	DE LA JORNADA ALTERNATIVA PARA ESTUDIANTES TRABAJADORES	09
CAP. VI	DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	10
CAP. VII	DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	11
CAP. VIII	DEL REGISTRO DE ASISTENCIA	12
CAP. IX	DE LAS REMUNERACIONES	12
CAP. X	PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES	13
CAP. XI	DE LAS OBLIGACIONES	15
CAP. XII	DE LAS PROHIBICIONES	17
CAP. XIII	DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	18
CAP. XIV	DEL FERIADO ANUAL	18
CAP. XV	DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y DEL SERVICIO MILITAR	19
CAP. XVI	DE LOS PERMISOS DEL TRABAJADOR	21
CAP. XVII	PERMISOS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTES E INCAPACIDAD EN PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	22
CAP. XVIII	PERMISO POR EXÁMENES MÉDICOS DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA	23
CAP. XIX	PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR Y NACIMIENTO	23
CAP. XX	PERMISO A VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS	23
CAP. XXI	DE LA PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA Y AL AMAMANTAMIENTO	24
CAP. XXII	DEL DERECHO A SALA CUNA Y ALIMENTACIÓN DE HIJO MENOR A DOS AÑOS	24
CAP. XXIII	PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS	25
CAP. XXIV	DE LA ROPA DE TRABAJO	25
CAP. XXV	DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA FUNDACIÓN	26
CAP. XXVI	INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	26
CAP. XXVII	SANCIONES Y MULTAS	26
CAP. XXVIII	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL	27
CAP. XXIX	SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30
CAP. XXX	LEY N° 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL	31
CAP. XXXI	LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LEY ZAMUDIO	31
CAP. XXXII	MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA FUNDACIÓN	31
CAP. XXXIII	DEL SINDICATO DE TRABAJADORES	32
CAP XXXIV	DEL COMITÉ DE BUENAS RELACIONES LABORALES	32
CAP. XXXV	DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	33
CAP. XXXVI	DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	33
CAP. XXXVII	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	35
CAP. XXXVIII	DE LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	35
CAP. XXXIX	DE LA LEY 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	35

TÍTULO II	NORMAS DE HIGENE Y SEGURIDAD	36
CAP. XL	DISPOSICIONES GENERALES	36
CAP. XLI	DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	37
CAP. XLII	DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL	38
CAP. XLIII	DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	40
CAP. XLIV	DE LA HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA	41
CAP. XLV	PRESCRIPCIONES Y SANCIONES	42
CAP. XLVI	DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744	42
CAP. XLVII	DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL D.S. N° 101	43
CAP. XLVIII	DE INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES	46
CAP. XLIX	DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	47
CAP. L	DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	47
CAP. LI	DE LAS OBLIGACIONES	48
CAP. LII	RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS Y EL EMPLEADOR	49
CAP. LIII	DE LAS PROHIBICIONES	50
CAP. LIV	SANCIONES DEL REGLAMENTO INTERNO EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	51
CAP. LV	DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	52
CAP. LVI	DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	59
CAP. LVII	LEY N° 21.012 SOBRE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA	60
CAP. LVIII	DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS	60
CAP. LIX	LEY N° 20.001 DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA	62
CAP. LX	TRASTORNOS MUSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)	62
CAP. LXI	DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR	64
CAP. LXII	PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	66
CAP. LXIII	PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	67
CAP. LXIV	SOBRE EL PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL D.S. N° 594, AGENTES FÍSICOS- VIBRACIONES	67
CAP. LXV	INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES	67
CAP. LXVI	DE LA PAUTA DE CONTROL DE EXPOSICIÓN A SÍLICE	68
CAP. LXVII	SOBRE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN EL USO DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS	68
CAP. LXVIII	LEY DE LA SILLA	69
CAP. LXIX	SOBRE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO	69
CAP. LXX	DECRETO 50. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	69
CAP. LXXI	SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONTAGIO DE CORONAVIRUS	69
CAP. LXXII	SOBRE LEY N° 20.770 (LEY EMILIA) DEL MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD	70
CAP. LXXIII	LEY N° 20.584 REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES EN RELACIÓN CON LA ATENCIÓN EN SALUD	73
CAP. LXXIV	CONTROL DE SALUD	71
CAP. LXXV	VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	71
	DOCUMENTOS ANEXOS	73
ANEXO I	TURNOS LABORALES	73
ANEXO II	CÁMARAS DE SEGURIDAD	76
ANEXO III	CONTROL DE ENTREGA, TOMA DE CONOCIMIENTO Y ACUSO DE RECIBO DEL RIOHS	78

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA, en adelante “la Fundación”, “el Empleador”, o “la Empresa” el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), el cual se considerará parte integral a cada contrato de trabajo mientras se encuentre vigente. El Reglamento será de aplicación general y sus disposiciones serán obligatorias para todo el personal de la Fundación a través de sus diversos estamentos, así como para el personal que a futuro se incorpore a ésta, debiendo dar fiel y estricto cumplimiento a sus disposiciones, y no pudiendo alegar ignorancia ni desconocimiento de éste ni de las disposiciones que contiene.

CLUB PROVIDENCIA es una Fundación de Derecho Privado, sin fines de lucro, que se autofinancia con el aporte de los socios y usuarios. Fue conformado en 1981 cuyo objetivo es ofrecer un lugar de encuentro para la realización de actividades deportivas y esparcimiento y servir como lugar de encuentro para la comunidad, familias y clientes institucionales o empresas.

CLUB PROVIDENCIA cuenta con un Directorio, presidido por el Alcalde o Alcaldesa, conformado por tres representantes aprobados por el consejo municipal de Providencia y tres integrantes de las Juntas de Vecinos, quienes depositan su confianza en la Gerencia General, responsable de la administración del Club.

Para CLUB PROVIDENCIA resulta de vital importancia garantizar a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno y seguro, para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad. Por otra parte, la Fundación promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El presente Reglamento se dicta en conformidad a las disposiciones establecidas en:

- El Título III del Código del Trabajo (D.F.L. N° 1)
- El Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el cual establece que: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.”
- El Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

La aplicación y reclamo de las multas mencionadas en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el Artículo 20 del citado D.S. 40.

CLUB PROVIDENCIA se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento con sujeción en cada caso a las normas legales vigentes que fueren aplicables.

El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia al Comité Paritario, a las Organizaciones Sindicales y al Delegado del Personal en el caso de que existiesen dentro de la Fundación. Además, CLUB PROVIDENCIA deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la Fundación y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744. Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo. De misma forma, se remitirá una copia a la mutualidad adherida.

OBJETIVOS

Las disposiciones que contienen el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad han sido formuladas y establecidas con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Facilitar una relación armónica entre la Fundación y sus trabajadores, conforme a la legislación nacional vigente.
- Regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y sanciones que pudieran afectar a los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales vigentes o las que a futuro se dicten.
- Dar a conocer a cada uno de los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, considerándose este reglamento parte integrante de los contratos individuales de trabajo.
- Prevenir los riesgos de Accidente del Trabajo o Enfermedades Profesionales, estableciendo las conductas básicas para evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones y así contribuir a mejorar y aumentar la seguridad de la Fundación.
- Determinar y dar a conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a la Fundación y sus bienes.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Para conseguir el logro de los objetivos mencionados, es necesario que exista un compromiso de estrecha colaboración entre los trabajadores, quienes deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo, a los directivos de la Fundación y al presente Reglamento; y los directivos, quienes deberán procurar el respeto, dignidad y derecho de los trabajadores, además de capacitarlos tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La colaboración, permitirá evitar los problemas de trabajo, por una parte, y por otra, evitar o en su defecto reducir al mínimo las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas. Para ello CLUB PROVIDENCIA llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

Este compromiso de cooperación resulta fundamental para desempeñar el trabajo en un ambiente de armonía, generando además una cultura de prevención y una motivación al autocuidado y contribuir así, al desarrollo de CLUB PROVIDENCIA en beneficio recíproco de todos quienes la conforman.

TÍTULO I - NORMAS DE ORDEN

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°- El presente, compuesto por sus Títulos I “Normas de Orden” y II “Normas de Higiene y Seguridad”, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado de forma gratuita por CLUB PROVIDENCIA al momento de firmar el respectivo contrato de trabajo. Desde el momento de la entrega, ningún trabajador podrá alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento, el cual forma parte íntegra del contrato de trabajo. Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa entrega de estas a los trabajadores, sindicato y Comité Paritario existentes, debiendo ser publicadas por treinta días en dos lugares visibles, remitiendo copia a la Inspección del Trabajo que corresponda dentro de plazo legal.

Artículo 2°- El trabajador deberá estudiar cuidadosamente este reglamento, y en caso de duda podrá hacer la consulta pertinente a su supervisor directo, quién se encuentra obligado a resolver aquella duda.

Artículo 3°- Definiciones: Para los fines del presente Reglamento Interno se entenderá por:

Empresa o Fundación	CLUB PROVIDENCIA, la cual es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador. Pudiéndose entender también, como el lugar físico en donde el trabajador presta sus servicios.
Jefe Directo o Inmediato	Es la persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla bajo su responsabilidad. Dentro de este concepto están comprometidos Gerentes, Jefes de Departamento, Encargados, Supervisores y, en general, cualquier persona que tenga trabajadores a su cargo o bajo su dependencia, supervisión o responsabilidad. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
Trabajador(a)	Toda persona natural que preste servicios remunerados en CLUB PROVIDENCIA, ya sean servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación en virtud de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO II - DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 4°- Los requisitos mínimos para ingresar a trabajar en CLUB PROVIDENCIA o postular a un trabajo de ésta, son:

- No contar con antecedentes penales, ni registro de condenas generales o por actos de violencia intrafamiliar, ni inhabilidades por delitos sexuales, en caso que la ley así lo exigiere.
- Contar con visa chilena definitiva en caso de ser extranjero.

Artículo 5°- Todo personal que ingrese a trabajar a CLUB PROVIDENCIA, deberá informar verazmente sobre sus antecedentes personales y laborales, debiendo presentar antes de su ingreso, los siguientes antecedentes y documentos que se indican:

- Ficha de Reclutamiento que será entregada por la Fundación, en la cual deberá indicar sus antecedentes personales. estos datos deberán actualizarse en la medida que se vayan modificando.
- Currículum Vitae.
- Fotocopia cédula nacional de identidad por ambos lados.
- Finiquito suscrito con el último empleador que haya trabajado.
- Certificado de estudios o título en el caso de que se le solicite.
- Certificado de antecedentes al día para asuntos especiales en caso de trabajar con personas menores de edad.
- Certificado de antecedentes previsionales de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que cotiza.
- Certificado de excepción de cotizar en AFP para personas pensionadas.
- Certificado de afiliación a alguna Institución de Salud Previsional o del Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Licencia de conducir vigente, según lo establecido en la Ley N°18.290, siempre que el cargo así lo exigiere.
- En el caso de ser extranjero, presentar los documentos que autoricen su permanencia en el país y su habilitación para trabajar en éste (visa permanente, permiso para trabajar, o en su defecto lo que dicte el departamento de extranjería).
- Los menores de 18 años y mayores de 15 deberán cumplir con las normas de trabajo adolescente protegido, en conformidad al capítulo II del Libro I del Código del Trabajo.
- Otros documentos que le sean requeridos por CLUB PROVIDENCIA.

Artículo 6°- Los requisitos y documentos expuestos precedentemente no excluyen las demás exigencias específicas que CLUB PROVIDENCIA considere necesarias, como la aprobación de exámenes de competencia, habilidades y psicológicos.

Artículo 7°- Si CLUB PROVIDENCIA comprueba con posterioridad a la contratación que la información o documentación anterior es falsa y/o adulterada, podrá terminar el contrato de trabajo de inmediato, sin derecho para el trabajador de indemnización alguna, fundado en la causal del Artículo N° 160 - 1 del Código del Trabajo, eso es, incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato.

Artículo 8°- Toda variación de los antecedentes personales que el trabajador indicó y/o presentó al momento de su incorporación, deberá ser comunicado a CLUB PROVIDENCIA, acompañado de las certificaciones pertinentes.

Artículo 9°- CLUB PROVIDENCIA en ningún caso podrá condicionar la contratación de un trabajador(a), su permanencia, renovación, promoción o movilidad en su empleo, por motivos de su sexualidad, religión, nacionalidad, ni al hecho de padecer o no cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

CAPÍTULO III - DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 10°- Luego del proceso de selección correspondiente, y habiendo cumplido los requisitos señalados en los Artículos 4°, 5° y 6° del presente reglamento, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro de un plazo de 15 días desde la incorporación del trabajador(a), el cual se extenderá al menos en dos ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador. En el caso de que se tratase de un contrato de duración inferior a 30 días (contrato por obra, servicio o trabajo determinado), el plazo antes indicado será de 5 días. En el mismo contrato se dejará constancia de haber recibido por parte del empleador, una copia del presente reglamento.

Artículo 11°- El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones en conformidad a la ley.

- a. Lugar y fecha en la cual se celebre el contrato.
- b. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que el trabajador se sujete a sistemas de turnos, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno
- f. Plazo del contrato.
- g. Demás pactos que acordaren las partes, como beneficios o prestaciones.

Para trabajadores(as) extranjeros(as), el contrato de trabajo debe contener, según corresponda como mínimo, las siguientes cláusulas:

- a. Lugar y fecha de expedición.
- b. Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
- c. Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del trabajador o trabajadora.
- d. Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
- e. Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo).
- f. Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.
- g. Cláusula de vigencia.
- h. Cláusula de viaje.
- i. Cláusula de régimen previsional.
- j. Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo deberá legalizarse ante Notario Público. Además, la Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

Artículo 12°- la Fundación, por regla general, no contratará personal menor de 18 años que se encuentre cursando estudios de enseñanza básica o media, o que no la hayan completado; en el caso de aprendices o estudiantes en práctica, se someterán a las disposiciones vertidas en el TÍTULO I, Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 13°- En el caso de aprendices que realicen su práctica en la Fundación, se deberá contemplar en sus convenios de trabajo los derechos y obligaciones de los mismos, según el artículo 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Artículo 14°- La fundación podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Artículo 15°- Toda modificación del contrato de trabajo, que requiera el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito en un anexo de contrato, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo.

Artículo 16°- Será obligación del trabajador mantener actualizado los antecedentes y modificaciones de los datos consignados en el contrato.

Artículo 17°- Para fines del cumplimiento de la ley 21.122, las partes han de entender por contrato de obra o faena determinada aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

Artículo 18°- La remuneración contractual del trabajador se actualizará a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. El pago de las remuneraciones, bonos, comisiones, indemnizaciones etc., se harán según a lo pactado en el contrato de trabajo, de acuerdo a con lo dispuesto en el Código de Trabajo y la ley 21.122.

CAPÍTULO IV - DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 19°- La jornada ordinaria no excederá de 40 horas semanales, las que se distribuirán conforme lo acordado en los respectivos contratos de trabajo, o bien, bajo sistema de turnos, según la naturaleza de las funciones a desempeñar según el Anexo I del presente instrumento.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo a todas las personas que precisa la ley como gerentes, administradores, y en general, a todos los trabajadores a quienes resulte aplicable lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo 20°- En cualquiera de las modalidades de horario antes mencionadas y cuando por motivo de la naturaleza de su trabajo, un Trabajador tenga que efectuar cambio de vestuario, sea al inicio de la jornada o al final de ésta, no podrá tomar en dicha acción más de 10 minutos en el ingreso y su retiro. El incumplimiento de esta obligación da derecho a las sanciones que se establecen en este reglamento. Para todos los efectos, este período de tiempo forma parte de la jornada de trabajo.

Artículo 21°- En caso de existir trabajadores contratados por Jornada Parcial, éstos se regirán por lo acordado en sus respectivos contratos individuales de trabajo, o bien según el sistema de turnos señalado en el Anexo I, y por lo dispuesto en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo o por las normas que los reemplacen.

Artículo 22°- La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días para efectos de colacionar entre 30 minutos y una hora en sistema de turnos, dependiendo de las funciones y en conformidad a lo regulado en el respectivo contrato de trabajo. Este tiempo no se considerará trabajado, para el cómputo de la duración de la jornada diaria.

Artículo 23°- CLUB PROVIDENCIA podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la Fundación.

Artículo 24°- De todas formas, CLUB PROVIDENCIA, podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, cuando se trate de circunstancias que afecten a uno o más de los servicios o procesos de la Fundación, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar la alteración de la jornada de trabajo sin la anticipación establecida anteriormente, si se contare con la conformidad manifestada expresamente por el trabajador.

Artículo 25°- De igual manera, CLUB PROVIDENCIA podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de sus servicios o proceso en los términos establecidos por la ley, pudiendo excederse de la jornada ordinaria de trabajo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Fundación, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito, cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos y reparaciones impostergables, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso a la jornada semanal, las que se pagarán con el recargo legal o contractual pertinente.

Artículo 26°- El trabajador(a) no podrá iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, ni permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Fundación con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificar y solicitar autorización a su respectiva jefatura con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria, salvo en las circunstancias que se indican en el Capítulo VI del presente reglamento.

Artículo 27°- Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá solicitar permiso por escrito y comunicarlo con la debida anticipación a su respectivo jefe directo, debiendo además pactar con éste la recuperación de las horas no trabajadas, o solicitar el uso de los días administrativos al Departamento de Recursos Humanos, el cual deberá realizarse en conformidad al Procedimiento de Días Administrativos de RR.HH.

Artículo 28°- Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización del respectivo jefe directo. Cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

CAPÍTULO V - DE LA JORNADA ALTERNATIVA PARA ESTUDIANTES TRABAJADORES

Artículo 29°- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores y en los turnos establecidos en el Anexo I, las partes podrán acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de conformidad con las reglas precedentes y las siguientes reglas especiales:

- a. Se entenderá para estos efectos como estudiante trabajador a toda persona que tenga entre 18 y 24 años inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
- b. La calidad de alumno regular o en proceso de titulación deberá acreditarse dentro del plazo para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9, mediante certificado emitido por la institución educacional respectiva. Ésta tendrá la obligación de emitir el certificado para dicho fin, de manera gratuita, dentro del plazo de tres días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de ello ni aun por encontrarse el estudiante en mora o por cualquier otro motivo. El certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos, llevará el empleador. Igual certificación deberá acompañarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.

- c. En caso de que el estudiante trabajador deje de cumplir con los requisitos señalados en la letra a), se aplicarán las normas generales de este Código.
- d. Con todo, el estudiante trabajador deberá informar de inmediato al empleador sobre los cambios en su calidad de estudiante.
- e. Tratándose de estudiantes trabajadores, la jornada ordinaria diaria será continua. Con todo, las partes podrán pactar sólo una interrupción diaria, la que en ningún caso podrá afectar el derecho a colación del cual goza el trabajador. La interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante y se justificará anexando éste en el respectivo contrato de trabajo.

Entre el inicio y el término de la jornada diaria no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción señalada en el párrafo anterior. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a diez horas diarias.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 34 bis, en lo que corresponda.

De conformidad con lo dispuesto en la ley N°16.744, y tratándose de estudiantes trabajadores regidos por la presente jornada, se entenderá que son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.

- f. El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador, por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.
- g. Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, las partes podrán acordar por escrito alguna de las siguientes alternativas:
 - 1. Mantener la prestación de servicios de acuerdo con las disposiciones del presente artículo.
 - 2. Suspender el contrato de trabajo. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.
 - 3. Pactar una jornada de trabajo ordinaria.
- h. Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N°2.763, de 1979 y de las leyes N°18.933 y N°18.469, podrán optar por:
 - 1. Adquirir la calidad de cotizantes del régimen de prestaciones de salud conforme a la letra a) del artículo 135 del decreto con fuerza de ley antes indicado, en cuyo caso el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador conforme a las reglas generales.
 - 2. Mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga. En este caso, el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador a la institución de salud previsional respectiva, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 202 del decreto con fuerza de ley antes indicado. La institución de salud previsional deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.
- i) No podrán pactar esta jornada de trabajo especial aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.

Artículo 30°- Los estudiantes trabajadores contratados bajo las normas establecidas en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar hasta la edad establecida en la letra b) del artículo 3 del decreto con fuerza de ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los decretos leyes Nos 307 y 603, ambos de 1974, no obstante las remuneraciones percibidas.

Artículo 31°- Las remuneraciones que el estudiante trabajador reciba en virtud del contrato de trabajo regido por el artículo 40 bis E del Código del Trabajo no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, crédito con garantía del Estado o financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior, ni para cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio, becas o beneficio estatal actual o futuro, que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

CAPÍTULO VI - DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 32°- Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Así mismo, se entenderá como trabajo a distancia

aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la Fundación.

Artículo 33°- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en Capítulo IX, Título II del Libro I de dicho cuerpo normativo.

Artículo 34°- Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la fundación deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta. Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

CAPÍTULO VII - DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 35°- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor, debiendo existir conocimiento y previa autorización escrita de la Fundación, lo que deberá quedar expresado en los anexos de uso en CLUB PROVIDENCIA denominados "Pacto de Horas Extraordinarias".

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de CLUB PROVIDENCIA, pactos que deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Con todo, no obstante, la falta de pacto por escrito se considerará horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria, con conocimiento de la Fundación. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, salvo en los casos indicados en el Art. 25° del presente Reglamento.

Artículo 36°- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50%, y un 150% en caso de feriados irrenunciables, sobre el cargo legal o contractual sobre el valor de la hora ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. Lo anterior, sin perjuicio de los trabajadores que tengan derecho a un recargo superior en virtud de pactos especiales o por estar adscritos a instrumentos colectivos. No se podrá estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

Artículo 37°- La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. Tampoco se consideran extraordinarias las horas que

se trabaje en exceso de la jornada ordinaria en compensación de un permiso o inasistencia, siempre que dicha compensación haya sido pactada y autorizada por escrito por CLUB PROVIDENCIA. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación después de la jornada ordinaria de trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo o las normas legales que lo reemplacen.

Artículo 38°- El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

CAPÍTULO VIII - DEL REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 39°- Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas del personal que labora en CLUB PROVIDENCIA, se llevará un registro de la fecha, hora de entrada y salida del trabajo mediante TALANA NEXT, una aplicación (app) móvil de uso individual, la cual se deberá descargar y mantener en el teléfono móvil de cada trabajador (a), o en caso fortuito, mediante el sistema o la forma que determine y disponga la Fundación.

Artículo 40°- Todos los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA deberán presentarse puntualmente en sus lugares de trabajo, debiendo registrar diariamente la hora de inicio de su jornada laboral y la hora de término de la misma de acuerdo a los horarios establecidos en sus contratos de trabajo, así como cualquier entrada y salida que proceda. Para los efectos del registro de la hora de finalización de la jornada de trabajo se establece un lapso prudencial de registro de no más de 10 minutos contados desde el término de las labores.

Artículo 41°- Será obligatorio para el trabajador registrar cada ingreso y salida de su lugar de trabajo las veces que sea necesario durante la jornada laboral.

En caso de permisos, los que deberán ser solicitados a través de este sistema por el trabajador, quedará constancia en el registro de asistencia para efectos del cómputo de la jornada semanal y su respectiva remuneración.

Artículo 42°- Los trabajadores deberán retirarse del lugar de trabajo al término de su jornada, registrando debidamente la conclusión de sus funciones, no encontrándose permitido registrar la salida o retiro del trabajo más allá de la jornada pactada, a menos que haya sido autorizado previamente por el empleador.

Artículo 43°- El empleador es quien administrará la aplicación de asistencia (TALANA NEXT) y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva aplicación. Los registros efectuados en la aplicación de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en el registro, sólo el jefe del área respectiva podrá solicitar la rectificación necesaria.

Artículo 44°- Se excluirán del sistema de registro anterior, así como de la limitación de jornada de trabajo, a todos aquellos trabajadores(as) exentos del cumplimiento de jornada ordinaria en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IX - DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 45°- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el trabajador(a) del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 46°- El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley, y sus reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos o convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 47°- Los trabajadores recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios sueldo base, incentivo y cualquier otra bonificación o regalía establecida en el contrato individual de trabajo, de acuerdo con el cargo que desempeñe. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación con la parte variable de sus remuneraciones, en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo.

Artículo 48°- La Fundación no pagará gratificación a sus trabajadores en conformidad a lo que dispone el Art. 46 y siguientes del Código del Trabajo atendida su naturaleza jurídica.

Artículo 49°- La remuneración se fijarán por unidades de tiempo mensual, sin poder exceder de esta (mayor a un mes), y el pago se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador(a) designe, o en casos específico a solicitud del trabajador(a), mediante efectivo durante la jornada laboral en el lugar en que el trabajador(a) preste sus servicios. El pago de las remuneraciones se efectuará el día 30 de cada mes. De todas formas, CLUB PROVIDENCIA podrá otorgar anticipos el día 10 de cada mes, al trabajador(a) que así lo solicitase por escrito al personal encargado de las remuneraciones, con una antelación mínima de 5 días, es decir, hasta el día 5 de cada mes, y no pudiendo superar el 32% del total líquido de las remuneraciones mensuales ni los \$200.000 líquidos; esto siempre y cuando el trabajador(a) pertenezca al Sindicato de Trabajadores y cumpla los requisitos en concordancia con sus Estatutos. Si el día 10 o 30, antes referidos, recayeran en sábado, domingo o festivo, el pago de las remuneraciones se realizará el día hábil anterior.

Artículo 50°- CLUB PROVIDENCIA retendrá mensualmente las cotizaciones de previsión, salud y de seguridad social y de naturaleza laboral que correspondan, los impuestos fiscales y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley. Sólo con acuerdo escrito del Trabajador, CLUB PROVIDENCIA podrá deducir de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza; estas deducciones, con todo no excederán del 15% de la remuneración mensual. Asimismo, se deducirán de las remuneraciones las multas que pueda aplicar en virtud del presente Reglamento Interno y aquellas otras que determinen las leyes.

Artículo 51°- Luego del pago de las remuneraciones mensuales, se establecerá un tiempo prudente hasta antes del pago de cotizaciones, para recibir alcances u objeciones por parte del trabajador respecto al monto liquidado. El departamento de recursos humanos será el encargado de revisar los antecedentes del reclamo, y si hubiere lugar a una modificación, se procederá a realizar un reproceso de liquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

Artículo 52°- CLUB PROVIDENCIA podrá descontar de las remuneraciones de un trabajador(a), el monto proporcional a los atrasos y salidas anticipadas en que haya incurrido dicho trabajador(a) dentro de una semana laboral, respecto a la cantidad total de horas trabajadas, incluyendo las horas extraordinarias. Sólo así, una vez terminada la semana laboral, se podrá calcular la cantidad total de horas trabajadas realizando los descuentos correspondientes en caso de ser inferior a las horas pactadas en el contrato de trabajo, o compensando con el recargo de horas extras, en caso de que las horas trabajadas sean superior a las horas pactadas en el contrato.

CAPÍTULO X - PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO

Artículo 53°- CLUB PROVIDENCIA garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, que señala: "El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad./ Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la Fundación."

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en CLUB PROVIDENCIA, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros trabajadores(as) que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

Artículo 54°- Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada trabajador o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- a. La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b. La experiencia laboral adquirida por el trabajador, ya sea en su permanencia en la Fundación como en otros empleadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente.
- c. La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Fundación, y la cantidad o entidad de éstos.
- d. Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la Fundación.
- e. Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
- f. Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).
- g. Criterios de productividad del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al Trabajador(a) que presenta mayores niveles de productividad.
- h. La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores(as) que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;
- i. Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

Artículo 55°- Todo trabajador(a) de CLUB PROVIDENCIA que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Fundación, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigido al Gerente General de CLUB PROVIDENCIA. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:
 1. nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.
 2. individualización del cargo que el reclamante ocupa en CLUB PROVIDENCIA.
 3. individualización de la(s) persona(s) con las que considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña el otro trabajador(a) y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
 4. una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.
 5. la fecha del reclamo y la firma del reclamante.
- b. La reclamación del Trabajador(a) deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la Fundación al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al Trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por CLUB PROVIDENCIA, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el Trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.
- c. Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente CAPÍTULO, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de CLUB PROVIDENCIA, debidamente capacitado para conocer de estas materias.
- d. Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo(a) y revisando todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Fundación y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega

diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), currículum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de los mismos.

- e. El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, al Gerente General de CLUB PROVIDENCIA. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Fundación pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.
- f. Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamo, CLUB PROVIDENCIA dará respuesta al reclamo presentado por el Trabajador(a), la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:
 1. lugar y fecha de la respuesta
 2. nombre, apellidos, RUT del reclamante
 3. cargo que ocupa el reclamante
 4. indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
 5. fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
 6. nombre, cargo dentro de la Fundación y firma de la persona que da respuesta al reclamante.

La respuesta de CLUB PROVIDENCIA deberá ser entregada personalmente al Trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

Artículo 56°- En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XI - DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 57°- Todos y cada uno de los trabajadores(as) de CLUB PROVIDENCIA deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad, el cual consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de su función en la Fundación. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y las máximas sanciones que determine este Reglamento y las leyes vigentes. Además, deberán acatar fielmente las obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos del trabajo, en sus contratos y las que se indican a continuación, como también las que se indiquen en otras disposiciones del presente Reglamento. Son obligaciones de cada trabajador(a):

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo, junto a las funciones y obligaciones contraídas en el presente Reglamento, así como a las emitidas por su jefe directo.
- b) Tomar conocimiento del presente Reglamento Interno, respetar y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones; así como con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la Fundación.
- c) Ser respetuosos con sus superiores y cumplir con las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- d) Preservar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y con toda persona que concurra al establecimiento.
- e) Mantener en todo momento, tanto con los trabajadores de la Fundación como los socios de este, y en general, con todo personal que se encuentre en sus dependencias, un lenguaje respetuoso.
- f) No ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una "conducta de acoso sexual".
- g) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar sus horas de entrada y salida tanto para los efectos del cumplimiento de su obligación de asistencia como para el cómputo de las horas extraordinarias. Se considera falta grave que un trabajador registre la asistencia de otras personas.
- h) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.

- i) Respetar los procedimientos en uso en la Fundación, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la Fundación establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral. En caso de necesitar algún permiso especial, estos se deberán solicitar con una antelación de 48 horas (2 días).
- j) Comunicar por escrito a Recursos Humanos, sobre todo cambio relativo al nombre, nacionalidad, estado civil, cargas familiares, profesión, domicilio y teléfono; dentro de las primeras 48 horas de producido el cambio.
- k) Dar aviso inmediato a su supervisor o jefe directo de las posibles y reales pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran o puedan sufrir los equipos y objetos a su cargo. Así también de cualquier deficiencia, desperfecto o anomalía que advierta en el trabajo y especialmente de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la Fundación.
- l) Denunciar, a fin de prevenir indeseadas consecuencias, las irregularidades que advierta en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales.
- m) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
- n) Informar al jefe directo sobre el ingreso a los lugares de trabajo por parte del personal, de cualquier elemento, herramienta o equipo que pueda ser confundido o considerado como un bien de la Fundación. Sin perjuicio de lo anterior, el jefe directo, procederá a la revisión de los efectos que porten los trabajadores, sujeto en todo momento a las normas que en este mismo reglamento se establecen, sin que ello signifique menoscabo alguno para los trabajadores.
- o) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Fundación exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
- p) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Fundación y conservar en buen estado y restituir a requerimiento de ésta los instrumentos y útiles que se le facilite o asigne para el trabajo.
- q) Mantener en todo momento una adecuada presentación personal, aseo e higiene, considerando que los trabajadores entregan a los socios y público en general, una imagen de la Fundación.
- r) Utilizar una vestimenta acorde al contexto laboral y al puesto de trabajo en donde se desempeña. Si se trata de puestos de trabajo en donde se deban utilizar uniformes, éste debe usarse completo, limpio y en perfecto estado de mantención.
- r) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- s) Poner el máximo cuidado en el uso de equipos y materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, así como en general de todos los bienes de la Fundación, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- t) Usar dentro de las instalaciones y espacios de la Fundación, todos los elementos de protección personal, vestuario, calzado y demás implementos, sean o no elementos de protección personal, que CLUB PROVIDENCIA le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- u) En el caso que fuese determinado por CLUB PROVIDENCIA, identificarse con la respectiva credencial al ingreso y salida de su lugar de trabajo.
- v) Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de las herramientas, materias primas y útiles de trabajo que estén a su cuidado.
- w) Concurrir a los cursos o capacitaciones programadas por la Fundación de los cuales haya sido nominado.
- x) En el caso de tener que utilizar vehículos de la Fundación, se deberán respetar todas las normas de tránsito correspondientes, además de conducir en todo momento a la defensiva. Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor, cuando esta corresponda a una negligencia inexcusable por parte de este.
- y) Abstenerse de fumar en cualquiera de las dependencias, sean interiores o exteriores, abiertas o cerradas.
- z) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la Fundación, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedentes, información, dato o hecho que conociere o de que dispusiere, por cualquier motivo, en relación con las actividades de la Fundación, de sus representantes y demás personal, incluidos su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio o de contabilidad y documentos de cualquier especie que contengan información sobre las actividades de la Fundación.
- aa) El personal de bodega deberá impedir el acceso a estas de cualquier persona ajena a las tareas que en ella se realizan, los encargados de proveedores serán acompañados por el personal de bodega mientras depositan las mercaderías en los recintos designados para tal efecto.
- bb) El personal de bodega deberán exigir un estricto orden en los depósitos de mercadería, de manera que pueda efectuarse el inventario mensual de las existencias, además de mantener y respetar normas de higiene y seguridad estipuladas para dichas dependencias.

Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XII - DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 58°- Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual de trabajo, se prohíbe a los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA:

- a) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas, así como realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina o buenas costumbres.
- b) Reñir, agredir, insultar o actuar con agresividad con los compañeros(as) de trabajo, jefes, socios, y en general con cualquier persona que se encuentre en CLUB PROVIDENCIA.
- c) Ejercer por cualquier medio, algún tipo de requerimiento de carácter sexual a personas que se desempeñen en la Fundación, socios, y en general con cualquier persona que se encuentre en CLUB PROVIDENCIA, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- d) Portar armas de cualquier clase, o elementos que puedan ser usados como tales, en horas o lugares de trabajo.
- e) Fumar en cualquiera de los recintos e instalaciones de la Fundación.
- f) Utilizar accesorios (pulseras, anillos, piercing, etc.) y vestimenta inadecuada según el puesto de trabajo, o que pueda generar algún tipo de riesgo en el desempeño de sus labores, o a lo que dicte la ley y el código sanitario.
- g) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- h) Preocuparse o realizar cualquier acción o actividad ajenas a su labor durante las horas de trabajo, como negocios, asuntos personales en forma excesiva o cualquier actividad social, religiosa, política o sindical que no tengan vinculación con sus funciones, sin la debida autorización de su jefe directo, a excepción del Sindicato de Trabajadores del CLUB PROVIDENCIA.
- i) Realizar trabajos que no estén dentro de su descripción, funciones y naturaleza.
- j) Utilizar las instalaciones, vehículos, equipo herramientas, materiales y demás elementos de la Fundación en trabajos u objetivos ajenos a sus funciones o con fines personales, sin la debida autorización de su jefe directo.
- k) Utilizar las instalaciones del recinto fuera del horario permitido, así como utilizar el comedor del restaurante sin haber adquirido (comprado) los alimentos en este.
- l) Ocupar trabajadores subalternos en asuntos personales.
- m) Hacer mal uso o apropiarse de dineros o fondos que la Fundación le destine para el cumplimiento de sus funciones.
- n) Registrar el domicilio de la Fundación o el de cualquiera de sus dependencias, al momento de contraer cualquier obligación, sea esta civil, comercial, financiera, bancaria o personal con terceros.
- o) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo; así como también, permanecer sin la autorización previa y escrita por parte de su jefatura directa, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la Fundación.
- p) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- q) Llegar atrasado a su lugar de trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.
- r) Adulterar o dañar en cualquier forma el registro de llegada o salida al trabajo, propia o de otra persona, y registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- s) Desempeñar otros cargos o prestar servicios en empresas, fundaciones u organizaciones del mismo rubro.
- t) Entregar, dar, proporcionar, facilitar, comunicar, enviar, y/o difundir sea por cualquier medio y a cualquier hora, dentro o fuera del lugar de trabajo, cualquier información relacionada a la Fundación y las labores que cada trabajador desempeña en ella.
- u) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en los lugares que no correspondan al lugar establecido para tal efecto, ni en las horas que no has sido destinadas para aquello.
- v) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en sus dependencias o lugares de trabajo ni en sus inmediaciones, o previo al ingreso de la jornada laboral; así como también, introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- w) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- x) No cumplir el reposo médico.
- y) Hacer trámites y/o visitas en representación de CLUB PROVIDENCIA (a clientes, distribuidores, organizaciones, etc.), acompañados de personas ajenas a la Fundación.

- z) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.), o usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.
- aa) Efectuar por cuenta propia, negocios o trabajos con los bienes de la Fundación.
- bb) Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines personales o ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la Fundación.
- cc) Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la Fundación.
- dd) Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del jefe de la unidad responsable en la Fundación.
- ee) Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- ff) Hacer uso de computadores, notebook y cualquier otro dispositivo para fines que no sean laborales de la Fundación, salvo en los casos que la jefatura directa lo autorice.
- gg) Hacer uso de redes sociales (Whatsapp, Instagram, Facebook, etc.) y aplicaciones móviles (Youtube, juegos, etc.) que no tengan relación con el trabajo, salvo en los casos que la jefatura directa lo autorice.
- hh) Hacer uso de los estacionamientos y lugares destinados a estacionar en forma indebida, el respeto a las normas y señalética de prohibición de estacionamiento y/o detención y en general a toda norma de manejo de vehículos propios, de terceros o de empleados, dentro de los lugares de trabajo.
- ii) Utilizar calentadores de agua, cafeteras, cocinillas, estufas, ventiladores, termos, a no ser que esté expresamente permitido.
- jj) Causar intencionalmente o actuando con negligencia u omisión culpable daños a equipo, instalaciones y materiales de la Fundación.
- kk) Realizar cualquier tipo de publicación o manifestación por canales de comunicación escrito, radial, audiovisual o virtual (redes sociales, foros, etc.) donde se haga referencia o alusión a temas internos de la Fundación, a sus socios o al personal que en ella se desempeña. Las quejas molestias o reclamos se canalizarán internamente en la Fundación, bajo un criterio de participación que permita resolver cualquier diferencia entre los trabajadores y el Club Providencia.
- ll) Se prohíbe a los trabajadores y personal de la Fundación en general, otorgar certificados de cualquier tipo que no hayan sido solicitados al Departamento de Recursos Humanos y autorizados por éste.

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

CAPÍTULO XIII - DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 59°- Los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Fundación, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

CAPÍTULO XIV - DEL FERIADO ANUAL

Artículo 60°- Los trabajadores con más de un año de servicio en la Fundación, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a goce de remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el Código del Trabajo. Para los efectos de la concesión del feriado anual, el sábado se considerará siempre inhábil.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes. Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Artículo 61°- Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo (cotizaciones previsionales) para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la misma empresa (fundación u organización), y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva, con las limitaciones y requisitos que señale la ley. Estos feriados no pueden ser utilizados fuera del año en que se generan. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 62°- El período para ser uso del feriado será determinado con anticipación suficiente, para asegurar la normal operación de la unidad de trabajo. De todas formas, el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. El feriado anual también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 63°- Solo si el trabajador(a), teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Fundación, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el trabajador o trabajadora cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

CAPÍTULO XV - DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y DEL SERVICIO MILITAR

Artículo 64°- Se entiende por licencia el período en que el trabajador por razones previstas por la legislación laboral vigente, y sin dejar de pertenecer a la Fundación, interrumpe temporalmente la relación de trabajo con su empleador.

Artículo 65°- Por enfermedad. El trabajador(a) enfermo(a) o imposibilitado(a) para asistir al trabajo, deberá dar aviso a la Fundación, por sí misma o por medio de un tercero, dentro de las 2 primeras horas de la jornada diaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente. Asimismo, es obligación del trabajador(a) presentar a CLUB PROVIDENCIA, cuando corresponda, el formulario de licencia, con la certificación del médico tratante o un profesional competente, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de emisión de dicha licencia. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

Artículo 66°- La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona. La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE). La tramitación y autorización de las licencias médicas se ajustará a las disposiciones contenidas en la legislación y reglamentación vigente.

Artículo 67°- La Fundación, una vez recibida la licencia, tendrá un plazo de 3 días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la licencia, para presentarla en la entidad de salud previsional correspondiente para su posterior tramitación.

Artículo 68°- CLUB PROVIDENCIA podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la Fundación podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Artículo 69°- Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Artículo 70°- Por maternidad. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad, la cual iniciará seis semanas antes del parto (prenatal) y terminará doce semanas después de él (postnatal), conservándose sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes, el cual será pagado por el Organismos de Salud o Caja de Compensación en su caso, a la que se encuentre afiliada la trabajadora. Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, de las que se descontarán únicamente las imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes. El plazo podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada. Con todo, para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo, presentando a la Fundación, el correspondiente certificado médico o de matrona, así mismo, si a concurrencia o debido a su estado, la trabajadora no pudiera desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la Fundación con el correspondiente certificado médico.

Artículo 71°- Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de dieciocho semanas. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Artículo 72°- La trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer este derecho en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Artículo 73°- En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores, el empleador deberá avisar a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental. Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los párrafos primero y segundo.

Artículo 74°- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, las semanas utilizadas por este deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio calculado en base a sus remuneraciones. Además, deberá avisar a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá avisar a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Artículo 75°- Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses. Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Artículo 76°- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por haberseles otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta doce semanas. A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Artículo 77°- Por enfermedad grave hijo menor de un año. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores,

cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Artículo 78°- Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los términos señalados en el inciso anterior. Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Artículo 79°- Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este capítulo, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre también serán aplicables al progenitor no gestante.

Artículo 80°- Por servicio militar. El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a goce de remuneración, mientras realice el servicio militar o tomare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamados a instrucción hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la Fundación para ningún efecto legal.

CAPÍTULO XVI - DE LOS PERMISOS DEL TRABAJADOR

Artículo 81°- Todo permiso, independiente de la cantidad de horas o días que se requieran, deberán ser solicitado por la aplicación móvil TALANA NEXT, o de lo contrario, por escrito a la jefatura directa con una anticipación mínima de 24 hrs. hábiles, con la salvedad del permiso que se solicite en caso de situaciones imprevistas y urgentes que se puedan presentar, o aquellos concedidos por el Código del Trabajo que señalen una regulación particular.

Artículo 82°- La jefatura directa o superior será la encargada, de acuerdo a los antecedentes, de aprobar o rechazar dicho permiso. Para que la aprobación y autorización del permiso solicitado sean válidos, deberán estar respaldadas mediante una autorización escrita, la cual se mantendrá en la Fundación, salvo en casos de eventualidades calificadas de urgentes, en donde el permiso se podrá solicitar y conceder oralmente.

Artículo 83°- La concesión del permiso no dará derecho a remuneración, salvo decisión en contrario del empleador.

Artículo 84°- Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera de la jornada diaria pactada, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito entre las partes, vale decir, jefatura y trabajador afectado, lo anterior con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá, para lo cual, además se deberá informar a Recursos Humanos. En ningún caso el tiempo trabajado en compensación de un permiso se considerará jornada extraordinaria.

Artículo 85°- Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Natalidad y Defunción de personas que constituyan carga familiar del trabajador y también de un familiar directo no carga. Estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Personal o quien cumpla esa función.

Artículo 86°- En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Artículo 87°- En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

CAPÍTULO XVII - PERMISOS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTES E INCAPACIDAD EN PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

Artículo 88°- Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

Artículo 89°- En conformidad a la ley 21.063, cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituído por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 del Código del Trabajo para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguals derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N°20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso. En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

CAPÍTULO XVIII - PERMISO POR EXÁMENES MÉDICOS DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA

Artículo 90°- Según el Artículo 66 bis del Código del Trabajo, y lo establecido en la Ley N° 20.769; las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

Artículo 91°- El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Este tiempo será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Artículo 92°- Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

CAPÍTULO XIX - PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR Y NACIMIENTO

Artículo 93°- En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N°20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Artículo 94°- El trabajador deberá dar aviso a CLUB PROVIDENCIA con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 95°- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección, desde el momento del parto, y en este caso será en forma continua, exceptuando los días de descanso semanal o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contados desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

CAPÍTULO XX - PERMISO A VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS

Artículo 96°- Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

CAPÍTULO XXI - DE LA PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA Y AL AMAMANTAMIENTO

Artículo 97°- CLUB PROVIDENCIA, en conformidad a la ley 21.155 que proteger la lactancia materna y el amamantamiento, toma como suyos los siguientes objetivos:

- a. Reconocer el valor fundamental de la maternidad y del derecho a la lactancia materna, como un derecho de la niñez.
- b. Consagrar el derecho de la niñez al acceso a la leche humana y el derecho de las madres a amamantar libremente a sus hijos e hijas.
- c. Garantizar el libre ejercicio de la lactancia materna y del amamantamiento libre, sancionando cualquier discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a estos derechos.

Artículo 98°- La Fundación reconoce el derecho al amamantamiento libre, reconociendo y acatando los siguientes puntos:

- a. Toda madre tiene el derecho a amamantar a sus hijos libremente en toda clase de lugares o recintos en que se encuentren o por el que transiten legítimamente, conforme sea el interés superior del lactante, con el apoyo y colaboración del padre cuando fuere posible, sin que pueda imponérseles condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento o restringirlo
- b. En ningún caso se podrá sancionar o imponer cobros a las mujeres que deseen ejercer libremente el derecho a amamantar.
- c. El uso de salas especiales de amamantamiento existentes al interior de un recinto será siempre voluntario para las madres. Dichas salas deberán presentar condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad. El derecho establecido en este artículo también se extenderá a los procesos de obtención de leche materna distintos del amamantamiento directo.
- d. Las madres trabajadoras ejercerán este derecho de conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo. El empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche.

CAPÍTULO XXII - DEL DERECHO A SALA CUNA Y ALIMENTACIÓN DE HIJO MENOR A DOS AÑOS

Artículo 99°- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Artículo 100°- Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en este capítulo no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Artículo 101°- Para tales efectos, y para otorgar el debido cuidado a los menores, la Fundación, al contar con veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo, debiendo contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Artículo 102°- El período de tiempo autorizado, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Artículo 103°- Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

CAPÍTULO XXIII - PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 104°- En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a CLUB PROVIDENCIA y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

- a. Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
- b. Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- c. Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- d. Trabajar en horario nocturno
- e. Realizar trabajos en horas extraordinarias
- f. Realizar trabajo que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
- g. La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares que puedan poner en riesgo su salud. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la Fundación para ello.

Artículo 105°- La madre trabajadora goza de un fuero maternal que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso postnatal. Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera puesto término al contrato de trabajo, sin la autorización del respectivo Tribunal del Trabajo, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la trabajadora sea reintegrada a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados siempre que la afectada no tuviere ya derecho a subsidio. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quién gozará del fuero establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.

Los derechos referidos en este artículo no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas. Asimismo, no obstante, cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 106°- Si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código de Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

CAPÍTULO XXIV - DE LA ROPA DE TRABAJO

Artículo 107°- CLUB PROVIDENCIA, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del trabajador, podrá proporcionar los trabajadores vestuarios de trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo de la Fundación.

Artículo 108°- El trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación su vestuario de trabajo, por quedar éstos a su cuidado, siendo de cargo de la Fundación la limpieza o lavado que procediese y que se hubiera acordado, respecto de prendas no interiores o de abrigo. Asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros o pérdidas.

Artículo 109°- El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se le hayan confiado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está permitido su uso en actividades que no sean las relacionadas con su trabajo en la Fundación.

Artículo 110°- Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de CLUB PROVIDENCIA, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros. El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo del empleado.

Artículo 111°- El trabajador que se retire de CLUB PROVIDENCIA, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá restituir en el momento de su retiro el vestuario que esté en su poder.

Artículo 112°- Los jefes inmediatos estarán obligados a informar a gerencia el mal uso del vestuario en que incurriesen los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o a más tardar el día hábil siguiente.

CAPÍTULO XXV- DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA FUNDACIÓN

Artículo 113°- Los trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad de la Fundación tengan que conducir vehículos de propiedad de CLUB PROVIDENCIA, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Artículo 114°- En cada oportunidad que un trabajador(a) reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se encuentra, tanto interior como exteriormente, debiendo, además, hacerse un inventario de los accesorios que contenga. Asimismo, el trabajador estará obligado a informar de cualquier daño que le ocasione al vehículo o hurto que se produzca. El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la Fundación para que se le efectúen las reparaciones necesarias.

Artículo 115°- Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de CLUB PROVIDENCIA para fines personales o particulares; salvo que existiese autorización especial de la gerencia o jefatura directa. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a CLUB PROVIDENCIA.

Artículo 116°- En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a CLUB PROVIDENCIA una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por la Fundación para efectos de los seguros involucrados u otros efectos.

Artículo 117°- Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor, cuando esta corresponda a una negligencia inexcusable por parte de este.

CAPÍTULO XXVI - INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 118°- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas relacionadas con el desempeño del trabajador o con la forma en que éste debe cumplir con sus obligaciones contractuales, así como aquéllas que se refieren a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean legales o convencionales, serán formulados por él, la, los o las interesados(a), por escrito o verbalmente al jefe directo o al Departamento de Recursos Humanos. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación. Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, estas se tramitarán por intermedio del Sindicato.

CAPÍTULO XXVII - SANCIONES Y MULTAS

Artículo 119°- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones del presente Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán, según la siguiente modalidad:

- a. Si esta es leve y ocurre por primera vez, con una amonestación verbal.

- b. Si es primera vez, pero es una falta de mayor gravedad, se procederá a sancionar al trabajador por escrito con copia a la Inspección del Trabajo.
- c. En caso de segunda falta la amonestación será siempre escrita, con copia a la Inspección del trabajo.
- d. En caso de reincidencias, se podrán aplicar multas que podrán llegar a un monto que no podrá exceder de 25% de la remuneración diaria del infractor.
- e. En caso de que algún otro título o norma de este Reglamento imponga sanciones o multas específicas para situaciones concretas, prevalecerán dichas multas por sobre lo indicado en este artículo.

La jefatura a la cual pertenece el trabajador amonestado, sancionado o multado, así como el departamento de Recursos Humanos, deberán llevar un registro donde se individualice al trabajador, se describa su infracción y la amonestación, sanción o multa recibida.

Artículo 120°- Los atrasos reiterados, sin causa justificada de parte del trabajador, se considerarán incumplimiento grave de las obligaciones que impone el presente contrato y darán lugar a la aplicación de la caducidad del contrato, en conformidad al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Se entenderá por atraso reiterado el ingreso a sus labores después del lapso pactado para iniciar su jornada, durante 3 días seguidos, en cada mes calendario, bastando para acreditar esta situación la constancia en el respectivo Control de Asistencia.

Artículo 121°- La comunicación de la amonestación escrita, así como de la sanción por parte de la Fundación, se notificará personalmente o por carta certificada. En el último caso se entenderá notificada 2 días después del envío de la carta. En el caso de la notificación personal el trabajador deberá firmar un acta de recibo de la comunicación sin que ésta firma implique aceptación de dicha amonestación, sanción o multa. La comunicación deberá hacer referencia a los hechos que son causa base de la sanción, señalar la infracción al contrato o Reglamento que la Fundación estima concurrente para sustentar la sanción, y señalar la sanción concreta que se aplica.

Artículo 122°- Desde la fecha de la notificación, el trabajador contará con 3 días hábiles para hacer sus descargos por escrito sobre los fundamentos fácticos que dan lugar a la sanción. Esta comunicación deberá hacerla por escrito, remitiendo el documento a la oficina de partes de la Fundación dentro del plazo antes señalado. En caso de no hacerlo, se entiende que acepta los hechos que dan lugar a la sanción y que renuncia a su derecho a descargos. Desde la fecha de recepción de los descargos, la Fundación responderá en el plazo de 5 días hábiles por escrito respecto a si acoge o no los descargos del trabajador. La decisión de mantener o revocar la amonestación deberá hacerse en base a los antecedentes objetivos de que disponga la Fundación. Si la Fundación no diere respuesta dentro de este plazo indicado, se entenderá que acepta los descargos y revoca la aplicación de la sanción.

Artículo 123°- Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que CLUB PROVIDENCIA tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Fundación, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

CAPÍTULO XXVIII - PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo 124°- CLUB PROVIDENCIA rechaza expresamente cualquier tipo de conducta de acoso laboral o sexual que afecte a sus trabajadores, así como todas aquellas conductas en donde se hostigue, menoscabe, agrede, amenace, humille o lesione a una o más personas, sean o no trabajadores, dentro de las instalaciones de la Fundación.

Artículo 125°- Para los efectos de este reglamento, se entenderá como acoso sexual toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, existiendo dos tipos de acoso sexual:

1. Acoso sexual de intercambio o chantaje: Es aquel en que la conducta se constituye por exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales para la víctima, ya sea para obtener nuevos beneficios laborales, o bien mantener los que disfruta. Se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior que la víctima.

2. Acoso ambiental: Se constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Puede tener como sujeto activo a un compañero de trabajo no superior jerárquicamente.

Artículo 126°- Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

- a. el envío de correos electrónicos, cartas, misivas o notas personales que contengan propuestas o requerimientos de carácter sexual no deseados ni consentidos por el o la destinataria;
- b. manosear, acorralar o sujetar con fines sexuales a la persona acosada;
- c. ejercer presiones psíquicas o amenazas de afectar la estabilidad laboral de la persona acosada si no accede a requerimientos sexuales no consentidos por ésta a favor de un superior jerárquico,
- d. condicionar la promoción en el empleo de un trabajador(a) o el acceso a oportunidades o condiciones laborales más beneficiosas para éste, a la aceptación de requerimientos sexuales no consentidos por éste.
- e. y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que tenga por objeto requerir o insinuar una relación de carácter sexual no consentida por el sujeto pasivo de dicha acción.

Será necesario que las conductas de acoso sexual impliquen una amenaza o perjuicio de la situación laboral actual del trabajador(a) afectado, o una amenaza o perjuicio al acceso a oportunidades o mejores condiciones laborales al trabajador(a) afectado.

Artículo 127°- Para los efectos de este reglamento, se entenderá como acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, existiendo cuatro tipos de acoso laboral:

- a. Vertical descendente: aquel que proviene desde la jerarquía de la Fundación.
- b. Acoso vertical ascendente: aquel que proviene de alguno de los subordinados del trabajador afectado.
- c. Acoso horizontal: aquel que proviene uno o varios trabajadores del mismo nivel y jerarquía.
- d. Acoso mixto: aquel que inicialmente puede provenir de trabajadores de mismo nivel y jerarquía, incorporándose posteriormente el empleador, o bien, mediando denuncia, este no ejecuta ninguna acción para terminar con las conductas de acoso de los primeros.

Artículo 128°- En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

- a. Deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
- b. Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisaba, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
- c. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Artículo 129°- Especial gravedad revestirán las conductas descritas en los artículos anteriores (acoso sexual y laboral), si éstas son realizadas en forma reiterada por una misma persona, sea que afecten a un mismo sujeto pasivo o a sujetos pasivos diferentes.

Artículo 130°- Todo trabajador/a de la Fundación que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual o laboral, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia General o Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva. El procedimiento de denuncia será el mismo en caso de acoso sexual o laboral. La denuncia escrita dirigida a la Fundación o a la Inspección del Trabajo deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

- a. Los nombres, apellidos y Rol Único Tributario del denunciante,
- b. El cargo que el denunciante ocupa en la Fundación,
- c. Cuál es su dependencia jerárquica o relación profesional con el denunciado,

- d. Una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso sexual denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora,
- e. La forma en que los hechos denunciados amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- f. El nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en la Fundación, los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso, y
- g. La fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

Artículo 131°- Toda denuncia realizada, deberá ser investigada por CLUB PROVIDENCIA en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

Artículo 132°- La Gerencia derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la Fundación existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la Fundación no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 133°- Una vez recibida la denuncia y decidido por la gerencia que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 134°- Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a la gerencia la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la Fundación, las condiciones de trabajo, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos. Estas medidas precautorias deberán aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

Artículo 135°- 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 de las pruebas que se aportaron al proceso. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Artículo 136°- Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual. Dicho informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y -en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual- las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 137°- Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la gerencia de la Fundación, las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal
- c. Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo
- d. Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador
- e. Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 138°- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia la Fundación a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo. La gerencia podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.

Artículo 139°- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará

los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

Artículo 140°- En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado de la Fundación, éstas serán consideradas por la gerencia general de la Fundación, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada. Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

Artículo 141°- Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XXIX - SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 142°- En conformidad con la Ley 20.422, CLUB PROVIDENCIA propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación, especialmente con algún grado de discapacidad. Para estos efectos, se entenderá como persona con discapacidad a aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la Fundación, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 143°- En tal sentido, y con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, la Fundación procurará que todos los trabajadores participen con igualdad de oportunidades, en ausencia de discriminación por razón de discapacidad, adoptando todas las medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad en el ámbito laboral. Se entenderá discriminación como todo tipo de acoso, distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 144°- La Fundación tomará las siguientes medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud, para la incorporación de personas con discapacidad:

- a. En los procesos de selección se asegurarán las condiciones igualitarias a todas las personas, tomando las medidas necesarias para que las pruebas de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones.
- b. Incluir la integración en los valores y cultura de la Fundación, fomentando el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- c. Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la Fundación.
- d. Realizar entrenamientos a los trabajadores(as) discapacitados(as), con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- e. Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona. Además de adoptar todas las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- f. Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos).
- g. Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores, manteniendo las condiciones ambientales optimas (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 145°- La Fundación cuidara de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 146°- Cualquier persona que preste servicios a la Fundación, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma, podrá recurrir a su superior directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible, lo anterior sin perjuicio del derecho del afectado de solicitar la intervención Judicial según las normas legales vigentes.

CAPÍTULO XXX - LEY N° 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Artículo 147°- En conformidad de la Ley 21.015, CLUB PROVIDENCIA, al contar con 100 o más trabajadores deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores.

Artículo 148°- Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N°20.422. La Fundación registrará los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la ley 21.015. En todo lo no regulado en este artículo se entiende vigente y aplicable lo establecido en la ley 21.015.

CAPÍTULO XXXI - LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LEY ZAMUDIO

Artículo 149°- En conformidad a la Ley N° 20.609 de fecha 24 de julio de 2012, la Fundación prohíbe expresamente la ejecución de cualquier acto que constituya una discriminación arbitraria, entendiéndose por tal toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías referidas, no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Artículo 150°- Sin perjuicio del artículo anterior, se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Artículo 151°- Para los efectos indicados en este capítulo, los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión, dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

CAPÍTULO XXXII - MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA FUNDACIÓN

Artículo 152°- Toda medida de control que sea implementada por CLUB PROVIDENCIA deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos:

- a. Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima.
- b. No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores de forma impersonal y sin carácter discriminatorio.

- c. Su descripción necesariamente deberá incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dictado en conformidad a la ley;
- d. Sola podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;

Artículo 153°- Conforme lo anterior, CLUB PROVIDENCIA podrá adoptar las siguientes medidas de control y seguridad:

- a. Podrá tener cámaras dentro de sus dependencias o lugares de trabajo, las que nunca podrán estar dirigidas a un trabajador en específico ni podrán ser puestas para filmar lugares de esparcimiento ni otros donde no se desarrolle la actividad laboral.
- b. Podrá implementar un sistema de revisión de efectos personales de los trabajadores en forma aleatoria. La revisión será implementada por un proceso manual que consistirá en que todos los trabajadores retirarán de una caja o sobre cerrado una bola o papel de color. Dentro de dicha caja o sobre habrá bolas o papeles de dos colores. En caso de que un trabajador saque una bola o papel del color que se designe como color de revisión, será revisado en la forma antedicha.
- c. Podrá establecer un control a los vehículos que entren y salgan de los lugares de trabajo. Dicho control consistirá en una revisión ocular y física de la maleta de los automóviles u otros compartimientos similares donde se puedan guardar bienes, incluyendo espacios abiertos del vehículo o butacas. Esta revisión se podrá extender a los bolsos y similares del chofer y pasajeros.
- d. Podrá establecer un sistema de revisión de lockers, en el caso de que los hubiera, el que será realizado a todos los lockers de la Fundación en los períodos que estime conveniente. La revisión será hecha en presencia del trabajador a quien le corresponde cada locker.
- e. Podrá establecer bloqueos o limitaciones a determinadas páginas web o correos electrónicos y acceso a internet para ciertos equipos que no sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del trabajador. Las limitaciones de acceso a internet podrán incluir, por ejemplo, que en determinados equipos haya acceso a las cuentas de correo, pero no a navegar por páginas.
- f. En los casos que así se establezca, a la entrada y salida del personal de su lugar de trabajo se podrá solicitar su correspondiente credencial.

Artículo 154°- De todas formas, y dando cumplimiento a lo dispuesto en este capítulo, CLUB PROVIDENCIA informa que, debido a los requerimientos y exigencias técnicas de los procesos productivos, y por razones de seguridad propios de los trabajadores o de terceros que participan de las actividades otorgadas por la Fundación, contará con una red de cámaras de vigilancia dentro de sus dependencias o lugares de trabajo, las que nunca estarán dirigidas a un empleado en específico ni serán ubicadas para filmar lugares íntimos (baños, camarines ni vestidores). La descripción y ubicación técnica de las cámaras de seguridad y vigilancia se podrán encontrar en el Anexo II del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXXIII - DEL SINDICATO DE TRABAJADORES

Artículo 155°- CLUB PROVIDENCIA reconoce y respeta la libertad de asociación de sus trabajadores y el derecho a constituir una organización sindical, sin autorización previa, con la sola condición de sujetarse a lo que dicta Código del Trabajo en cuanto a su constitución, conformación, afiliación, comunicación, objetivos y los estatutos de las mismas, de acuerdo al artículo N° 212 del Código del Trabajo.

Artículo 156°- De todas formas, cabe mencionar que, de acuerdo al artículo N° 220, del Código del Trabajo, el principal fin de las organizaciones sindicales es la de representación los afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, y de protección y resguardo de los trabajadores.

Artículo 157°- La Fundación respetará el fuero laboral de los dirigentes, delegados y demás integrantes del sindicato que la ley estipula; así como también, respetará los permisos sindicales establecidos en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XXXIV - DEL COMITÉ DE BUENAS RELACIONES LABORALES

Artículo 158°- CLUB PROVIDENCIA, en conformidad a lo dispuesto en el párrafo II de la Ley 19.518, y con el fin de dar estricto cumplimiento al deber de protección de los trabajadores y en especial para promover un buen ambiente laboral libre de cualquier conducta lesiva o abusiva que perjudique o dañe la integridad física y en especial la integridad síquica de todos quienes laboran en la fundación, conformará un Comité de Buenas Relaciones Laborales.

Artículo 159°- El Comité de Buenas Relaciones Laborales será bipartito, por lo que se compondrá por dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores, los que serán elegidos por cada estamento, debiendo ser un miembro de cada parte mujer, para procurar por la igualdad de género.

A fin de incentivar la participación, no podrán ser miembros del Comité quienes ostenten un cargo de representación como Gerente General de CLUB PROVIDENCIA o dirigentes sindicales, de tal manera que exista plena libertad y disponibilidad para que desempeñen su cometido.

Artículo 160°- El Comité de Buenas Relaciones Laborales tendrá como funciones, entre otras, las siguientes:

- a. Evaluar el ambiente laboral de la la Fundación, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de conductas lesivas para los trabajadores, en especial relacionadas con su integridad síquica.
- c. Examinar de manera confidencial, situaciones específicas que puedan constituir conductas de acoso al interior de la Fundación o que dañen o perjudiquen su buen ambiente laboral, con el fin de prevenirlos.

Artículo 161°- El Comité de Buenas Relaciones Laborales sesionará a lo menos cada tres meses a partir de su constitución, y deberá elegir entre sus miembros a un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan configurar conductas lesivas para los trabajadores, con el fin de que el Comité efectúe un análisis y tome las medidas necesarias de prevención y evaluación de sugerencias para el mejoramiento de la vida laboral.

CAPÍTULO XXXV - DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 162°- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Artículo 163°- Club Providencia podrá celebrar contratos de servicios transitorios con toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Artículo 164°- En todo lo no regulado, se regirá por el Título VII del Libro I del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XXXVI - DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 165°- El contrato de trabajo terminará, de acuerdo al Artículo 159° del Código del Trabajo (y por las que en el futuro se dicten sobre esta materia), en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c. Muerte del trabajador o trabajadora.
- d. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- e. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 166°- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - 1. Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
 - 2. Conductas de acoso sexual.
 - 3. Vías de hecho ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra del empleador o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la Fundación, o contra cualquier socio o cliente.
 - 4. Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
 - 5. Conducta inmoral del trabajador o trabajadora que afecte a la Fundación.
 - 6. Conductas de acoso laboral.
- b. Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- c. No concurrencia del trabajador o trabajadora 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 o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d. Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:
 - 1. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - 2. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
- e. 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.
- f. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 167°- El empleador, en base al Artículo 161, párrafo primero del Código del Trabajo, podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa (Fundación), establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

Artículo 168°- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

Artículo 169°- En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la Fundación sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente, sin perjuicio de su facultad de suspender su concurrencia al trabajo por razones de buen servicio y orden.

Artículo 170°- A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador(a), CLUB PROVIDENCIA le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador(a) realizó. La Fundación avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador(a) a la institución de fondos previsionales que corresponda.

CAPÍTULO XXXVI - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 171°- El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159°, 160° y 161° del Código del Trabajo, que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Artículo 172°- Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la Fundación de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia Fundación dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato. Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión. Este plazo podrá ampliarse de común acuerdo entre el interesado y la Fundación, hasta por 6 días más. La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la Fundación y el trabajador o trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

Ninguna solución a la que se llegue entre CLUB PROVIDENCIA y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la Fundación omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XXXVIII - DE LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Artículo 173°- El tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos o por particulares que tenga acceso la empresa, se sujetará a las disposiciones de la ley 19.628, con excepción del que se efectúe en ejercicio de las libertades de emitir opinión y de informar, el que se regulará por la ley a que se refiere el artículo 19, N°12, de la Constitución Política.

Toda persona puede efectuar el tratamiento de datos personales, siempre que lo haga de manera concordante con la ley 19.628 y para finalidades permitidas por el ordenamiento jurídico. En todo caso deberá respetar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los titulares de los datos y de las facultades que esta ley les reconoce.

CAPÍTULO XXXIX - DE LA LEY N° 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Artículo 174°- Las personas jurídicas serán responsables de los delitos señalados en el artículo 1° de la ley 20.393, que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de ésta, de los deberes de dirección y supervisión.

Bajo los mismos presupuestos del inciso anterior, serán también responsables las personas jurídicas por los delitos cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior. Se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos como el cometido, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas en los incisos anteriores hubieren cometido el delito exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero. Para los efectos de esta norma, las personas jurídicas podrán adoptar el modelo de prevención descrito en la ley 20.393 de fecha 02 de diciembre de 2009.

TÍTULO II - NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CAPÍTULO XL - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 175°- Las normas contenidas en este título, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en CLUB PROVIDENCIA, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La cual, en su artículo N° 67 señala que "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

Artículo 176°- El presente Reglamento deberá consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación y reclamo de las multas mencionadas en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el Artículo 20 del citado D.S. 40. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Fundación tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

Artículo 177°- Todos los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA, así como aquellos(as) que en un futuro se incorporen, quedan sujetos a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 178°- La Fundación, informará a los trabajadores acerca de los métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud, Organismo Administrador, Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal.

Artículo 179°- El trabajador deberá estudiar cuidadosamente este reglamento, y en caso de duda podrá hacer la consulta pertinente a su jefe directo, quién se encuentra obligado a resolver aquella duda. El presente Reglamento se presumirá de conocimiento de todos los trabajadores de la Fundación, desde el día de su vigencia y, por lo tanto, a partir de esa fecha será de observancia obligatoria para todos.

Artículo 180°- Para los fines del presente Reglamento Interno, así como en general, para cualquier materia en el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá como:

Accidente	Un acontecimiento imprevisto y no deseado que genera efectos negativos, pudiendo producir pérdidas, lesiones a las personas, daño a la propiedad o deterioros en el proceso productivo.
Accidente de Trabajo	Toda lesión que un trabajador(a) sufra a causa o con ocasión del desempeño de sus labores y que le produzca incapacidad o muerte, exceptuando los producidos debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. (Art. 5º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
Accidente de Trayecto	El accidente que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación del trabajador y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. (Art. 5º, inc. 2º, Ley N° 16.744).
Acción Insegura	El acto o hecho que el trabajador ejecuta u omite y que posibilita o produce un accidente laboral o enfermedad profesional.
Acto Subestándar	Acción realizada por un trabajador por debajo de los límites que se han establecido como correctos o que han sido aceptados como tales.
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Condición Insegura	Índole, naturaleza o calidad de una situación, que hace que ésta sea potencialmente generadora de accidentes o que contribuyan a su generación.

Condición Subestándar	Cambio físico que se produce en el ambiente o entorno laboral, en los equipos o en los materiales por debajo de los niveles que se han establecido como correctos o que se han aceptado como tales.
Dpto. de Prevención de Riesgos	La dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dicho dpto. deberá ser
Equipos de Protección Personal	El elemento o conjunto de elementos de uso individual, fabricados para preservar la integridad física de los trabajadores, evitando que estos, al tener contacto con alguna fuente de riesgo, disminuya o elimine la probabilidad de sufrir algún tipo de daño.
Empresa o Fundación	CLUB PROVIDENCIA, la cual es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador. Pudiéndose entender también, como el lugar físico en donde el trabajador presta sus servicios.
Enfermedad profesional	La causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona, y que le produce incapacidad o muerte. (Art. 7º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
Jefe Directo o Inmediato	Es la persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla bajo su responsabilidad. Dentro de este concepto están comprometidos Gerentes, Jefes de Departamento, Encargados, Supervisores y, en general, cualquier persona que tenga trabajadores a su cargo o bajo su dependencia, supervisión o responsabilidad. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
Incidente	Es un acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber dado como resultado lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso productivo.
Investigación de accidente	Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
Normas de Higiene y Seguridad	El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador que señalan la forma o manera de ejecutar una labor sin riesgo para los trabajadores(as).
Org. Administrador o Mutualidad	Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los trabajadores de la Fundación. Para los trabajadores de CLUB PROVIDENCIA el organismo administrador adherido es la Mutual de Seguridad, perteneciente a la Cámara Chilena de Construcción (CChC).
Primeros Auxilios	Las atenciones preliminares que reciba el Trabajador lesionado o enfermo, para evitar que se agrave, en tanto se disponga de la asistencia médica.
Puesto de Trabajo	Lugar físico en donde un trabajador se desempeña dentro de la Fundación, incluyendo las máquinas, equipos, herramientas e insumos que el trabajador utiliza y el conjunto de tareas que ejecuta.
Riesgo Profesional	Los riesgos a los que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, según indican los Artículos 5º y 7º de la Ley 16.744.
Trabajador(a)	Toda persona natural que preste servicios remunerados en CLUB PROVIDENCIA, ya sean servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación en virtud de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO XLI - DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 181°- La Fundación, a fin de eliminar, reducir y/o controlar los riesgos laborales, para evitar cualquier tipo de accidente laboral y enfermedad profesional, y de acuerdo a la normativa legal vigente en la materia, se compromete a elaborar, implementar y ejecutar las siguientes acciones, programas, protocolos y planes:

- Realizar una inducción básica a los trabajadores, sobre la Ley N° 16. 744 “Establece normas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vías de evacuación y zonas de seguridad, políticas que establezca la Fundación, medidas preventivas y de protección, así como de cualquier aspecto que se considere relevante en temas de prevención de riesgos laborales.
- Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a los cuales estará o podrá estar expuesto en la ejecución de sus labores en sus respectivos puestos de trabajo, así como sus consecuencias, métodos de trabajo correcto, medidas preventivas y de protección.
- Establecer procedimientos de trabajo seguro de acuerdo a los trabajos y tareas que se desarrollen.
- Entregar, capacitar y controlar el uso de elementos de protección personal.
- Implementar planes de emergencias en caso de incendios, sismos y otros siniestros de acuerdo a la realidad geográfica y social de la Fundación.

- f. Establecer procedimientos de investigación de accidentes laborales
- g. Ejecutar un programa anual de prevención de riesgos.
- h. Implementar los Protocolos que el Ministerio de Salud (MINSAL) dicte en la materia.
- i. Seguir las recomendaciones que formule el Servicio de Salud, Organismo Administrador, Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal.

Artículo 182°- El jefe directo respectivo será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal.

CAPÍTULO XLII - DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL

Artículo 183°- Se entenderá como accidente de trabajo, accidente de trayecto y enfermedad profesional, como aquella definición descrita en el artículo anterior. Adicionalmente, se entenderá como:

- a. Accidente de trabajo leve: Toda lesión superficial que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad intrascendente y momentánea, que no ponga en riesgo la vida del trabajador ni la pérdida de su conciencia o autonomía.
- b. Accidente del trabajo grave: Cualquier accidente del trabajo que obligue a realizar maniobras de reanimación; obligue a realizar maniobras de rescate (requiera de personal capacitado para dar auxilio); ocurra por caída de altura, de más de 1,8 metros; provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- c. Accidente del trabajo fatal: Todo accidente que provoque la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- d. Accidente de trayecto: Todo accidente ocurrido en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, o en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores, y aquellos que sean sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos legales.
- e. Alta laboral: La certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- f. Faena afectada: Toda área o puesto de trabajo en la que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar todas las instalaciones o dependencias de la Fundación, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar las medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Artículo 184°- El procedimiento de actuación en caso de accidente laboral fatal o grave, en concordancia con lo estipulado en el Art. 71 del D.S. N° 101 y de la circular N° 2.345, será el que se enumera a continuación.

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas o trabajos afectados (incluyendo equipos y maquinarias) y además, de ser necesario, deberá evacuar dichos puestos o lugares de trabajo, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.
2. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse por personal autorizado, debidamente entrenado y equipado.
3. Los trabajadores heridos deberán ser derivados inmediatamente para su atención, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda. Para esto se deberá llamar a la ambulancia de la Mutual al número telefónico 1407 desde red fija o celular o al SAMU 131, debiendo indicar el tipo de emergencia, número y estado general de lesionados, y la dirección del siniestro.
4. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea de Mutual, en casos de urgencia, cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
5. Se deberá dar aviso inmediato a Gerencia, y además, el empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la SEREMI de Salud y a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio en que éste ocurrió. El número telefónico habilitado para ambas reparticiones es el 600 420 0022.

6. El empleador deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: datos de la Fundación, dirección de ocurrencia del accidente, el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.
7. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la Fundación deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos anteriores.
8. La Fundación tendrá la obligación de emitir la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (Formulario DIAT) en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el accidente, a través del portal web www.muatual.cl, llamando al 226204500 o presencialmente visitando cualquier sucursal de Mutual. Una copia de la declaración (DIAT) deberá mantenerse en la Fundación.
9. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
10. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4, siempre y cuando, haya adoptado todas las medidas que sean necesarias para subsanar las causas que originaron el accidente, protegiendo eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.
11. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud. Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.
12. No se debe permitir el reingreso al trabajo de un trabajador accidentado sin el certificado de Alta Laboral, otorgado por el Organismo Administrador, es decir en este caso, por la Mutual.

Artículo 185°- El procedimiento de actuación en caso de accidente laboral leve, en concordancia con lo estipulado en el Art. 71 del D.S. N° 101, será el que se enumera a continuación.

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo leve, el trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe directo o supervisor a cargo, quienes deberán dar aviso a Gerencia y coordinar el traslado del personal accidentado al centro asistencial de la Mutual más cercano.
2. Para coordinar el traslado del trabajador accidentado, el jefe directo deberá llamar a la ambulancia de la Mutual al número telefónico 1407 desde red fija o celular, debiendo indicar el tipo de emergencia, número y estado general de lesionados, y la dirección del siniestro. La Fundación puede realizar el traslado del personal accidentado por medios propios, siempre y cuando resulten seguros para el trabajador.
3. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea de Mutual, en casos de urgencia, cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
4. La Fundación tendrá la obligación de emitir la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (Formulario DIAT) en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el accidente, a través del portal web www.muatual.cl, llamando al 226204500 o presencialmente visitando cualquier sucursal de Mutual. Una copia de la declaración (DIAT) deberá mantenerse en la Fundación.
5. Para que el trabajador(a) pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
6. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.
7. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador(a), por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
8. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador(a) accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador(a) podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
9. No se debe permitir el reingreso al trabajo de un trabajador(a) accidentado sin el certificado de Alta Laboral, otorgado por el Organismo Administrador, es decir en este caso, por la Mutual.

Artículo 186°- El procedimiento de actuación en caso de accidente de trayecto, en concordancia con lo estipulado en el Art. 71 del D.S. N° 101, será el que se enumera a continuación.

1. Cuando ocurra un accidente de trayecto, el trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe directo o supervisor a cargo, quienes deberán dar aviso a Gerencia.
2. De no requerir alguna ambulancia para el traslado del trabajador accidentado, este deberá dirigirse al centro asistencial de la Mutual más cercano. Si el accidente es grave, se deberá llamar a la ambulancia de la Mutual al número telefónico 1407 desde red fija o celular, o al SAMU 131, y el trabajador podrá dirigirse a cualquier centro asistencia que tenga cerca para recibir atención médica de urgencia.
3. La Fundación tendrá la obligación de emitir la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (Formulario DIAT) en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el accidente de trayecto, a través del portal web www.muatual.cl, llamando al 226204500 o presencialmente visitando cualquier sucursal de Mutual. Una copia de la declaración (DIAT) deberá mantenerse en la Fundación.
4. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador(a), por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
5. El trabajador que sufrió el accidente, deberá realizar la denuncia correspondiente ante Carabineros, para la obtención del parte policial.
6. Se deberán presentar ante la Mutual, los siguientes documentos:
 - a. Cedula de identidad del accidentado.
 - b. Parte policial.
 - c. Certificado de atención médica, del centro asistencial donde se otorgó la primera atención de urgencia.
 - d. Certificado de horario extendido por la Fundación, que establece la hora en que ocurrió el accidente.
 - e. Testigos en el caso de que existan.
 - f. Cualquier medio de prueba que acredite el accidente.
 - g. Declaración del personal afectado.
7. No se debe permitir el reingreso al trabajo de un trabajador accidentado sin el certificado de Alta, otorgado por el Organismo Administrador, es decir en este caso, por la Mutual.

Artículo 187°- En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo se requiera que el trabajador(a) guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador(a) deberá extender la “orden de reposo Ley N° 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

Artículo 188°- En el caso que cualquiera de los accidentes anteriormente señalados haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

Artículo 189°- La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia. La simulación de un accidente del trabajo será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

CAPÍTULO XLIII - DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Artículo 190°- El procedimiento de actuación en caso de enfermedad profesional, en concordancia con lo estipulado en el Art. 72 del D.S. N° 101, será el que se enumera a continuación.

1. Cuando un trabajador(a) manifieste una enfermedad o presente síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe directo o supervisor a cargo, quienes deberán dar aviso a Gerencia.
2. Se coordinará el traslado del trabajador(a) inmediatamente de conocido el hecho, a un establecimiento asistencial de Mutual, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad.
3. La Fundación tendrá la obligación de emitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el accidente de trayecto, a través del portal web www.muatual.cl, llamando al 226204500 o presencialmente visitando cualquier sucursal de Mutual. Una copia de la declaración (DIEP) deberá mantenerse en la Fundación.

4. Mutual deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador(a) y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
5. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador(a), por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario o por el médico tratante.
6. No se debe permitir el reingreso al trabajo de un trabajador sin el certificado de Alta, otorgado por el Organismo Administrador, es decir en este caso, por la Mutual.

Artículo 191°- En todos los casos en que a consecuencia de la enfermedad profesional se requiera que el trabajador(a) guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador(a) deberá extender la “orden de reposo Ley N° 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

Artículo 192°- Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otro puesto de trabajo donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.

Artículo 193°- Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador(a) o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 194°- El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 195°- La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia. La simulación de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

CAPÍTULO XLIV - DE LA HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA

Artículo 196°- Deberá solicitarse atención médica en todo accidente del trabajo con lesión que ocurra al personal de CLUB PROVIDENCIA, de acuerdo al procedimiento establecido en el CAPÍTULO XLII - DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL del presente Reglamento.

Artículo 197°- El Organismo Administrador respectivo será la Mutual de Seguridad, institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el personal de CLUB PROVIDENCIA. Estos quedarán sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

Artículo 198°- La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe solicitarse en los centros de atención de la Mutual. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual, sólo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual, a fin de que tome las providencias del caso.

CAPÍTULO XLV - PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

Artículo 199°- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada. Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

Artículo 200°- Las infracciones o cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala a) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores, y la reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

Artículo 201°- La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la Ley 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.

CAPÍTULO XLVI - DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

Artículo 202°- En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo N°16 del Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reproduce textualmente el procedimiento de reclamos establecidos por la Ley N°16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo N°101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

Artículo 203°- (Artículo 77° de la Ley N° 16.744). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

Artículo 204°- (Artículo 77° BIS de la Ley N° 16.744) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el

requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso.

Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

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

CAPÍTULO XLVII - DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL D.S. N° 101

Artículo 205°- En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo N°16 del Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reproduce textualmente el procedimiento de reclamos establecidos por el Reglamento de la Ley N°16.744 (Decreto Supremo N°101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

Artículo 206°- (Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.

- h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

Artículo 207°- (Art. 76 bis D.S. N° 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin. En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador o trabajadora del citado examen en los 8 primeros años.

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

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

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

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

Artículo 208°- (Art. 77 D.S. N° 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 209°- (Art. 78 D.S. N° 101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 210°- (Art. 79 D.S. N° 101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 16.744.

Artículo 211°- (Art. 80 D.S. N° 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección

del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 212°- (Art. 81 D.S. N° 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 213°- (Art. 82 D.S. N° 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

Artículo 214°- (Art. 83 D.S. N° 101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

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

Artículo 215°- (Art. 84 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de remplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

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

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

Artículo 216°- (Art. 85 D.S. N° 101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan. Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

Artículo 217°- (Art. 86 D.S. N° 101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 218°- (Art. 87 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 219°- (Art. 88 D.S. N° 101). El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

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

Artículo 220°- (Art. 89 D.S. N° 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 221°- (Art. 90 D.S. N° 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

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

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

Artículo 222°- (Art. 91 D.S. N° 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 223°- (Art. 92 D.S. N° 101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 224°- (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 225°- (Art. 94 D.S. N° 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N° 16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

CAPÍTULO XLVIII - DE INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES

Artículo 226°- Cada vez que ocurra un accidente que genere alguna lesión, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito a la Gerencia, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, para que Gerencia haga un estudio y análisis de la información, con el objetivo de adoptar las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el experto en prevención de riesgos o personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

Artículo 227°- Todo trabajador(a) está obligado(a) a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el o los jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Artículo 228°- Los jefes directos, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas

CAPÍTULO XLIX - DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 229°- De acuerdo con lo establecido en el Artículo 66 de la Ley N° 16.744 y el Decreto 54, en la Fundación se conformará y funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS). CLUB PROVIDENCIA otorgará las facilidades del caso y adoptará las medidas necesarias para que el Comité funcione adecuadamente.

Artículo 230°- Este Comité estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de los trabajadores y los otros tres representarán al empleador. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente que sólo concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 231°- El Comité se reunirá en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador. En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la Fundación ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Artículo 232°- Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la Fundación, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ello será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Artículo 233°- El Comité Paritario deberá funcionar en forma coordinada con el Experto en Prevención de Riesgos, cuando de acuerdo con la ley este último corresponda.

Artículo 234°- Las funciones del Comité Paritario serán las siguientes:

- a. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Fundación, como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para esto, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente elaborando programas orientados a este fin.
- c. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales que se produzcan en la Fundación.
- d. Indicar la adopción de toda medida de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- e. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador.
- f. Promover la capacitación de los trabajadores, orientados a realizar su trabajo en forma segura.
- g. Resolver si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

CAPÍTULO L - DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Artículo 235°- De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, CLUB PROVIDENCIA proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Fundación, debiendo además capacitarlo en el correcto uso de los elementos de protección personal. Cabe mencionar que los elementos de protección personal no se consideran métodos ni elementos de prevención de riesgos, si no, elementos que sirven para proteger (disminuir o anular) a los trabajadores de las consecuencias de los riegos.

Artículo 236°- CLUB PROVIDENCIA realizará un estudio de los puestos de trabajo y sus riesgos asociados, para determinar las reales necesidades de uso de los elementos de protección personal en cuanto al tipo y clase más adecuado para cada riesgo, de acuerdo a de los criterios técnicos establecidos por el estamento competente del MINSAL para estos casos y a la normativa legal vigente en estas materias.

Artículo 237°- Por su parte, el (la) trabajador (a) deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo, y dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Artículo 238°- Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención. Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Artículo 239°- Se deberá portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

CAPÍTULO LI - DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 240°- Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la Fundación o del lugar donde desempeñen su trabajo:

Respetar normas seguir instrucciones

- a) Respetar y acatar todas las normas establecidas por la legislación vigente, así como las dictadas en este Reglamento, con especial énfasis a las que hacen referencia a la higiene y seguridad, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones. Así como también, respetar los reglamentos, instrucciones, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en los lugares de trabajo.
- b) Seguir los métodos y procedimientos de trabajo seguro (PTS), dando cumplimiento, además, a las órdenes que entregue su jefe directo o supervisor, para la ejecución de su trabajo.
- c) Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad.
- d) Utilizar de forma permanente en todo momento de exposición, los elementos de protección personal (EPP), de acuerdo a los tipos de riesgos a los que estará expuesto, debiéndolos mantener en perfecto estado de conservación.
- e) Participar en cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la higiene y seguridad en el trabajo.
- f) Mantener en todo momento una adecuada presentación personal, aseo e higiene, considerando que los trabajadores entregan a los socios y público en general, una imagen de la Fundación.
- g) Utilizar una vestimenta acorde al contexto laboral y al puesto de trabajo en donde se desempeña. Si se trata de puestos de trabajo en donde se deban utilizar uniformes, éste debe usarse completo, limpio y en perfecto estado de mantención.
- h) Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y con sus subordinados;
- i) Dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio, así como de las irregularidades que advierta en el lugar de trabajo y/o reclamos que se le formulen.
- j) Comunicar a su jefe directo inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la Fundación y solicitar su reposición.
- k) Preocuparse, revisar y velar por el buen funcionamiento y uso de herramientas, máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.
- l) Dar aviso inmediato a sus jefes, de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo;
- m) Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en ningún caso dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
- n) Será obligación del personal cooperar y preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.
- o) Cuidar cada uno de los lugares de trabajo; comprometiéndose a dar buen uso de las instalaciones y equipos que la Fundación a dispuesto para el desarrollo de sus actividades.

- p) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Fundación.
- q) En caso de producirse cualquier accidente, ya sea de trabajo o de trayecto, independiente de la magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al jefe directo, quien iniciará la acción necesaria para su atención, ya sea recibir los primeros auxilios o ser enviado a un centro asistencial. Todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. Al no hacerlo así, el trabajador se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley N° 16.774.
- r) También será obligación de todo trabajador(a) dar cuenta inmediata a su jefe directo, una vez ocurrido un accidente o incidente, de todo daño ocasionado a los bienes de la Fundación (herramientas, maquinas, equipos, insumos, infraestructura, etc.), por leve o sin importancia que parezca.
- s) En caso de sufrir un accidente de trayecto, además de dar aviso inmediato a la Fundación, deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba la propia declaración del lesionado, declaración de testigos y el certificado de atención de posta u hospital.
- t) Dar cuenta al jefe directo de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.
- u) Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió a objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.
- v) Todo trabajador(a) accidentado(a) deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
- w) Los guantes, zapatos, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.
- x) Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al jefe directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
- y) Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
- z) Dar aviso, dentro de las 24 horas, al jefe directo y a Gerencia, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. La Fundación exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda.
- aa) El trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.
- bb) Todo trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la Fundación para su protección contra la radiación solar.
- cc) Todo trabajador cuando debe levantar o bajar alguna carga pesada, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los hombres no podrán manipular cargas superiores a 25 kilogramos por persona, ni las mujeres y menores de edad cargas superiores a 20 kilos. Se prohíben el manejo manual de cargas a las mujeres embarazadas.

CAPÍTULO LII - RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS Y EL EMPLEADOR

Artículo 241°- Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

- a) Exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
- b) Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
- c) Corregir, en forma inmediata, al trabajador que aplica una práctica incorrecta.
- d) Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
- e) Denunciar, investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
- f) Controlar el uso adecuado y oportuno de los equipos y elementos de protección personal.
- g) Instruir adecuadamente a los trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
- h) Preocuparse que los trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.
- i) Exigir al personal ajeno a la Fundación que desarrolle actividades en el lugar de trabajo, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.

- j) Comunicar en forma inmediata a Gerencia, de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados. Así como también el responsable de firmar la denuncia de accidente o enfermedad profesional en el formulario que proporcione el Organismo Administrador (DIAT y DIEP).

Artículo 242°- Son obligaciones del Empleador:

- a) Cumplir y hacer cumplir todo lo pertinente a la normativa legal vigente en materias de orden, higiene y seguridad.
- b) Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.
- d) De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Fundación está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.
- c) Dar estricto cumplimiento al deber de informar oportunamente a todos sus trabajadores, al momento de ser contratados o de incorporar un nuevo proceso o actividad en sus labores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores en la Fundación, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- d) Informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.
- e) Mantener las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, en concordancia a la realidad de los trabajos e instalaciones de la Fundación, según D.S. N° 594.
- f) Facilitar el funcionamiento del Comité Paritario.

CAPÍTULO LIII - DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 243°- Queda prohibido a todo trabajador(a):

- a) Fumar o encender fuego en los lugares que se haya señalado como prohibidos.
- b) Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros. El jefe respectivo velará especialmente por el fiel cumplimiento de esta orden.
- c) Arrojar al piso colillas, cigarros o residuos de fósforos. Estos elementos se deberán depositar en los ceniceros correspondientes.
- d) Dejar enchufadas maquinarias eléctricas al término de la jornada laboral.
- e) Bloquear pasillos de bodegas y de tránsito con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura.
- f) Desobedecer en forma total o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente o a través de letreros de advertencia.
- g) Desarrollar trabajos, ingresar o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.
- h) Operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.
- i) Reparar equipos, sistemas eléctricos o instrumentos para los cuales no se está capacitado ni autorizado. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- j) Reparar equipos o maquinarias en funcionamiento o energizadas.
- k) Jugar, chacotear, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Fundación a cualquier hora.
- l) Tratarse por cuenta propia o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente, o ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión
- m) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- n) Romper, rayar, sacar o destruir avisos, carteles, afiches, instructivos, reglamentos acerca de Seguridad Laboral o cualquier otro.
- o) Trabajar sin el debido equipo o elemento de seguridad o protección personal, o sin la ropa de trabajo que la Fundación proporcione.
- p) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Fundación, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q) Viajar en carros de transporte, grúas horquillas u otros vehículos que no hayan sido diseñados para el transporte humano.

- r) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- s) Ocupar con bultos u otros elementos, los espacios bajo o delante de extintores o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
- t) Retirar protecciones de máquinas o equipos y no reponerlos.
- u) Adoptar o cometer actos temerarios.
- v) Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- w) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro Trabajador.
- x) Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo o instalaciones. Sin la debida autorización por medio del permiso de trabajo obtenido por el correspondiente formulario. Ejemplo: trabajos en altura, espacios confinados, trabajos con fuego, etc.
- y) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en los lugares de trabajo.
- z) Correr sin necesidad dentro de los lugares de trabajo.
- aa) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- bb) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del lugar de trabajo, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- cc) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- dd) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Fundación ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

El incumplimiento de estas obligaciones de no hacer se consideran falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo a lo señalado en el Art. 160 N°7 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO LIV - SANCIONES DEL REGLAMENTO INTERNO EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 244°- Las violaciones en que incurran los trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán ser sancionadas por CLUB PROVIDENCIA y por el Comité Paritario con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida y según se indicó en el CAPÍTULO XXIX - SANCIONES Y MULTAS de este Reglamento:

- a. Amonestación Verbal: Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su carpeta personal.
- b. Amonestación o Censura por Escrito: Consiste en la reprensión que se hace al trabajador afectado por escrito, dejando constancia en su carpeta personal. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.
- c. Multa: Consiste en sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador.

Artículo 245°- Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Artículo 246°- Las sanciones que consisten en multas en dinero, serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 154 del Código del Trabajo.

Artículo 247°- Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Fundación tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Fundación, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

CAPÍTULO LV - DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 248°- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21° Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores deberán tomar pleno conocimiento de los riesgos laborales a que están expuestos, como también de las medidas preventivas que deberán adoptar y aplicar y los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color) sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 249°- CLUB PROVIDENCIA informará oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color) sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 250°- La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgo y se hará a través del jefe directo o la Gerencia. El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 251°- Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control. CLUB PROVIDENCIA pone en conocimiento de los trabajadores la existencia de los siguientes riesgos, sus causas, consecuencias, medidas preventivas y de protección:

CORTES Y PUNCIONES

CORTES Y PUNCIONES	
Causas	Equipos y herramientas sin protecciones, en estado defectuoso o uso y manipulación inadecuada de estas; contacto directo con elementos cortantes y punzantes; utilizar herramienta para fines distintos a lo original; operar herramienta sin autorización; vaso, copas y frascos de vidrios rotos; cuchillos en mal estado; y no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Cortes, punciones, heridas y amputaciones.
Trabajo Correcto	Usar la herramienta adecuada para el trabajo que se desarrollará; no quitar las protecciones ni otros elementos de seguridad a las máquinas o equipos; observar cuidadosamente las máquinas y equipos al introducir las manos evitando así contacto con aristas u otras partes que pueden producir cortes y punciones; manipular materiales corto punzantes procurando tomarlos del mango; utilizar herramientas sobre superficies sólidas; cuando se utilicen esmeriles se debe hacer con los discos adecuados según la tarea; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Mantención periódica equipos y herramientas; realizar el proceso de mantención y limpieza de equipos y herramientas cuando se encuentren desenchufadas; poner los dispositivos de seguridad adecuados en las partes móviles y puntos de transmisiones de equipos y herramientas; usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos; no operar ni intervenir equipos ni herramientas sin estar capacitados; no utilizar equipos o herramientas defectuosas.
Protección	Guantes anticorte, zapatos de seguridad, ropa de trabajo.

GOLPES

GOLPES	
Causas	Caída de materiales; superficies de trabajo y vías de tránsito obstaculizadas; inadecuada iluminación, no poner atención por donde se transita; utilizar herramientas para fines distintos al original; realizar tareas en espacios confinados e incómodos; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos; falta de orden.
Consecuencias	Contusiones, heridas y fracturas.

Trabajo Correcto	Mantener lugares de trabajos limpios y ordenados; mirar por donde se circula, observando la ubicación de estructuras; mantener vías de circulación despejadas; utilizar herramientas sólo para la función que fueron diseñadas; utilizar herramientas sobre superficies sólidas; transportar herramientas en sus respectivas cajas o portaherramientas; asegurar la estabilidad de herramientas y elementos apilados; mantener cerrados los cajones de escritorios y muebles de oficina; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Evitar el acopio inestable de materiales en altura; asegurar materiales, equipos y herramientas que se guarden en altura; no correr por pasillos o zonas de circulación; no dejar materiales, equipos y herramientas en lugares que no se hayan designado para aquello; no transitar por debajo de cargas en suspensión.
Protección	Casco de seguridad, zapatos de seguridad, guantes.

CAÍDAS MISMO NIVEL Y DISTINTO NIVEL

Causas	Superficies de trabajo y vías de tránsito obstaculizadas, resbalosas o en mal estado; escalas y escaleras en mal estado; inadecuada iluminación; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos; y falta de orden y limpieza.
Consecuencias	Contusiones, heridas, esguinces, fracturas, lesiones múltiples, parálisis y muerte.
Trabajo Correcto	Mirar por donde se circula; respetar las señalizaciones y vías de circulación; utilizar una escala en vez de un piso, sillas o mueble para alcanzar objetos distantes; utilizar pasamanos en escaleras; no subirse a barandas ni instalaciones en altura sin las medidas de protección adecuadas; al utilizar andamios, deben contar con estructura y plataforma de trabajo completa, colocando barandas y rodapié, y fijándolo a un elemento estructural, además sus superficies deben estar secas y despejadas; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Delimitar pasillos y zonas de tránsito, y mantenerlos libres de obstáculos; no correr en los lugares de trabajo; mantener ordenado y aseado los lugares de trabajo, sin dejar materiales, equipos ni herramientas sobre las superficies de trabajo; mantener cables eléctricos ordenados y fuera de la zona de circulación; si se debe utilizar alguna escala o escalera, asegurarse que esté en buen estado; evitar superficies resbalosas usando elementos de recubrimiento antideslizante.
Protección	Utilización de equipos de protección de caídas sobre 1,8 metros de altura, arnés de seguridad y cuerda de vida en los casos necesarios, casco, zapatos de seguridad antideslizantes.

SOBRESFUERZO Y TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS

Causas	Posturas incorrectas y/o prolongadas en el desarrollo de labores (de pie, sentado, digitando, etc.); realizar sobreesfuerzo físico; existencia de inadecuadas condiciones ergonómicas.
Consecuencias	Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna; lumbalgia; dorsalgia; afecciones a músculos, tendones y articulaciones de hombros, brazos y manos. Los cuales generan dolor local y restricción de la movilidad.
Trabajo Correcto	Al levantar cargas, flectar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible, utilizando principalmente la fuerza de las piernas; complementar ambas extremidades en las labores; agarrar firmemente el objeto de sus partes más cómodas y seguras, acercando la carga al cuerpo; mantener posiciones de trabajo adecuadas (espalda cuello y hombros en posición erguida natural y relajada; codos y brazos apoyados; etc.); al estar sentado los pies deben quedar apoyados en piso, manteniendo los muslos horizontales; adaptar el trabajo al cuerpo y no el cuerpo al trabajo.
Medidas Preventivas	Solicitar ayuda en caso de no poder levantar carga de forma segura; realizar pausas activas de 1 minutos por cada 5 minutos de trabajo que requiera esfuerzo muscular; evitar colocar (guardar) objetos pesados en altura; complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares; los hombres no deberán levantar cargas superiores a los 25 kg, ni las mujeres cargas superiores a 20 Kg. Evitar posiciones que generen cansancio.
Protección	Utilizar ropa de trabajo cómoda que no impida el fácil movimiento.

AFECCIONES A LA VISTA

Causas	Sobreesfuerzo visual, ambientes con iluminación deficiente; sobreexposición a pantallas digitales; deslumbramientos, reflejos, bajo contraste y la mala definición de las pantallas.
Consecuencias	Enrojecimiento, picor, escozor, lagrimeo, cansancio visual, visión borrosa, cefalea, mareos, sensación de desasosiego y ansiedad.
Trabajo Correcto	Cuando se emplee iluminación artificial, ésta debe distribuirse uniformemente; cuando se emplee luz natural deberán consultarse los dispositivos necesarios para impedir que los puestos de trabajo queden iluminados directamente por la luz solar; utilizar un bajo brillo en las pantallas de computadores; la iluminación general de las salas en que existan pantallas debe distribuirse uniformemente evitando que se produzcan reflejos. Ubicar el monitor del ordenador de forma que el centro de la pantalla quede unos centímetros por debajo de la altura de sus ojos y a una distancia de unos 50 a 70 centímetros.
Medidas Preventivas	Establecer descansos visuales periódicos de 4 minutos cada media hora; parpadear con frecuencia para hidratar los ojos. Reenfocar los ojos mirando alrededor del lugar cada 20 minutos.
Protección	Utilizar protectores de pantalla antideslumbramiento o anteojos con filtro para computadoras.

CONTACTO ELÉCTRICO

Causas	Contacto con conductores energizados en un área sin aislación; contacto con partes metálicas de equipos energizados; equipos con fallas de aislación o sin protección debida; sobrecargar circuitos eléctricos; uso de equipos defectuosos y/o utilizarlos incorrectamente; intervención de equipos, enchufes y conductores en zonas húmedas o con las manos mojadas; instalaciones eléctricas deficientes (cables o conductores sin aislación, enchufes rotos, etc.).
Consecuencias	Incendios, shock eléctrico, paro respiratorio, fibrilación ventricular, tetanización muscular, y quemaduras internas y externas.
Trabajo Correcto	Utilizar equipos y herramientas eléctricas en buen estado y que cuenten con protección; utilizar sólo enchufes habilitados; desconectar equipos eléctricos cuando estos no se utilicen; Utilizar sistemas de bloqueo en tableros eléctricos.
Medidas Preventivas	No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos; realizar mantención periódica a equipos e instalaciones; no intervenir circuitos e instalaciones eléctricas; desenchufar equipos eléctricos antes de limpiarlos o realizar su mantención; evitar utilizar ladrones o alargadores que generen sobreconsumo; al desenchufar equipos eléctricos, no tirar del cable; no utilizar ni intervenir enchufes ni equipos eléctricos en zonas húmedas o con las manos mojadas; no utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.
Protección	Guantes, zapatos y cascos dieléctricos.

PROYECCIÓN DE PARTÍCULAS

Causas	Uso de equipos y herramientas defectuosas y sin sus protecciones; no utilizar elementos de protección personal; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Introducción de cuerpo extraño en el ojo, pérdida de visión, contusiones, quemadura por proyección de partículas calientes.
Trabajo Correcto	Mantener las protecciones de los equipos y herramientas en su lugar; en caso de utilizar esmeriles, se deben utilizar discos (tipo, material y diámetro) adecuados según la tarea a ejecutar; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	No dirigir el haz de partículas hacia los trabajadores; no retirar la protección de los esmeriles u otros equipos; realizar mantenimientos periódicos a equipos y herramientas.
Protección	Protector facial, gafas de seguridad con protección lateral, caretas.

ATRAPAMIENTO

Causas	Contacto con mecanismos de transmisión, uso de equipos y herramientas defectuosas o sin protección; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Poli contusiones, heridas, fracturas, amputaciones.
Trabajo Correcto	Mantener las protecciones de los equipos y herramientas en su lugar; utilizar equipos y herramientas solo para la función que fueron diseñadas; intervenir equipos solo cuando estén desenchufados; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Usar ropa ajustada al cuerpo; usar el pelo corto o mantenerlo amarrado; usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos; no efectuar mantenimiento a equipos y herramientas funcionando.
Protección	Ropa de trabajo ajustada.

QUEMADURAS

Causas	Contacto directo con equipos y herramientas defectuosos, sin protección o manipulación inadecuada de estos; contacto directo con elementos calientes; derramamiento de líquidos calientes, no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Quemaduras de distintos grados.
Trabajo Correcto	Mantener las protecciones de equipos y herramientas en su lugar; realizar trabajos cuando no existan elementos (hornos, cocinas, ollas) calientes en la zona de trabajo; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Realizar mantenimientos periódicos a equipos y herramientas; no sobrecalentar equipos; no manipular ni realizar tareas con llama, sin estar capacitado.
Protección	Guantes con mangas, delantal, ropa de trabajo.

INCENDIOS

Causas	Fumar en áreas prohibidas; fugas de gas; conexiones y elementos eléctricos en mal estado; obstaculizar el flujo de calor de hornos y proyección de partículas incandescentes (esmeril) con elementos combustibles; falta de orden y limpieza; y no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Incendio descontrolado, explosiones, quemaduras, asfixia y muerte.
Trabajo Correcto	Almacenar materiales e insumos segregados de acuerdo a sus características; mantener lugares de trabajos debidamente ordenados; planificar el trabajo y estar atento a la labor que realiza; usar correctamente los equipos y conexiones eléctricas; ejecutar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la Fundación para esos fines; realizar mantención permanente a equipos y elementos que puedan generar un incendio; procurar que las conexiones eléctricas encuentren en buen estado y con su conexión a tierra; nunca sobrecargue el sistema eléctrico; controlar cargas combustibles; mantener lugares de almacenamiento ventilados; no fumar; no obstaculizar el flujo de calor generado por estufas con elementos combustibles; cuando se realicen trabajos con llama o generación de chispas, siempre tener un extintor operativo a mano; mantener los equipos contra incendio (extintores, red húmeda) en buen estado y debidamente señalizados.
Protección	Sistema de alarma y extinción de incendios, extintor de incendios.

HIPOACUSIA

Causas	Exposición aguda o crónica a ruido; operar herramienta sin autorización; utilizar equipos en mal estado; y no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Disminución o pérdida de la capacidad auditiva, hipoacusia neurosensorial.
Trabajo Correcto	Realizar trabajos con herramientas o equipos que generen la menor cantidad de ruido; usar los elementos de protección auditiva, según los procedimientos establecidos.
Medidas Preventivas	Reducir al mínimo la duración y la intensidad de las exposiciones a ruido; realizar pausas de trabajo; rotación de actividades si la exposición es constante durante la jornada laboral; Mantener controles médicos permanentes (audiometrías) del personal expuesto.
Protección	Pantallas acústicas, tapones auditivos, orejeras.

RADIACIÓN SOLAR

Causas	Exposición aguda o crónica a radiación ultra violeta de origen solar.
Consecuencias	Insolación, quemaduras, lesiones a la piel, alteraciones a respuesta inmune, lesiones oculares, envejecimiento prematuro de la piel y cáncer.
Trabajo Correcto	Desplazarse y realizar actividades bajo sombra, evitando la exposición solar; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Controlar la exposición a la radiación solar; mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición; realizar pausas activas complementadas con una buena hidratación; realizar trabajos bajo techos o toldos, que impidan el contacto directo con la radiación solar.
Protección	Utilización de gafas y vestimenta (camisas, jockey, legionario, etc.) con protección UV y utilización constante del protector solar.

ESTRÉS TÉRMICO

Causas	Exposición aguda a temperaturas extremas (frío o calor).
Consecuencias	Hipotermia, fatiga, calambres musculares, náuseas, abundante sudoración, confusión, pérdida de conciencia, quemaduras, lesiones a la piel, efectos cardiovasculares.
Trabajo Correcto	Mantener un protocolo de trabajo a bajas y altas temperaturas; antes de intervenir espacios confinados con alta temperatura, dejar ventilar; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	Realizar pausas complementadas con una buena hidratación; al ingresar a una cámara de frío o un espacio confinado con altas temperaturas, hacerlo siempre bajo supervisión de otro trabajador.
Protección	Ropa de trabajo adecuada para frío o calor.

ATROPELLO

Causas	Imprudencia del peatón; transitar con audífonos puestos; imprudencia del conductor; falta de señalética; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Contusiones, heridas, esguinces, fracturas y lesiones múltiples que pueden significar discapacidades, amputaciones, parálisis y la muerte.

Trabajo Correcto	Cruzar únicamente en las esquinas por los pasos peatonales habilitados; obedecer rigurosamente las normas, señales y disposiciones de la ley del tránsito; realizar traslados sin bajar a la calzada; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo.
Medidas Preventivas	No atravesar nunca, aun cuando la señal del semáforo le dé el paso, sin antes mirar a la izquierda y derecha; no salir nunca a la calle entre medio de vehículos estacionados; en caso de necesitar realizar trabajos desde la calzada (bajar equipos desde vehículos), realizarlo demarcando y señalizando el sector; después de bajarse de un vehículo, no cruzar por delante ni detrás de él, esperar que continúe su marcha y así tener una mejor visual para cruzar la calzada.
Protección	Chaleco reflectante

COLISIÓN VEHICULAR

Causas	Conducción agresiva; incumplimiento de normas de tránsito; conducir hablando por teléfono; vehículo con fallas o en mal estado; conducción bajo efectos de alcohol o narcóticos; y no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Contusiones, heridas, esguinces, fracturas y lesiones múltiples que pueden significar discapacidades, amputaciones, parálisis y la muerte.
Trabajo Correcto	Obedecer rigurosamente las señaléticas y ley de tránsito en general; mantener en óptimas condiciones los vehículos; respetar la velocidad máxima establecida; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo; no conducir utilizando teléfonos móviles.
Medidas Preventivas	Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la Fundación; conducción a la defensiva; realizar inspecciones rutinarias al vehículo.
Protección	Cinturón de seguridad.

EXPOSICIÓN SUSTANCIAS QUÍMICAS

Causas	Contacto, inhalación, ingestión y exposición aguda o crónica a sustancias químicas; manipular sustancias químicas sin autorización o sin los conocimientos básicos para hacerlo; utilizar y almacenar sustancias químicas sobre superficies inestables; falta de orden y aseo; no seguir los procedimientos de trabajo establecidos.
Consecuencias	Quemaduras en el tracto digestivo, piel y ojos, dermatitis, irritación de la piel, ojos y tracto respiratorio, lesiones oculares, dolor de cabeza y mareo.
Trabajo Correcto	Seguir instrucciones indicadas para la correcta utilización de productos químicos; conocer la clasificación de ellos riesgos químicos; se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación o almacenaje; utilizar sustancias químicas solo para la función que fueron elaboradas; realizar el trabajo conforme a los procedimientos, instrucciones y normas impartidas por el jefe directo; lavarse las manos luego de utilizar sustancias químicas.
Medidas Preventivas	Almacenar sustancias químicas en envases y zonas asignadas para aquello, con sus fichas de datos de seguridad y sus correspondientes etiquetas; reducir al mínimo la duración y la intensidad de las exposiciones a sustancias químicas; conservar una buena ventilación general del área de trabajo; mantener cerrados los envases de solventes y productos químicos en general; una vez finalizado el trabajo con sustancias químicas quitar las prendas contaminadas y lavarlas.
Protección	Guantes, zapatos de seguridad, ropa de trabajo, delantal, gafas de seguridad, mascarilla o respirador facial.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Causas	Desarrollo de tareas donde existan exigencias que excedan las capacidades o no cubra las necesidades del trabajador; o en las que el conocimiento y habilidades del trabajador, no calzan con las expectativas del cargo.
Consecuencias	Estrés laboral, alteración de la conducta, desequilibrio emocional, dolor de cabeza, dolor muscular, problemas de sueño, fatiga y cansancio.

Trabajo Correcto	Distribuir responsabilidades según capacidades del trabajador; acordar y programar con antelación horarios y turnos de trabajo; disponer de tiempo para la formación y capacitación; mantener un ambiente laboral sano, limpio y ordenado; realizar pausas activas.
Medidas Preventivas	Formar a los trabajadores en gestión de conflictos y del estrés (aprender a controlar las situaciones difíciles y manejar las reacciones emocionales); poner a disposición de los trabajadores su horario de trabajo con la antelación suficiente para que puedan organizar su tiempo libre; organizar los turnos respetando al máximo los ciclos del sueño; preocuparse por mantener un ambiente de buena relación entre los trabajadores; implementar el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO).

ASALTOS

Causas	Responsabilidad y decisión de terceros; falta de vigilancia y distracción.
Consecuencias	Contusiones, heridas, fracturas, cortes, punciones, traumas psicológicos, muerte.
Trabajo Correcto	No dejar objetos de valor a la vista; evitar distracciones; estar atento a actitudes sospechosas de personas; comunicar cualquier situación extraña dentro o fuera de las instalaciones.
Medidas Preventivas	Mantener la calma; tener a mano números de emergencia (carabineros, bomberos, investigaciones); mantener disponible teléfono móvil o fijo en oficinas; no presente resistencia a los asaltos.

Artículo 252°- Se tomarán las siguientes medidas preventivas y de mitigación generales:

- a. Respetar normas, procedimientos, instrucciones, consignas y señalética.
- b. Utilizar equipos y herramientas autorizadas y con validación de seguridad aprobada.
- c. Ante cualquier duda consultar a supervisor directo.
- d. Informar inmediatamente al supervisor directo sobre cualquier anomalía.
- e. No utilizar celular, equipos de audio o cualquier otro artículo que desconcentre de la operación normal.
- f. Trabajar con cuidado y concentrado en todo momento y eliminar elementos que puedan distraer u ocasionar cualquier tipo de incidente.
- g. Utilizar equipos e instalaciones con formación específica sobre la operación y seguridad.
- h. Mantener el Orden y Aseo en todas las áreas de trabajo. Este punto es de vital importancia para evitar accidentes, por lo que es imprescindible que cada trabajador y supervisores mantengan un riguroso estándar de Orden y Aseo, y al advertir que no se cumple, solicitar inmediatamente que la situación se regularice.
- i. Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
- j. Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
- k. Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
- l. Preguntar todo lo que no se sepa.
- m. Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la Fundación y en este Reglamento Interno.
- n. Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
- o. Mantener la limpieza y orden en los recintos de la Fundación.

Artículo 253°- CLUB PROVIDENCIA informará a los trabajadores acerca de los métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud y el organismo administrador, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal.

Artículo 254°- Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor. Las vías de circulación y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 255°- Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen en el lugar de trabajo.

Artículo 256°- Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación o en el lugar donde se desempeña. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Artículo 257°- El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

Artículo 258°- Cuando a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 259°- Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones, además de protegerlos e impedir su destrucción, debiendo avisar al jefe directo de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 260°- Los trabajadores deberán colaborar con la Fundación, participando del plan de emergencia elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden, debiendo colaborar con las jefaturas señalados por la Fundación, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

CAPÍTULO LVI - DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

Artículo 261°- CLUB PROVIDENCIA implementará en todos sus lugares de trabajo, las medidas necesarias para la prevención y control de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. Los lugares de trabajo deberán contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen. El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el Art. 46 del D.S. N° 594.

Artículo 262°- La Fundación instalará las debidas señaléticas y avisos respecto al riesgo de incendio, ubicación de extintores, red húmeda, red seca, sistema de alarmas, etc., debiendo los trabajadores respetar las señalizaciones y advertencias respectivas, y conocer la ubicación de todos los equipos de extinción de incendio.

Artículo 263°- El (la) trabajador(a) debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, debiendo el acceso a estos mantenerse despejado de obstáculos, como asimismo conocer la forma de operarlos, y el plan de emergencia respectivo, siendo obligación de todo jefe directo velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 264°- La Fundación implementará en su establecimiento, un plan de emergencias contra incendios, debiendo ser conocido por todo el personal, y realizar simulacros para comprobar con anticipación si el plan resulta eficiente y establecer las mejoras necesarias.

Artículo 265°- Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por CLUB PROVIDENCIA para estos casos. Después de haber ocupado un extintor de incendio, se deberá dar aviso al jefe inmediato para proceder a su recargo.

Artículo 266°- CLUB PROVIDENCIA creará un grupo de emergencia compuesto por los trabajadores de la Fundación, a quienes capacitará constantemente para hacer frente en una primera instancia, a las emergencias y siniestros que puedan presentarse.

Artículo 267°- En zonas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Artículo 268°- Los trabajadores deberán colaborar con la Fundación, uniéndose al plan de emergencia elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden. En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la Fundación, para evacuar con calma el lugar del siniestro.

Artículo 269°- Clases de fuego y formas de combatirlo:

- a. Fuegos Clase A. Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).
- b. Fuegos Clase B. Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).
- c. Fuegos Clase C. Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES).
- d. Fuegos Clase D. Son fuegos que involucran metales como Mg, Na, K y otros. Los extintores son específicos para cada metal.
- e. Fuegos Clase K. Son fuegos que involucran aceites vegetales o grasas animales producido en freidoras, planchas, etc., dentro de la cocina. Los agentes extintores más utilizados se componen de una solución acuosa a base de acetato de potasio, que al tener contacto con el aceite caliente crea una capa jabonosa sobre el aceite caliente que apaga el fuego.

Artículo 270°- Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 271°- Las zonas o lugares de trabajo, así como dentro de las instalaciones de la Fundación y en todas aquellas zonas que señale esta (zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables, etc.), deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 272°- Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 273°- En caso de fuego incipiente, se utilizará un extintor de incendio de la siguiente forma:

1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.
6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

CAPÍTULO LVII - LEY N° 21.012 SOBRE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 274°- Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Artículo 275°- Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva. Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este capítulo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 276°- En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO LVIII - DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

Artículo 277°- Los trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad de la Fundación tengan que conducir vehículos para el desarrollo de sus funciones laborales, deberán contar con la licencia de conducir vigente apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Artículo 278°- Cada vez que un trabajador vaya a conducir un vehículo, antes de esto, se deberá fijar en que el vehículo se encuentre en óptimas condiciones de funcionamiento y que cuente con todos los equipos y elementos de protección (pasivos y activos) en buen estado de funcionamiento. El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la Fundación para que se le efectúen las reparaciones necesarias, dejando constancia del estado en que se encuentra, e informando de cualquier daño que le ocasione al vehículo o hurto que se produzca.

Artículo 279°- Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de CLUB PROVIDENCIA para fines personales o particulares; salvo que existiese autorización especial de la gerencia o jefatura directa. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a CLUB PROVIDENCIA.

Artículo 280°- En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a CLUB PROVIDENCIA una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por la Fundación para efectos de los seguros involucrados u otros efectos.

Artículo 281°- De acuerdo a la Ley N° 20.764, que incorpora modificación a la ley de tránsito, es obligación de todos los trabajadores(as) de la Fundación que, con motivo del desempeño de sus funciones, deban conducir vehículos motorizados, el respetar la Ley de Tránsito (Ley 18.290) y todas sus modificaciones. Especial mención se debe hacer en la Ley N°20.770 (Ley Emilia), la cual impone las siguientes obligaciones a los conductores de vehículos motorizados:

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

CAPÍTULO LIX - LEY N° 20.001 DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

Artículo 282°- CLUB PROVIDENCIA en conformidad con la normativa legal vigente en la materia, cumplirá con lo que se refiere a la manipulación manual de carga y descarga de productos. El concepto de manipulación para estos efectos comprende toda operación de transporte o sostén de carga, cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 283°- La Fundación utilizará medios adecuados especialmente mecánicos para evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, en colaboración con el organismo administrador, entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 284°- Si el manejo o la manipulación manual de cargas resulta inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos en el caso de los hombres. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Artículo 285°- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Artículo 286°- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 287°- No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que pueden comprometer su salud o seguridad.

Artículo 288°- CLUB PROVIDENCIA velará para que en la organización de sus actividades de carga se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajadores(as) producto de la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, CLUB PROVIDENCIA procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

CAPÍTULO LX - TRASTORNOS MUSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)

Artículo 289°- El Trastorno Musculoesquelético (TME), es una lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculoesquelético. También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculoesquelético.

Artículo 290°- Se reconoce que la etiología de las TME es multifactorial, y en general se consideran cuatro grandes grupos de riesgo:

- a. Los factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes., etc.
- b. Los factores ligados a las condiciones de trabajo: fuerza, posturas y repetición.
- c. Los factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas, ritmo y carga de trabajo.
- d. Los factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y sistemas de trabajo: temperatura, vibración, entre otros.

Artículo 291°- Para efectos de los factores de riesgo de lesión o trastornos musculo esqueléticos, con énfasis en los de extremidades superiores (EESS), las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a. Acción Técnica: Conjunto de movimientos elementales de uno o más segmentos corporales que permiten efectuar una operación, por ejemplo, pinza de dedos para el agarre de un elemento.

- b. Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- c. Extremidades Superiores (EESS): Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- d. Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- e. Fuerza: exigencia física generada por trabajo muscular realizado por el trabajador y observado por el evaluador según la propuesta en la Norma Técnica del Ministerio de Salud.
- f. Operación: Conjunto de movimientos necesarios para efectuar una transformación en un producto, por ejemplo, tapar una botella.
- g. Pausa: periodo de descanso que permite la recuperación fisiológica de los grupos musculares reclutados para la realización de las acciones técnicas dentro de la tarea laboral, y que está considerado por la organización del trabajo.
- h. Periodo de Recuperación: periodo de descanso que sucede a un periodo de actividad muscular que permite la recuperación fisiológica del grupo muscular reclutado para realizar las acciones técnicas dentro de la tarea laboral, que no necesariamente está considerado en la organización del trabajo.
- i. Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- j. Trastorno musculoesquelético extremidades superiores relacionado con el trabajo (TMERT- EESS): Alteración de las unidades músculo- tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, que conlleve a un diagnóstico médico de patología musculoesquelética y que su origen esté relacionado con los factores de riesgos presentes en el puesto de trabajo o actividad realizada por el trabajador o trabajadora.
- k. Variación de tarea: se refiere al cambio en la realización de acciones técnicas que permiten el uso de grupos musculares distintos a los reclutados en la tarea precedente. Este cambio de tarea puede estar considerado en la organización del trabajo.

Artículo 292°- El empleador deberá realiza la Identificación y evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos, con énfasis a los relacionados con las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de la Fundación, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica del Ministerio de Salud, con el objetivo de determinar los niveles riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores, conforme a los criterios indicados en el punto 9 del D.S. N° 594.

Los factores de riesgo a evaluar son:

- a. Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- b. Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- c. Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Artículo 293°- La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

- a. Repetitividad, posibles condiciones observadas:

El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

- b. Fuerza, posibles condiciones observadas:

Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: 0,2 Kg. por dedos (levantamiento con uso de pinza) o 2 Kg. por mano

Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

c. Posturas forzadas, posibles condiciones observadas:

Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 294°- Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 295°- El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

Artículo 296°- La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

CAPÍTULO LXI - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Artículo 297°- La Ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas e instituciones, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 298°- La exposición directa a los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto cáncer de piel, debilitamiento de las defensas del organismo, manchas en la piel, daños en los ojos y foto envejecimiento.

Artículo 299°- En atención a lo expuesto en los artículos anteriores, la Fundación deberá adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Artículo 300°- Todo trabajador que labore expuesto a radiación ultravioleta deberá utilizar los Protectores Solares entregados de forma gratuita por la Fundación. Los protectores solares son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

Artículo 301°- De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.



Artículo 302°- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.



El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 303°- Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas. Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
- b. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c. Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- d. Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del Presidente de la República”.
 - 1) Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;
 - 2) Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
 - 3) EPP: Según el grado de exposición, tales como gorros, lentes y uniforme con factor de protección solar.
 - 4) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

Artículo 304°- La Fundación utilizará el sistema de semáforo solar, para proceder establecer las medidas y procedimientos mencionados en este capítulo.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p>LUZ VERDE (normal)</p>  <p>Valor del índice igual o inferior a 4.9 / Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>
<p>LUZ AMARILLA (alerta amarilla)</p>  <p>Valor del índice 5 – 6 / Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.</p>

<p>LUZ NARANJA (alerta naranja)</p>  <p>Valor del índice 7 – 9 / Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ ROJA (alerta roja)</p>  <p>Valor del índice 10 – 15 / Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición. Las personas expuestas, se deben aplicar filtro solar FPS +30 cada 2 horas.</p>

CAPÍTULO LXII - PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

Artículo 305°- El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (decreto exento N° 1029: Norma Técnica N°125 "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo"), permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la Fundación, en todos los niveles jerárquicos.

Artículo 306°- La Fundación deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador(a) expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

Artículo 307°- En caso de corresponder la aplicación del PREXOR, la difusión de este deberá quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 308°- El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la Fundación un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Artículo 309°- Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación). Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción, los cuales deberán permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 310°- Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal. El empleador deberá capacitar a los

trabajadores en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

Artículo 311°- La aplicación del PREXOR es de responsabilidad del organismo administrador de la Ley N° 16.744 (Mutual de Seguridad), la Fundación y trabajadores expuestos a ruido. La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO LXIII - PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 312°- La Superintendencia de Seguridad Social publicó la Circular N°3709 sobre Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que considera, como elemento principal, el reemplazo del instrumento SUSESO-ISTAS 21 por el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO).

Artículo 313°- Se entiende por riesgo psicosocial, a las características de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de la cultura del trabajo, que pueden afectar el bienestar de trabajadores y trabajadoras, por lo que se encuentran presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto exista la organización pertinente, con su propia cultura laboral. En tal sentido, el Decreto N°109 que aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo en enfermedades profesionales, en su artículo N°19, punto 13, reconoce como enfermedad profesional a las neurosis profesionales incapacitantes, que pueden presentarse en "Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación causa a efecto". Los factores psicosociales en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo" (MINSAL, 2013).

Artículo 314°- La Fundación, con la finalidad de proteger la dignidad y salud mental de sus trabajadores, se obliga a identificar y evaluar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores(as) al interior de la Fundación, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo a fin de disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas, y reevaluando cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO).

Artículo 315°- La evaluación de los riesgos psicosociales se llevará a cabo según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, el cuestionario de evaluación de ambientes laborales respecto a la salud mental y todas aquellas normas o modificaciones a la norma que en un futuro se dicten sobre la materia.

CAPÍTULO LXIV - SOBRE EL PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL D.S. N° 594, AGENTES FÍSICOS- VIBRACIONES

Artículo 316°- En conformidad a la Resolución Exenta N° 30 que aprueba Protocolo Para la Aplicación del D.S. N° 594, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Vibraciones, y en conocimiento de que la exposición de los trabajadores a vibraciones en sus puestos de trabajo y tareas que desempeñan, es causa de generación de diversas enfermedades ocupacionales; CLUB PROVIDENCIA aplicará el procedimiento de referencia para determinar la exposición a vibración de los trabajadores(as) en sus puestos de trabajo, a lo largo de su tiempo diario de exposición al agente, basado en lo indicado en el D.S. N° 594; tomando en consideración una serie de factores tales como el número de actividades distintas que el trabajador(a) realiza, el tiempo que dedica a cada una de ellas, las condiciones de operación de la maquinaria, el tipo de vibraciones al que está expuesto el trabajador(a), entre otros aspectos.

Artículo 317°- En el caso que las mediciones de exposición a vibraciones concluyan que estas se encuentran sobre el límite permisible, ejecutará las medidas de control y protección necesarias para disminuir dicha exposición y eliminar, reducir o controlar el riesgo a sufrir algún tipo de enfermedad profesional derivada de la exposición a las vibraciones.

CAPÍTULO LXV - ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 318°- Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m3). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado

de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

CAPÍTULO LXVI - DE LA PAUTA DE CONTROL DE EXPOSICIÓN A SÍLICE

Artículo 319°- En el caso de que, en la Fundación se realicen actividades que incluyan cortar, romper, aplastar, perforar o demoler vidrio, cerámica, porcelana, concreto, cemento, granito, arena, ladrillos u otro material que pueda contener sílice, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Solicitar al Organismo Administrador de la Ley 16.744, que concurra a la faena para realizar, en conjunto, la identificación de presencia de sílice en las distintas áreas de trabajo.
2. Si se confirma la presencia de sílice, solicitar al organismo administrador pertinente, la realización de mediciones ambientales, estacionarias, de sílice y mediciones personales, dosimetrías, para definir a los trabajadores expuestos.
3. Solicitar al organismo administrador informe técnico con los resultados de las mediciones realizadas, y las recomendaciones de control de riesgos necesarias de implementar.
4. Con las evaluaciones anteriores, construir, en conjunto con el organismo administrador, el mapa de riesgo para exposición a sílice en el establecimiento.
5. Implementar las medidas de seguridad y control indicadas por el organismo administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos, si es que lo hubiere, y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad con las facultades que la ley N°16.744 reconoce a estas entidades.
6. Confeccionar, en conjunto con el organismo administrador, el listado de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo con exposición a 50% o más del LPP establecido en el DS 594/1999 del MINSAL, para su inclusión en el Programa de Vigilancia de la Salud que debe desarrollar el organismo administrador.
7. Facilitar la asistencia de los trabajadores a los controles médicos programados para el cumplimiento del Programa de Vigilancia de la Salud. En caso de haber trabajadores con resolución de incapacidad permanente por silicosis otorgada por la COMPIN respectiva, reubicarlos en puestos de trabajo sin exposición a sílice.

CAPÍTULO LXVII - SOBRE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN EL USO DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS

Artículo 320°- En el caso de que, en la Fundación se realicen actividades que incluyan el uso, manipulación, almacenaje o eliminación de pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxico, seguirá el siguiente procedimiento:

Artículo 321°- Todo plaguicida deberá distribuirse en envases sellados, en el tipo de recipiente aprobado para el producto de que se trate y con etiquetas en que se indique en español, en forma indeleble, la composición del producto, las instrucciones para su uso correcto y seguro, la forma de eliminar los envases vacíos, las precauciones que deban adoptarse, el nombre del fabricante o importador, y las demás menciones que se establezcan por resolución del Servicio de salud. El Servicio podrá autorizar que parte de la información de la etiqueta, se incluya en un folleto adjunto al producto, cuya entrega al momento de la venta será obligatoria.

Artículo 322°- La empresa tendrá la obligación de notificar a la autoridad las afecciones que puedan derivarse de intoxicaciones producidas por el uso de plaguicidas o productos fitosanitarios y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Artículo 323°- La empresa entregará la información de seguridad y los posibles riesgos correspondiente a los trabajadores que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, deberá proporcionar al trabajador los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

CAPÍTULO LXVIII - LEY DE LA SILLA

Artículo 324°- En las dependencias de la Fundación o en lugar donde se ejecuten trabajos administrativos u otros que no tengan relación directa con tareas de ejecución de obras, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

Artículo 325°- En las bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

CAPÍTULO LXIX - SOBRE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO

Artículo 326°- Por normativa general dispuesta en el presente Reglamento, así como en conformidad a lo que dicta la Ley N° 20.660, la Ley N° 20.105 y la Ley N° 19.419; y al considerarse este un club deportivo, en donde se realizan actividades recreativas y deportivas, de atención al público, servicio de restaurante, y en donde además se realizan actividades para personas menores de edad; queda estrictamente prohibido fumar en todas y cada una de las dependencias de CLUB PROVIDENCIA, sean estas abiertas o cerradas.

Artículo 327°- En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

CAPÍTULO LXX - DECRETO 50. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 328°- Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 329°- Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la Fundación y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

Artículo 330°- Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del citado decreto.

Artículo 331°- Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y siguientes del Código del Trabajo.

Artículo 332°- Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor. Asimismo, al término de la relación laboral, la Fundación deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

Artículo 333°- Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la Fundación en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

CAPÍTULO LXXI - SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONTAGIO DE CORONAVIRUS

Artículo 334°- En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, informando los posibles riesgos, manteniendo

las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. CLUB PROVIDENCIA, implementará todas las acciones necesarias para prevenir el riesgo de contagio de sus trabajadores(as) producto de la emergencia sanitaria declarada por COVID-19. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto Covid-19”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl; así como también el Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes, Protocolos sectoriales aplicables a las actividades específicas de la Fundación y toda aquellas otras normativas, protocolos y resoluciones pertinentes en materia de COVID-19.

Artículo 335°- En conformidad a la normativa legal vigente en la materia, CLUB PROVIDENCIA, implementará y mantendrá durante el tiempo necesario en el que dure la pandemia, las siguientes acciones y medidas:

- a) Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación.
- b) Elaboración de protocolo interno de prevención del COVID-19 y otro de actuación en caso de sospecha o contagio, junto a procedimientos de limpieza y desinfección, atención de clientes, recepción de materiales, etc.
- c) Además, CLUB PROVIDENCIA, mantendrá en todo momento el stock necesario de elementos de protección personal para la prevención de contagio de COVID-19 según la dotación de personal existente.

CAPÍTULO LXXII - SOBRE LEY N° 20.770 (LEY EMILIA) DEL MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD

Artículo 336°- Con el fin de adherir a las políticas sobre prevención de manejo en estado de ebriedad, y consumo responsable de bebidas alcohólicas, la Fundación incluye en el presente Reglamento Interno las siguientes normas de la ley 20.770.

Artículo 337°- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad pertinente de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168 de la ley 18.290, será sancionado por los tribunales de justicia competentes con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes.

El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176 de la ley indicada, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.

Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de la ley 18.290.

Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor juntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.

Artículo 338°- La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182 de la ley 18.290, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de la ley 18.290 para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o sicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas

generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley.

La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor juntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.

CAPÍTULO LXXIII - LEY N° 20.584 REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

Artículo 339°- Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados al Organismo Administrador, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

Artículo 340°- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos:

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

Artículo 341°- Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como:

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

CAPÍTULO LXXIV - CONTROL DE SALUD

Artículo 342°- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Artículo 343°- Cuando a juicio de la Fundación o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

Artículo 344°- De todas formas, CLUB PROVIDENCIA, podrá solicitar a quienes deseen incorporarse a la Fundación, como medida de prevención de riesgos para proteger la salud de las personas que se incorporen, un examen médico pre ocupacional, o se le podrá exigir presentar un certificado médico en este sentido. Además, todo trabajador(a) al ingresar a la Fundación, deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas

CAPÍTULO LXXV - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

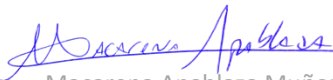
Artículo 345°- El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 5 de junio del año 2023, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la Fundación o los trabajadores.

Elaborado por



Esteban Gaspar Wachtendorf
Ing. en Prevención de Riesgos
Fundación Club Providencia

Revisado por



Macarena Apablaza Muñoz
Sub-Gerente Recursos Humanos
Fundación Club Providencia

Aprobado por



Silvia Leiva Parra
Gerente General
Fundación Club Providencia

ANEXOS

ANEXO I - TURNOS LABORALES

CARGOS ADMINISTRATIVOS Y JEFATURAS	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Soporte TI jornada parcial	Turno Fijo	Lunes a miércoles	09:00 - 18:00 Hrs.
		Sábado, domingo y festivos	09:00 - 15:30 Hrs.
Psicólogo laboral	Turno Fijo	Lunes y martes	08:00 - 14:00 Hrs.
		Miércoles a viernes	08:00 - 13:00 Hrs.
		Lunes a miércoles	08:00 - 18:00 Hrs.
Junior Asistente RR.HH. Administrativo RR.HH. Administrativo Contable Asistente de Finanzas Jefe Infraestructura y Proyectos Jefe de Producción Secretaria Gerencia Soporte Técnico TI y Desarrollo Soporte TI y Desarrollo Prevencionista de Riesgo	Turno Fijo	Lunes a viernes	08:00 - 17:00 Hrs.
			08:30 - 17:30 Hrs.
			09:00 - 18:00 Hrs.

CARGOS RECEPCIÓN	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Servicio al Cliente	Turno Rotativo	Lunes a viernes	08:00 - 17:00 Hrs.
			08:30 - 17:30 Hrs.
			09:00 - 18:00 Hrs.
Recepcionista	Turno Rotativo	Lunes a viernes	06:45 - 15:45 Hrs.
			12:30 - 21:30 Hrs.
Recepcionista Part Time	Turno Rotativo	Sábado, domingo y festivos	08:45 - 14:45 Hrs.
			08:45 - 15:45 Hrs.
			08:45 - 17:45 Hrs.

CARGOS COCINA	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Steward jornada parcial	Turno Fijo	Lunes, sábado, domingo y festivos	08:00 - 17:00 Hrs.
Ayudante Cocina Jornada Parcial	Turno Rotativo	Viernes, sábado, domingo y festivos	12:30 - 22:30 Hrs.
			09:00 - 19:00 Hrs.
			10:00 - 20:00 Hrs.
Aprendiz de Maestro Ayudante Avanzado de Cocina Sous-chef Steward Ayudante de Cocina Maestro	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2)	08:00 - 17:00 Hrs.
			11:00 - 20:00 Hrs.
			13:30 - 22:30 Hrs.

CARGOS SALÓN	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Encargada de Cafetería	Turno Rotativo	Lunes a viernes	09:00 - 18:00 Hrs.
			12:30 - 21:30 Hrs.
Encargada de Cafetería Part Time	Turno Fijo	Sábado, domingo y festivos	09:00 - 20:00 Hrs.
			08:00 - 19:00 Hrs.
Bartender Ayudante de Barra	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	08:00 - 17:00 Hrs.
			12:30 - 21:30 Hrs.
			08:00 - 16:00 Hrs.
			14:30 - 22:30 Hrs.
			11:00 - 16:00 Hrs.
Cajero	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	09:00 - 17:00 Hrs.
			16:00 - 23:00 Hrs.
			08:00 - 17:00 Hrs.
			14:00 - 23:00 Hrs.
Garzón Part Time Ayudante de Garzón Part Time	Turno Rotativo	Sábado, domingo y festivos	08:00 - 18:00 Hrs.
			09:00 - 20:00 Hrs.
			08:00 - 19:00 Hrs.
Ayudante de Bodega Mantenición y Compras Control Logística Bodega	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	08:00 - 16:00 Hrs.
			09:00 - 15:00 Hrs.
			07:00 - 16:00 Hrs.
			08:00 - 15:00 Hrs.
			10:00 - 17:00 Hrs.
Garzón Jefe de Salón Jefe de Turno	Turno rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	09:00 - 18:00 Hrs.
			13:00 - 22:00 Hrs.
			09:00 - 17:00 Hrs.
			08:00 - 13:00 Hrs.
			13:30 - 22:30 Hrs.
			08:00 - 18:00 Hrs.
			08:00 - 16:00 Hrs.
12:00 - 17:00 Hrs.			

CARGOS EVENTOS	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Monitor Restaurante	Turno Fijo	Sábado, domingo y/o festivos	12:00 - 16:00 Hrs.
Supervisora Eventos y Restaurante Asistente Supervisora Eventos	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	09:00 - 17:00 Hrs.
			10:00 - 15:00 Hrs.
			08:00 - 17:00 Hrs.
			11:00 - 20:00 Hrs.
Anfitriona y Servicio al Cliente	Turno Rotativo	Lunes a sábado (5x2) (6x1)	08:00 - 17:00 Hrs.
			10:00 - 16:00 Hrs.
			09:00 - 18:00 Hrs.

CARGOS SERVICIOS	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Técnico de Bowling	Turno Rotativo	Lunes a domingo (5x2) (6x1)	12:00 - 21:00 Hrs.
			11:00 - 20:00 Hrs.
			11:00 - 21:00 Hrs.
			11:00 - 16:00 Hrs.
			11:00 - 20:00 Hrs.
			17:30 - 22:30 Hrs. 14:30 - 22:30 Hrs.
Técnico de Bowling Part Time	Turno Rotativo	Viernes, sábado, domingo y festivos	10:00 - 20:00 Hrs.
			12:30 - 22:30 Hrs.
			09:00 - 18:00 Hrs.
			11:00 - 21:00 Hrs.
Masoterapeuta	Turno Fijo	Lunes a viernes	10:00 - 14:00 Hrs.
		Lunes, miércoles y viernes	17:30 - 21:30 Hrs
		Martes y jueves	16:30 - 21:30 Hrs.
		Sábado, domingo y festivos	10:00 - 17:30 Hrs.
Profesores After School	Turno Fijo	Lunes a viernes	11:30 - 19:30 Hrs.
			15:00 - 18:30 Hrs.
Profesor Clases Grupales	Turnos Fijos por Hora	Lunes a domingo	07:00 - 21:00 Hrs.
Profesor Sala Fitness	Turno fijo	Lunes a viernes	07:00 - 14:30 Hrs.
			14:30 - 22:00 Hrs.
	Turno Fijo Jornada Parcial	Lunes a viernes	07:00 - 12:00 Hrs.
			17:00 - 22:00 Hrs.
Turno Fijo Part Time	Sábado domingo y festivos	09:00 - 14:45 Hrs.	

CARGOS ASEO Y MANTENCIÓN	TURNOS	DÍAS	HORARIOS
Jardinero	Turno Fijo	Jueves y viernes	09:00 - 17:00 Hrs.
Auxiliar Aseo Part Time	Turno Rotativo	Sábado, domingo y festivos	08:00 - 18:00 Hrs.
			10:00 - 20:00 Hrs.
			12:00 - 22:00 Hrs.
			22:00 - 08:00 Hrs.
Auxiliar Aseo Mayordomo	Turno rotativo	Lunes a domingo (6x1) Lunes a viernes (5x2) Martes a sábados (5x2)	07:00 - 15:00 Hrs.
			13:00 - 22:00 Hrs.
			08:00 - 17:00 Hrs.
			07:00 - 16:00 Hrs.
			22:00 - 07:00 Hrs.
Mantenimiento General	Turno Fijo	Lunes a viernes	08:00 - 17:00 Hrs.
			09:00 - 18:00 Hrs.
			07:00 - 16:00 Hrs.
Mantenimiento Piscina	Turno rotativo	Lunes a domingo (6x1) (5x2)	06:00 - 14:00 Hrs.
			08:00 - 14:00 Hrs.
			14:00 - 22:00 Hrs.
			22:00 - 07:00 Hrs.
Mantenimiento Piscina Part Time	Turno Fijo	Sábado, domingo y festivos	22:00 - 06:00 Hrs.

ANEXO II - DE UBICACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA AL INTERIOR DE CLUB PROVIDENCIA

La ubicación de las cámaras de vigilancias o videograbadoras digitales (DVR - Digital Video Recorder), serán las que se señalan a continuación:

DVR	UBICACIÓN
-----	-----------

DVR 1	Acceso oficina mayordomo
	Salida patio níspero
	Hall de socio
	Oficina atención cliente
	Acceso bowling
	Acceso comedor
	Entrada y salida despacho cocina
	Entrada Loreto Cousiño
	Entrada salón vip
	Comedor (sin señal)
	Entrada norte comedor
	Bicicletas
	Bar

DVR 2	Acceso fitness
	Acceso piscina
	Terraza fitness
	Salida terraza gerencia
	Acceso comedor norte
	Entrada oficina finanzas
	Bicicletas
	Entrada y salida (mampara de vidrio) cam5

DVR 3	Entrada bodega restaurante
	Control de acceso club
	Entrada club
	Entrada y salida club

DVR 4	Tablero eléctrico luz piscina
	Entrada bomba de piscina
	Calefacción piscina
	Calefacción piscina
	Entrada sur comedor
	Piscina chica aire libre
	Sala caldera fitness
	Piscina grande aire libre

DVR	UBICACIÓN
-----	-----------

DVR 5	Pistas bowling
	Acceso salones 1 y 2
	Caja bowling
	Salón 2
	Salida emergencia bowling
	Hall auditorio
	Entrada auditorio
	Hall auditorio 2
	Cafetería bowling
	Cafetería bowling 2
Salida emergencia bowling 2	

DVR 6	Acceso spa
	Cafetería
	Bicicletas
	Salida pasillo camarín spa
	Oficinas spa
	Entrada sala de maquina spa
	Piscina spa
Acceso spa 2	

DVR 7	Pasillo bodega 1 restaurante
	Pasillo bodega 2 restaurante
	Despacho 1
	Despacho 2
	Acceso a bodega
	Entrada bodega
	Bar 1
Bar 2	

CLUB PROVIDENCIA informa que, debido a los requerimientos y exigencias técnicas de los procesos productivos, y por razones de seguridad propios de los trabajadores o de terceros que participan de las actividades otorgadas por la Fundación, podrá incrementar la red de cámaras de vigilancia existentes dentro de sus dependencias.

CONTROL DE ENTREGA, TOMA DE CONOCIMIENTO Y ACUSO DE RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Se deja expresa constancia, de acuerdo a lo establecido en el Art. N° 156 inciso 2 del Código del Trabajo y en el Art. N° 14 del D.S. 40 como reglamento de la Ley N° 16.744, haber recibido de forma gratuita por parte de la Fundación CLUB PROVIDENCIA, un ejemplar actualizado de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Declaro bajo mi firma haber recibido el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación CLUB PROVIDENCIA, asumiendo mi responsabilidad de dar completa lectura a su contenido y de dar estricto cumplimiento a cada uno de sus artículos, en especial a los que señalan las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, así como también, el de toda norma de orden, higiene y seguridad que en el se detallan, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha.

INFORMACIÓN DEL EMPLEADO	
Nombre	
Rut	
Cargo	
Fecha	

Firma del Trabajador

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del trabajador.