

**INSTITUTO NACIONAL DEL FÚTBOL,
DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA**

**REGLAMENTO INTERNO
DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

ÍNDICE

	Pág.
1. PREÁMBULO	4
2. PRIMERA PARTE	5
2.1. Título Primero: Generalidades	5
2.2. Título Segundo: Condiciones de Ingreso	5
2.3. Título Tercero: Del Contrato de Trabajo	6
2.4. Título Cuarto: De la Jornada de Trabajo	7
2.5. Título Quinto: De las Horas Extraordinarias	7
2.6. Título Sexto: Del Control Asistencia	8
2.7. Título Séptimo: De las Remuneraciones	8
2.8. Título Octavo: Del Feriado Legal	10
2.9. Título Noveno: De las Licencias	11
2.10. Título Décimo: De las Informaciones, Peticiones y Reclamaciones	13
2.11. Título Undécimo: De las Sanciones y Multas	13
2.12. Título Duodécimo: De las Normas de Orden	14
2.13. Título Décimo Tercero: Del Uso de Medios Tecnológicos	22
3. SEGUNDA PARTE	23
3.1. Título Décimo Cuarto: Normas de Higiene y Seguridad	23
3.2. Título Décimo Quinto: Disposiciones Legales	24
3.3. Título Décimo Sexto: De las Obligaciones Generales del Empleador	25
3.4. Título Décimo Séptimo: De las Obligaciones de Higiene de los Trabajadores	26
3.5. Título Décimo Octavo: De las Obligaciones de Seguridad	26
3.6. Título Décimo Noveno: Del Cuidado de la Maquinaria, Equipamiento, Herramientas y Vehículos	27
3.7. Título Vigésimo: Normas en Caso de Accidentes	27
3.8. Título Vigésimo Primero: Aviso de Prevención de Riesgos	28
3.9. Título Vigésimo Segundo: De las Prohibiciones	28
3.10. Título Vigésimo Tercero: De las Medidas en Caso de Incendios	30
3.11. Título Vigésimo Cuarto: Del Comité Paritario	31
3.12. Título Vigésimo Quinto: De las Sanciones en Relación con las Normas de Higiene	33

3.13. Título Vigésimo Sexto: Del Control de la Salud

33

3.14. Título Vigésimo Séptimo: Procedimientos, Recursos y Reclamaciones	34
4. TERCERA PARTE	37
4.1. Título Vigésimo Octavo: Del Derecho a Saber	37
4.2. Título Vigésimo Noveno: De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual	44
4.3. Título Trigésimo: Disposiciones Transitorias	46
5. ANEXO N°1: De la Jornada de Trabajo	47
6. CONSTANCIA	48

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

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

¹ A contar de esta página la sigla INAF representa: Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física

PRIMERA PARTE

TÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES

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

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

TÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES DE INGRESO

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

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

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

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

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

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

TÍTULO TERCERO

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 5°.- Reunidos los antecedentes anteriores y dentro de los 15 días contados desde la fecha de ingreso del trabajador al servicio del empleador o de 5 días si se trata de contratos por obra, Trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, éste deberá extender el respectivo contrato de trabajo, en triplicado, que las partes firmarán en conformidad de que todo lo señalado en el instrumento es el fiel reflejo de lo efectivamente pactado.

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

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

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

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

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

TÍTULO CUARTO

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 7°.- De acuerdo a la naturaleza de los servicios, los cargos relacionados con los Directores y la Supervisión, se encuentran excluidos de la jornada ordinaria de trabajo indicada en el Art. 22° del Código del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo de dicho artículo. Los trabajadores mencionados también quedan exceptuados del descanso dominical, amparada en el Art. 38° N°7 del DFL N°1. En todo caso el Instituto deberá otorgar un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del Art. 36° de dicho cuerpo legal.

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

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

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

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

TÍTULO QUINTO

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

TÍTULO SEXTO

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

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

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

TÍTULO SÉPTIMO

DE LAS REMUNERACIONES

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el Art.163° del "Código del Trabajo", y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes;

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

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

ARTÍCULO 14°.- Las remuneraciones, se pagarán por períodos mensuales vencidos, en dinero efectivo, cuenta vista, cheque o vale vista bancario a su nombre, en moneda nacional, en las oficinas del Empleador, el último día hábil del mes correspondiente. El Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes. Con las modalidades de pago precedentemente indicadas, el Instituto dará por satisfecha las disposiciones sobre la forma de pagar las remuneraciones que establece el DFL N° 1 en su Artículo 54°. El Empleador efectuará de esta remuneración las deducciones por impuesto a la renta, imposiciones previsionales y demás que resulten legalmente procedentes, según se establece en los Art. 15° y 16° de este título.

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

ARTÍCULO 15°.- De las remuneraciones de los trabajadores, el INAF deducirá impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con Organismos Públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador descontará de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en la cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una Institución Financiera, o en una Cooperativa de Vivienda. Éstas últimas no podrán exceder un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

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

TÍTULO OCTAVO

DEL FERIADO LEGAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO NOVENO

DE LAS LICENCIAS

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

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

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

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

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

Pública, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo decreto establece.

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

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

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

Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al INAF la licencia médica que ordena el Decreto Supremo N° 3, del Ministerio de Salud Pública, del año 1984.

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

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

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

Por otra parte, el Código del Trabajo establece que en los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine. De esta forma, el trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso

pagado, que podrá hacerlo efectivo a contar del día del parto, caso en el cual deberán ser continuos, salvo las interrupciones derivadas de la existencia de días de descanso semanal que incidan en el período, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en la oportunidad que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

TÍTULO DÉCIMO

DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

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

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

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

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

ARTÍCULO 21°.- Cuando un trabajador sea afectado por una sanción de parte del Instituto Nacional del Fútbol, tal como amonestación grave escrita, multa de conformidad a este Reglamento o terminación del contrato de trabajo, podrá solicitar al empleador o a quien él determine, la reconsideración de la medida, a través de su Jefe Directo haciendo valer los antecedentes que estime procedente a su petición. La solicitud deberá ser resuelta por el Instituto dentro de un plazo de 5 días a contar de la petición, transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento del Instituto Nacional del Fútbol, se estimará que el Instituto no acepta la reconsideración. Las peticiones serán dirigidas a la Encargada de Recursos Humanos quien para estos efectos representará al Instituto.

TÍTULO UNDÉCIMO

DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 22°.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento, y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con una primera amonestación verbal del Jefe inmediato, con una amonestación por escrito suscrita por la Encargada de Recursos Humanos, en caso de reincidencia, y, en último término, con multas

aplicadas por Rectoría, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración bruta diaria del infractor.

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

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

TÍTULO DUODÉCIMO DE LAS NORMAS DE ORDEN

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

- 1) No les está permitido a los trabajadores del INAF aceptar invitaciones a eventos, cursos de capacitación o lanzamientos de productos que cuenten con el patrocinio u organización de los proveedores de este mismo.
- 2) No les está permitido a los trabajadores del INAF la aceptación de cualquier tipo de estímulo o incentivos como, asimismo, la participación en concursos auspiciados por los proveedores.

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

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

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

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

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

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

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

- 1) El fiel cumplimiento de las estipulaciones del Contrato de Trabajo suscrito con el Instituto , como también, de las disposiciones del presente Reglamento Interno, de los procedimientos administrativos y operacionales, como también las órdenes de sus superiores.
- 2) Estar en su puesto de trabajo en condiciones de prestar servicios a la hora de inicio fijada en su Contrato de Trabajo.
- 3) Informar personalmente o por terceros, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia, de toda inasistencia por razones de salud u otro motivo justificado. Tal comunicación se hará al Jefe superior inmediato y a la Encargada de Recursos Humanos.
- 4) Justificar oportuna y legalmente inasistencias como también atrasos.
- 5) Cuidar de su aseo y presentación personal al concurrir a su labor. Se prohíbe el uso de joyas y/o accesorios en los varones y en las mujeres, las que representen un peligro de ser objeto de pérdida, hurto o robo al interior del INAF o lugar de trabajo. La contravención a esta norma es de exclusiva responsabilidad del trabajador, no teniendo el Instituto ninguna responsabilidad por eventuales daños que ello podría generar.
- 6) Acudir cuando sea requerido a exámenes médicos periódicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrolla.
- 7) El trabajador, en su caso, deberá cumplir las exigencias impartidas por el Instituto, a fin de observar las obligaciones emanadas de los reglamentos sanitarios del Servicio Nacional de Salud, así como también, de las demás normas que regulan el giro del INAF.
- 8) Observar un trato cortés y deferente con sus jefes y compañeros de trabajo, y en general con las personas que mantengan relaciones con el INAF.
- 9) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada o turno que le corresponda, no pudiendo ausentarse de él, sin solicitar el permiso respectivo a su Jefe directo, o de quien lo reemplace.
- 10) Cuidar con la mayor diligencia posible las herramientas, máquinas, instalaciones, elementos de trabajo, útiles, equipamiento, mercaderías y productos del INAF, siendo responsable de aquellas que estén para su uso personal o confiado a su cuidado.

- 11) Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que encuentre en las máquinas, herramientas, equipamiento, instalaciones y en general de cualquier anomalía que pudiera significar un riesgo para los intereses del INAF y la seguridad de las personas.
- 12) Cumplir oportuna y correctamente las instrucciones, normas y funciones inherentes al cargo.
- 13) Emplear los uniformes que el Instituto le otorgue para ser usados en el trabajo.
- 14) Conservar en buen estado instalaciones sanitarias, muebles y demás infraestructura del INAF.
- 15) Dar cuenta a su jefe inmediato de las dificultades que se le presente en el desempeño de sus labores, cualquiera sea su origen.
- 16) Cumplir las medidas que adopte el Instituto para prevenir robos y contribuir a evitarlos.
- 17) Mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de cualquier tipo de información del Instituto Nacional del Fútbol, así como de sus negocios, estrategias, precios, correspondencia, contratos, libros de contabilidad o de cualquier operación, sea cual fuere su naturaleza.
- 18) Registrar personalmente su asistencia al inicio y término de sus actividades laborales.
- 19) Observar una conducta y moralidad intachables, tanto en el trabajo como en sus actuaciones en representación del INAF.
- 20) Participar en Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento, Seminarios, Congresos y otras actividades que el Instituto determine en esta materia, debidamente programados y comunicados a los colaboradores.

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

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

- 7) Será responsabilidad de los encargados, como también, de todo el personal, velar por el activo fijo e inventario de los productos e implementos que se utilizan en el establecimiento.
- 8) Ser respetuosos con sus superiores y observar las instrucciones que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- 9) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- 10) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento.
- 11) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos e implementos a su cargo por escrito.
- 12) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial el registro de las horas de entrada y salida diarias.
- 13) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- 14) Conservar y guardar los elementos de protección personal que se utilicen en el lugar y oportunidad que le indique su jefe o supervisor o lo dispongan las normas o reglamentos legales sobre la materia.
- 15) Los trabajadores que se retiren del INAF o que cambien de labores y dejen de usar los instrumentos, herramientas, vestimentas e implementos de seguridad que se les hayan otorgado, deberán devolverlos antes de suscribir el finiquito, en el primer caso, o antes de asumir sus nuevas funciones, en el segundo caso.
- 16) Usar las herramientas adecuadas al ejecutar su trabajo, lo que implica no someterlas a esfuerzos para los cuales no están diseñadas. Dar cuenta de cualquier desperfecto, desgaste o anormalidad que éstas presenten.
- 17) Informar a su jefe inmediato o supervisor cualquier dolencia, malestar que pueda afectar su capacidad o seguridad en el trabajo.
- 18) En el caso de ocurrir un accidente de trayecto **DIRECTO** entre el lugar de trabajo y/o casa habitación, se deberá informar de inmediato a Carabineros, Servicio de Urgencia o directamente al organismo Administrador del Seguro, para dejar la constancia de lo ocurrido, debiendo además, avisar al Instituto en cuanto sea posible.
- 19) Obligaciones específicas del área de Seguridad:
 - a) No podrá abandonar su lugar de trabajo hasta que no sea relevado.
 - b) Deberá obedecer con prontitud y diligencia las órdenes que le imparta Rectoría o la persona que el Instituto designe como Jefe de Seguridad, como también,

deberá transmitir al relevo las tareas no cumplidas, dejando constancia de ello en el Libro de Novedades.

- c) Deberá registrar en el Libro de Novedades toda situación o circunstancia que atente contra la seguridad de las personas, bienes, valores o activos del instituto, tales como, amagos de incendio, riesgos de accidentes detectadas en las inspecciones, escapes de agua y gas, instalaciones y equipos eléctricos defectuosos y/o pérdida de energía, robos o daños a la propiedad, evidencia de daños intencionales, problemas surgidos con trabajadores y/o profesores, personal que ingresa o se retira fuera de las horas de trabajo, etc.
- d) Los hechos que se registren en este Libro de Novedades deberán ser detallados en el mismo orden en que se produjeron, con el fin de evitar o inducir a cambios que lo distorsionen.

20) Obligaciones específicas de la Jefaturas:

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

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

- 1) Marcar la asistencia que no sea la personal o hacer marcar la propia por un tercero, en el registro habilitado para estos efectos.
- 2) Ausentarse del lugar específico de trabajo sin autorización del Jefe respectivo.
- 3) Atentar dentro del recinto del INAF, contra la moral y las buenas costumbres.
- 4) Presentarse en estado de embriaguez provocado por el consumo de alcohol o bajo los efectos de drogas de cualquier naturaleza que impidan el correcto desempeño de sus funciones.
- 5) Introducir y/o consumir bebidas alcohólicas o drogas, dentro de los recintos del INAF no autorizados.
- 6) Comprar, vender y/o negociar especies de cualquier naturaleza en las horas de trabajo.
- 7) Permanecer, sin la autorización del jefe respectivo, en el recinto de la empresa fuera de las horas de trabajo.
- 8) Cambiarse de ropa, calzado o guardar las tenidas en los lugares de trabajo, debiendo hacerlo en los lugares designados para ese efecto.
- 9) Agredir de hecho o de palabra a jefes, subordinados, compañeros de labor, como también, a alumnos o personas que se relacionen con el Instituto.

- 10) Usar herramientas, materiales, equipamiento, útiles, insumos, equipos y cualquier otro elemento de propiedad del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, para fines particulares.
- 11) Atentar contra las normas de aseo, seguridad e higiene industrial que sean implementadas por el Instituto o las autoridades competentes.
- 12) Realizar o participar en actividades extra-laborales en las horas de trabajo y dentro del recinto del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física.
- 13) Sacar o pretender sacar fuera de los recintos del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, mercaderías, equipamiento, utensilios, materiales, herramientas o equipos de propiedad del Instituto Nacional del Fútbol, sin perjuicio del delito que pueda configurarse.
- 14) Realizar cualquier clase de negociaciones o transacciones directa o indirectamente relacionadas con los productos de propiedad del Instituto Nacional del Fútbol, sin autorización de las autoridades del establecimiento.
- 15) Fumar, comer, durante la jornada de trabajo y donde exista prohibición en tal sentido.
- 16) Hacer uso particular de informes creados por y/o para el Instituto.
- 17) Tratar y manipular la mercadería y elementos de trabajo en forma negligente o descuidada.
- 18) Insultar o agredir a los clientes.
- 19) Llegar atrasado(a) en forma reiterativa y sin causa justificada.
- 20) Desarrollar durante las horas de trabajo, dentro de las oficinas y dependencias, actividades sociales, políticas o religiosas.
- 21) Registrar la marca de otro trabajador en el reloj control y/o permitir que otro trabajador registre la de uno.
- 22) Recibir, ocultar y llevarse productos que sean obsequiados por proveedores o promotoras.
- 23) Sacar sin previa autorización escrita, productos o material de consumo operacional del instituto.
- 24) Usar el teléfono para fines que no sean los laborales.
- 25) Usar radios o equipos sonoros de uso personal durante la jornada de trabajo.
- 26) Trabajar sobre-tiempo sin autorización previa y escrita del jefe directo.
- 27) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento, de asuntos personales, de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones o desempeñar otros cargos o funciones en empresas que desarrollen análogas actividades a las que realiza el Instituto.

- 28) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- 29) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias o lugares de trabajo del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física.
- 30) Introducir, vender, usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- 31) Ingresar al lugar de trabajo, a trabajar en estado de intemperancia, encontrándose enfermo o en estado de salud resentido y no apto para el trabajo.
- 32) Desconectar, bloquear y operar sistemas computacionales, máquinas y otros elementos, sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- 33) Realizar conductas constitutivas de acoso sexual o laboral.
- 34) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Institución ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

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

A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

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

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

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

Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y

práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

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

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

TÍTULO DÉCIMO TERCERO

DEL USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

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

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

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

SEGUNDA PARTE

TÍTULO DÉCIMO CUARTO

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 36°.- Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del Instituto Nacional de Fútbol, Deporte y Actividad Física, que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad se establece en cumplimiento del artículo N° 67 de la Ley N° 16.744, que estipula normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y del Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, (D.S.N° 140 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11-02-1969) y del artículo N° 153 del Código del Trabajo.

El Art. N° 67° de la Ley 16.744. Dice textualmente:

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

El destino de las multas antes mencionadas, se regirá por lo señalado en el Art. 20° del citado Decreto Supremo N° 40.

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

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

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

Las disposiciones que contienen este Reglamento han sido establecidas con el objeto de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores del Instituto Nacional del Fútbol y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de los lugares de trabajo.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requieren que tanto los trabajadores como el Instituto mismo, realicen una acción mancomunada y en

estrecha colaboración, para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

TÍTULO DÉCIMO QUINTO

DISPOSICIONES GENERALES

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

- 1) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo vínculo de subordinación o dependencia y en virtud de un contrato de trabajo.
- 2) **Jefe inmediato:** Será la persona que tenga a su cargo uno o más trabajadores y el cual se denominará Vicerrector, Director, Jefe de Departamento, Jefe de Área, Supervisor o Encargado. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe inmediato el de mayor Jerarquía.
- 3) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, en este caso INAF.
- 4) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o enfermedad, definidos expresamente en los Art. 5° y 7° de la Ley N° 16.744.
- 5) **Equipo de protección personal:** El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- 6) **Accidente de trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- 7) **Accidente de trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, cuyas normas están expresamente reglamentadas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- 8) **Comité Paritario:** El organismo interno formado por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial, según lo establece el Decreto Supremo N° 54 de la Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de Marzo y 30 de Agosto de 1979 y Decreto N° 30 del 13 de Agosto de 1988, respectivamente, y cuya actuación esta reglamentada en este documento.
- 9) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas del Comité Paritario y Organismo Administrador de la Ley 17.744.

- 10) **Área de Recursos Humanos:** Dependencia a cargo de Planificar, Organizar, Asesorar, Ejecutar, Supervisar y Promover acciones permanentes para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 11) **Organismo administrador del seguro:** Servicio Nacional de Salud, Mutualidades y los organismos de Previsión Social a que se encuentran afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.

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

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

TÍTULO DÉCIMO SEXTO

DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR

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

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

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

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

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

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE DE LOS TRABAJADORES

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

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

TÍTULO DÉCIMO OCTAVO

DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD

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

- 1) Los Jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento y de otras que a futuro se dicten.
- 2) El acceso a los extintores deberá mantenerse siempre libre de obstáculos.
- 3) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestro y de evacuación.
- 4) En caso de producirse un accidente que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o cualquier persona que presencie el hecho, deberá preocuparse en el acto que el afectado reciba atención de primeros auxilios enviándolo al Servicio Asistencial más cercano del Organismo Administrador del Seguro.
- 5) Cada vez que haya ocurrido un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida, el Jefe inmediato deberá proceder a practicar una investigación completa del accidente para determinar las causales que lo produjeron, proponer y ejecutar las medidas

correctivas o de control enviando dentro de las 24 horas un informe a la Encargada de Recursos Humanos.

- 6) Los trabajadores que tengan a su cargo elementos de protección personal, deberán usarlos en toda la labor que los requiera, no pudiendo admitirse excusa alguna por la no utilización.
- 7) Los elementos de protección son de uso absolutamente personal, prohibiéndose el intercambio o préstamo de los mismos.
- 8) Todo trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando su equipo de protección personal ha sido cambiado, sustraído, o cuando haya sufrido deterioro de cualquier especie, para pedir su reposición o colaboración en su búsqueda.
- 9) El trabajador deberá velar para que su equipo se mantenga en buenas condiciones por el mayor tiempo posible.
- 10) El trabajador que reciba un equipo que no sepa usar o que le incomode en exceso para efectuar su labor habitual, deberá dar cuenta de ello a su jefe inmediato para que le instruya sobre el uso o efectúe el cambio de éste de ser posible.

TÍTULO DÉCIMO NOVENO

DEL CUIDADO DE LA MAQUINARIA, EQUIPAMIENTO, HERRAMIENTAS Y VEHÍCULOS

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

TÍTULO VIGÉSIMO

NORMAS EN CASO DE ACCIDENTE

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

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

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

TÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO

AVISO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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

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

TÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO

DE LAS PROHIBICIONES

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

- 1) Concurrir al lugar de trabajo en estado de intemperancia, bajo efectos de sustancias psicotrópicas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros.
- 2) Fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- 3) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- 4) Ingresar al recinto de trabajo portando elementos peligrosos tales como armas de fuego, arma blanca u otros, salvo a quienes estén debidamente autorizados para hacerlo.
- 5) Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto del Instituto Nacional del Fútbol o en cualquier momento.

- 6) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de la hora de salida, esto en relación con accidentes de trayecto.
- 7) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- 8) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos o heridas, cuerpos extraños de algún accidentado.
- 9) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador.
- 10) Viajar sobre la carga en camiones, camionetas o pisaderas de dichos vehículos.
- 11) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del Jefe inmediato.
- 12) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- 13) Romper, rayar, tirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones o reglamentos relacionados con Prevención de Riesgos.
- 14) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que el Instituto proporciona.
- 15) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- 16) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las partes móviles o rotatorias de las máquinas.
- 17) Usar calzado inadecuado, que pueda producir resbalones o torceduras.
- 18) Lanzar objetos, de cualquier naturaleza, dentro del recinto del Instituto Nacional del Fútbol, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- 19) Intervenir tableros eléctricos.
- 20) Usar equipos personales tales MP3, MP4, IPOD, Celular u otros que requieran audífonos o emitan sonidos.
- 21) Escalar estanterías y usar elementos que no están diseñados como superficie de trabajo para alcanzar productos.
- 22) Realizar trabajos de soldadura o con fuego en lugares no aptos para ello.
- 23) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas no aptas para el traslado de personas (montacargas u otros).
- 24) Efectuar mantenimiento a equipos energizados.

- 25) Trabajar en altura sin los debidos elementos de protección personal (cinturón de seguridad u otros).
- 26) Bloquear acceso a extintores u otros dispositivos de seguridad o contra incendios y de vías de evacuación.

TÍTULO VIGÉSIMO TERCERO

DE LAS MEDIDAS EN CASO DE INCENDIO

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

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

CLASES DE FUEGO Y FORMA DE COMBATIRLOS

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

A) FUEGOS CLASE "A"

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

B) FUEGOS CLASE “B”

- MATERIA COMBUSTIBLE: Líquidos inflamables tales como, petróleo, kerosén, alcohol, gasolina, etc., y gases: butano, metano, propano, etc.
- EXTINTORES INDICADOS: Espuma, polvos químicos secos, anhídrido carbónico (CO₂).

C) FUEGOS CLASE “C”

- MATERIA COMBUSTIBLE: Fuego con presencia de energía eléctrica.
- EXTINTORES INDICADOS: Polvos químicos secos y anhídrido carbónico (CO₂).

D) FUEGOS CLASE “D”

- MATERIA COMBUSTIBLE: Fuegos en metales combustibles tales como: Magnesio, Titanio, Litio, etc.
- EXTINTORES INDICADOS: Polvo Químico Seco especiales.

TÍTULO VIGÉSIMO CUARTO

DEL COMITÉ PARITARIO

ARTÍCULO 52°.- De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen mas de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para el Instituto y los Trabajadores.

ARTÍCULO 53°.- Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del Instituto Nacional del Fútbol y tres representantes de los trabajadores.

La designación y elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión y sus modificaciones. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

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

servicios en el Departamento de Seguridad de alguna Empresa por menos durante un año.

Todos los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole la información que requiera, relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar.

El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del Instituto Nacional del Fútbol. En todo caso deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente grave, a juicio del Presidente del Comité.

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

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

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

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

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

Son entre otras funciones del Comité Paritario:

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

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

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

TÍTULO VIGÉSIMO QUINTO

DE LAS SANCIONES EN RELACIÓN CON LAS NORMAS DE HIGIENE

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VIGÉSIMO SEXTO

DEL CONTROL DE LA SALUD

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

Al momento de su contratación el trabajador deberá informar si padece de alguna enfermedad que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo, especialmente si padece de: vértigo, claustrofobia,

epilepsia, mareos, afecciones cardíacas, capacidad visual receptiva o auditiva disminuida, problemas hepáticos, etc. También deberá informar de inmediato si una de las enfermedades, como las ya citadas, le afecta mientras está al servicio del Instituto Nacional del Fútbol.

TÍTULO VIGÉSIMO SÉPTIMO

PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY 16.744 Y D.S. 101)

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

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

ARTÍCULO 64°.- Los trabajadores o sus 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 del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho, que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTÍCULO 65°.- El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional al que está afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social 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 aquellas.

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

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

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

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

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

- e) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley 16.395.
- f) De los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79 del Decreto Supremo 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que le hubiesen sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTÍCULO 71°.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser

hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

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

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

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

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

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

TERCERA PARTE

TÍTULO VIGÉSIMO OCTAVO

DEL DERECHO DE SABER

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

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

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

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna. (lumbagos y otros) • Heridas • Fracturas 	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. • Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. • Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Proyección de partículas	<p>Lesiones como por ej. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuerpos extraños • Conjuntivitis • Erosiones • Quemaduras • Pérdida de la visión en uno o los dos ojos. 	<p>En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</p> <p>A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros.</p>
Exposición a ruido industrial	Disminución de la capacidad auditiva	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.
Caídas del mismo y distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Esguinces • Heridas • Fracturas • Contusiones • Lesiones múltiples • Parálisis • Muerte 	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. • Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. • Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos. • Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse.
Contacto con fuego u objetos calientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras • Asfixias • Fuego descontrolado • Explosión, etc. • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en áreas donde esté prohibido. • Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. • Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. • Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
Golpeado con o por en	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo personal autorizado y calificado podrá

TÍTULO VIGÉSIMO NOVENO

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

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

Nivel 1: Acoso leve, verbal; chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico; miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal; llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico; manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte; presiones, amenazas o menoscabo laboral de cualquier forma, tanto físicas como psíquicas, a fin de conseguir una finalidad de tipo sexual.

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

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

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

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

Artículo 81°.- La denuncia escrita dirigida a la administración deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Instituto y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

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

Artículo 83°.- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la administración, disponer de algunas medidas precautorias, tales como, la separación de los

espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

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

TÍTULO TRIGÉSIMO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

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

Artículo 97°.- El Delegado del Personal o cualquier trabajador, podrán impugnar las disposiciones de este reglamento, o de las disposiciones que se le introduzcan que estimaren ilegales, mediante

presentación efectuada ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán de oficio, exigir modificaciones al reglamento interno del Instituto Nacional del Fútbol, en razón de ilegalidad.

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

ANEXO N° 1

DE LA JORNADA DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Fútbol y sus trabajadores, en función de su cargo o actividad, se regirán de conformidad a los horarios establecidos en el presente Reglamento Interno, cuyos turnos son:

De Lunes a Viernes:

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

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

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

La jornada diaria se interrumpe para la colación durante 60 minutos, según sea el turno, lapso de tiempo que no se imputa a la jornada y que es de cargo del trabajador, según se menciona en el inciso tercero del artículo 7.

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

CONSTANCIA

YO: _____

RUT: _____

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

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

Firma del Trabajador

____/____/____

Fecha

ESTIMADOS COLABORADORES

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 156 del DFL N°1 de 1994, actual "Código del Trabajo", tengo el agrado de enviar a Uds. una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Nacional del Fútbol, el cual regirá a partir del día 01 de Mayo de 2017.

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

Saluda atentamente a Uds.

Martín E. Mihovilovic Contreras
RECTOR

Santiago, 31 de marzo 2017