

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD



CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS SADP
AV. INDEPENDENCIA 2061, VALPARAISO



Contenido

GENERALIDADES.....	2
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....	3
TÍTULO II: DEL INGRESO.....	5
TÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
TÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO.....	7
TÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.....	8
TÍTULO VI: DEL DESCANDO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS.....	9
TÍTULO VII: DEL FERIADO ANUAL.....	10
TÍTULO VIII: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.....	11
TÍTULO IX: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.....	18
TÍTULO X: DE LAS REMUNERACIONES.....	19
TÍTULO XI: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY N°20.609).....	21
TÍTULO XII: DE LAS OBLIGACIONES.....	23
TÍTULO XIII: DE LAS PROHIBICIONES.....	25
TÍTULO XIV: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Ley 20.005.....	28
TÍTULO XV: AMONESTACIONES, SANCIONES Y MULTAS.....	31
TÍTULO XVI: PROTECCIÓN SOLAR O LEY DE OZONO.....	32
TÍTULO XVII: SOBRE ALCOHOL Y DROGAS.....	34
TÍTULO XVIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19.....	37
TÍTULO XIX: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD.....	41
TITULO XX: VIGENCIA.....	58
ANEXO 1: REGLAMENTO DE INGRESO Y PERMANENCIA EN ESTADIO.....	59
ANEXO 2: MANUAL PROTOCOLAR DE PRENSA.....	63
ANEXO 3: PROTOCOLO DE HIGIENE DEL LUGAR DE TRABAJO PRESENCIAL COVID -19.....	67



GENERALIDADES

1. El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular los requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como Trabajadores dependientes del CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P., en adelante “el Club”, en las faenas, obras, entrenamientos, espectáculos deportivos o actividades que sean desarrolladas por éste.
2. El Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo por lo que el cumplimiento de sus disposiciones es obligatorio para todos los Trabajadores, incluidos los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas según se definen estos términos en el artículo 152 bis B del Código del Trabajo, desde la fecha de su contratación y la entrada en vigencia del Reglamento.
3. El cumplimiento de este reglamento tiene como objetivo proporcionar y mantener en el club:
 - a) Relaciones armónicas entre el Club y cada Trabajador y de este último con los demás Trabajadores.
 - b) Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
 - c) Bienestar para cada uno de los miembros del Club.



TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación al CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P. y en virtud de un contrato de trabajo, por los cuales recibe una remuneración.
- b. **Jefe inmediato o directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Trabajador, entendiéndose por tales al Gerente, Sub gerente, Supervisores, Jefe de Área, Encargados, Jefes de turno, etc; en aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan la categoría de Jefe, se entenderá por Jefe inmediato el de mayor jerarquía.
- c. **Empresa:** EL CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P., para los efectos de este Reglamento, en adelante “LA EMPRESA”
- d. **Equipo de protección personal:** El o los elementos que permiten al Trabajador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado y que no deteriore su integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil.
- e. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un Trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- f. **Accidente en Trayecto:** Es el que ocurre al Trabajador en el trayecto directo de ida o regreso, entre su casa habitación y su lugar de trabajo.
- g. **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la actividad laboral y que produzca incapacidad o muerte según artículo 7 de la Ley 16744.
- h. **Organismo Administrador del Seguro:** La Mutual de Seguridad es la institución de la cual el Club es adherente, según artículo 8 de la Ley 16.744.
- i. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de seis personas cuya preocupación son los temas de Seguridad e Higiene Industrial, en conformidad con las disposiciones del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 11 de marzo de 1969.
- j. **Normas de Seguridad:** El conjunto de disposiciones obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Trabajador.
- k. **Procedimientos:** Documentos que contienen las normas de seguridad específicas por área de trabajo, con sus objetivos, alcances, tratamiento, aplicación, desarrollo, personas responsables, etc., y que son de cumplimiento obligatorio por los trabajadores de la empresa.
- l. **Permisos, descansos, enfermedades graves de los hijos menores de 18 años:** Se regirá conforme a lo que establecen los artículos 194 al 202 del Código del trabajo (Ley 19759). -



- m. **Salas cuna:** Se regirá conforme a lo que establecen los artículos 203 al 207 del Código del Trabajo (Ley 19759, del año 2001). -
- n. **Exámenes preocupacionales:** Se entiende como la documentación médica o de laboratorio que indique el estado de salud y aptitud física del trabajador para desarrollar una determinada faena o proceso productivo, pudiendo ser tomado en forma particular previo a la contratación o solicitado por la empresa en el organismo Mutual en que este adherido (Ejemplo, para labores sobre o bajo nivel de piso o en lugares de mayor altura, se debe tomar examen de altura física o altura geográfica).



TÍTULO II: DEL INGRESO

Artículo 2°: Las personas a quienes el Club acepte en calidad de trabajadores, deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a) Cédula de Identidad o Pasaporte vigente en el caso de trabajadores extranjeros.
- b) Contrato de trabajo y finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Certificado de salud o Evaluación Médica.
- e) Si fuere menor de 18 años y mayor de 15 años, deberá presentar autorización escrita de su madre o padre; a falta de ellos, del abuelo materno o paterno; o a falta de éstos de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo el menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo correspondiente.
- f) Si fuere menor de 18 años y mayor de 15, deberán presentar autorización indicada en la letra anterior, además un certificado en el conste que haya cumplido con la obligación escolar, en los términos previstos en el artículo 13 del Código del Trabajo.
- g) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido.
- h) Si fuere mayor de 18 años y de nacionalidad chilena, certificado de situación militar.

Artículo 3°: La comprobación posterior de que para ingresar al Club se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, serán causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

Artículo 4°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá notificarlo al Club, acompañando los certificados o documentos actualizados que correspondan.



TÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5°: Cumplido los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días a la incorporación del Trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1° copia Trabajador, 2° copia Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en los términos previstos en el artículo 152 bis C del Código del Trabajo, cuando procediere. En el original constarán, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 6°: El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.

Artículo 7°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del Trabajador; fecha de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que se hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en el Club existiere o se estableciere un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.

Artículo 8°: Las modificaciones en el contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración del Trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.



TÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 9°: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, en la forma convenida en los contratos individuales de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo no regirá para los Trabajadores que por naturaleza de sus funciones la Ley los exceptúe de la limitación de jornada, según lo establecido en el inciso 2 y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñen actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y el Club, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Artículo 10°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin la autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 11°: El lapso destinado a colación, deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período, de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

Artículo 12°: De toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral deberá dejarse constancia en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo Trabajador.



TÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 8° inciso primero de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingo y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

No se considerarán horas extraordinarias aquellas trabajadas sin la autorización previa y por escrito del empleador, constituyendo infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, la omisión de dicha autorización.

No obstante, de falta de autorización, se consideran extraordinarias las que se trabajan en exceso de la jornada pactada, con aceptación por escrito posterior de parte del Club.

Los trabajadores sólo podrán trabajar como horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas adicionales a su jornada diaria.

Artículo 14°: Las horas extraordinarias se pagarán al menos, con un recargo de un 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período en que se trabajaron.

Artículo 15°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización del Jefe Directo, no constituye en ningún caso, causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.



TÍTULO VI: DEL DESCANDO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS

Artículo 16°: Los días domingo y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por Trabajadores del Club, a quienes permita la normativa vigente prestar servicios en esos días, y en particular los trabajadores que se desempeñen en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Por lo anterior, el Club está facultado para distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya los días Domingo y Festivos, en los casos y en los términos señalados en el artículo 38 del Código del Trabajo.



TÍTULO VII: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 17°: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo Trabajador con más de 10 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, de conformidad a las normas establecidas en el Código del Trabajo.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores, debidamente acreditados mediante la exhibición de certificado emitido por la institución de previsión correspondiente.

Artículo 18°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 19°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. En el caso de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, el feriado se concederá una vez finalizada la temporada respectiva según se define dicho término en el artículo 152 bis B del Código del Trabajo.

El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse de acuerdo a las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 20°: Si el Trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia al Club, el empleador deberá compensarle el tiempo que concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el Trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho al feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.



TÍTULO VIII: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 21°: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo dará aviso al Club, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Los Trabajadores y trabajadoras deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

Artículo 22°: El Club podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al Trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, el Club podrá verificar que el Trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

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

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

LICENCIAS MÉDICAS POR ESTADO GRAVE DE SALUD DE MENORES DE 18 AÑOS.

Artículo 23°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA).



También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

DE LOS PERMISOS

Artículo 24°: Por Servicio Militar. Los Trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el Trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Artículo 25°: Por maternidad. Las Trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la Trabajadora deberá presentar el Club la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984.

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Artículo 26°: La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.



Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

OTROS BENEFICIOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD

Artículo 27°: De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

Artículo 28°: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

Artículo 29°: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y



se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Artículo 30° (Ley N° 20.166): Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

POR ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE UN AÑO.

Artículo 31°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley 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 certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos 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 le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS.

Artículo 32°: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la



enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña. Código del Trabajo (Art. 199 bis).

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

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

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

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Artículo 33°: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

POR FALLECIMIENTO.

Artículo 34°: De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador o trabajadora.



Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador o trabajadora al que se refiere el inciso primero de este artículo (34) gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC).

Artículo 35°: Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

POR CONTROLES PREVENTIVOS DE SALUD.

Artículo 36°: (Artículo 66 bis del Código del Trabajo) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica,



considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

PERMISO PARA VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS.

Artículo 37°: (Artículo 66 ter del Código del Trabajo) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.



TÍTULO IX: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 38°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formuladas por el o los interesados, por escrito, al Gerente de Administración y Finanzas. Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se transmitirán por intermedio del Delegado de Personal, si lo hubiere, o de un Director del Sindicato del Club al que los Trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una Delegación formada por cinco Trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde un año en el Club, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde su presentación.



TÍTULO X: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 39°: Los Trabajadores recibirán un sueldo o remuneración estipulado en el Contrato de Trabajo respectivo, más los incentivos que pudieren corresponderle.

Se entiende por remuneraciones las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que deba percibir el Trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, y gratificación.

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

Artículo 40°: Constituyen remuneración (Art. 42 del Código del Trabajo), entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

Artículo 41°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 42°: La remuneración podrá fijarse por unidades de tiempo, día, semana, quincena o mes. Podrá, asimismo, pagarse mediante depósito en cuenta corriente bancaria o cuenta vista del Trabajador respectivo.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.



La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los Trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por la ley para este tipo de Trabajadores.

Artículo 43°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Sólo a falta de estipulación, regirán las normas de los artículos 46 a 49 del Código del Trabajo.

Artículo 44: La remuneración deberá liquidarse el último día hábil de cada mes y se pagará en el establecimiento del Club, en un día de trabajo entre lunes y viernes, dentro de la hora siguiente a la terminación de jornada, pudiendo el Club anticipar el pago si lo estima conveniente. Sin perjuicio de lo anterior, el Club podrá utilizar como medio de pago una cuenta Vista o Cuenta Corriente de cualquier institución financiera, a la cual el Trabajador tenga acceso.

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismo públicos.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno, y demás descuentos autorizados por la ley.

Artículo 45°: Junto con el pago de las remuneraciones el Club entregará al Trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

Artículo 46° (Ley N° 20.348). El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

La denuncia que se efectúa por lo dispuesto en el inciso anterior se efectuará por escrito al empleador, quien deberá dar una respuesta por escrito en un plazo no mayor a 30 días y estar debidamente fundados.



TÍTULO XI: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY N°20.609)

Artículo 47 °: La ley N° 20.609 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.

Artículo 48°: El Club sancionará a todo trabajador que realice cualquier acto o conducta discriminatoria contra otro. Cualquier acto o conducta constitutiva de discriminación será sancionada al menos con una amonestación grave.

Artículo 49°: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

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

Artículo 50°: El trabajador deberá informar al Club cualquier acto o conducta que a su juicio constituya discriminación arbitraria. La información o denuncia deberá canalizarse a través de la Dirección de RRHH o Departamento de Recursos Humanos para que se inicie una investigación, la cual no puede durar más de 30 días contados desde la denuncia con la finalidad de elaborar un informe en el cual se contemplen las medidas o sanciones que se aplicarán.

El procedimiento de investigación será reservado, salvo respecto de las personas involucradas, al objeto de que puedan entregar medios de prueba y hacer sus respectivos descargos.

El procedimiento estará a cargo de una persona que el Club designe al efecto y que no tenga relación o vínculo alguno con los involucrados, quién debe ser imparcial y tener conocimientos sobre la materia.

A su vez, para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:



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

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

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



TÍTULO XII: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 51°: Es obligación de los Trabajadores del Club cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este reglamento que a continuación se señalan:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas en el mismo y el presente Reglamento, observando en forma especial las horas de entrada y de salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida.
- c) Se considera falta grave que un Trabajador timbre o firme indebidamente tarjetas o el libro de asistencia correspondiente a otros dependientes.
- d) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.
- e) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos imparten en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento. En este sentido, deberá cumplir las instrucciones de sus superiores, en tareas administrativas, entrenamientos o partidos oficiales, según sea el caso.
- f) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- g) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- h) Denunciar a su superior las irregularidades que advierten en el establecimiento y los reclamos que se formulen.
- i) Dar aviso dentro de las 24 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, el Club exigirá presentación de Licencia Médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- j) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes del Club.
- k) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- l) 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.
- m) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en el Club, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- n) **Deberá custodiar y entregar a su empleador toda información obtenida por el trabajador, en el desempeño de sus funciones, las que son consideradas en**



todo caso y en todo momento como de propiedad del Club. En ningún caso, el trabajador podrá mantener y/o no devolver esa información en caso de término del contrato.

Además de lo anterior, los deportistas profesionales y los trabajadores que se desempeñen en áreas conexas tendrán las siguientes obligaciones adicionales:

- a) Acatar y cumplir con el Estatuto, Reglamento y demás normas y bases de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, de la Federación de Fútbol de Chile y de la Asociación Nacional de Fútbol Asociado (FIFA).
- b) Llevar una vida compatible con los requerimientos de la función deportiva.
- c) Concurrir a los partidos, entrenamientos, concentraciones, clases teóricas, manifestaciones y otras citaciones, en los días y horarios que se le indique y con debida puntualidad.
- d) Someterse a exámenes médicos según lo disponga el Club.
- e) Poner en conocimiento del cuerpo técnico toda lesión, afección o impedimento que pueda atentar contra el eficaz desempeño en sus compromisos deportivos.
- f) Usar las tenidas reglamentarias acreditadas por el Club y el equipo personal indicado por el cuerpo técnico para los partidos, prácticas y viajes en desempeño de funciones.
- g) Responder del cuidado y restitución de las prendas que el Club ponga a su disposición.
- h) Mantener perfecta unión y cordialidad en sus relaciones con sus compañeros de actividad y con todas las personas que el cuerpo técnico les señale como árbitros, jueces de línea, público, y prensa.
- i) Observar una actitud de aprecio y respeto por el Club y su institución, insignias, emblemas, dirigentes y la ciudad de Valparaíso.
- j) Respetar y acatar las reglas del juego de fútbol, el Código de Procedimiento y sanciones del Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y el Reglamento de Control Doping.
- k) Someterse a las pruebas de control doping, prestar declaración ante la Comisión de Control Doping, ante el Directorio o ante el Tribunal de Disciplina cuando sea citado.
- l) Integrar los equipos seleccionados que sea convocado por la Dirección Técnica Nacional.



TÍTULO XIII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 52°: Se prohíbe a los Trabajadores del Club:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización escrita del Empleador.
- b) Formar corrillos, aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- f) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con el Club cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- g) Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faena, actividades sociales, políticas o sindicales.
- h) Fumar, dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- i) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- j) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso deber avisar y consultar previamente al Jefe de inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- l) Adulterar el registro de tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar llegada o salida de algún otro Trabajador.
- m) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin previa autorización por escrito de su jefe directo.
- n) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- o) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- p) No cumplir el reposo médico.
- q) Respalda información relacionada con la operación del Club en equipos que no sean de propiedad de la institución.
- r) Verse involucrado en algún delito o incumplimiento de la ley.
- s) Hacer pública o destruir información institucional.
- t) Hacer declaraciones públicas en contra de la institución, sin que se hubiere conversado previamente con los superiores, administrativos o dirigentes.



Además de lo anterior, los deportistas profesionales y los trabajadores que se desempeñen en áreas conexas tendrán las siguientes prohibiciones:

- a) Actuar en partidos de cualquier categoría para equipos ajenos al Club, a menos que esté autorizado para ello por el cuerpo técnico.
- b) Discutir las determinaciones del cuerpo técnico, del árbitro o sus auxiliares.
- c) Dirigirse al público en afán de protesta, o en cualquier otra forma o gesto que importen un reproche o injuria.
- d) Amenazar, insultar o agredir a sus compañeros de equipo, a los jugadores del equipo adversario, a los árbitros guarda líneas, público o a las autoridades deportivas.
- e) Discutir o no cumplir las órdenes del entrenador, médico o auxiliares.
- f) Ausentarse de la ciudad de Valparaíso sin la autorización correspondiente, cuando ello signifique el incumplimiento de las obligaciones para con el Club.
- g) Difundir por cualquier medio de publicidad a través de entrevistas o declaraciones, informaciones o comentarios que impliquen un menoscabo, injuria o calumnia hacia el Club y/o sus dirigentes, la ANFP, la Confederación Sudamericana o la FIFA.
- h) Firmar contratos de trabajo o cualquier otra forma de compromiso con otro Club estando vigente su contrato de trabajo, debiendo dar estricto cumplimiento al mismo y a la normativa laboral.
- i) Recibir a cualquier título, sin la autorización del Club, dinero o especies de parte de un Club distinto, o de dirigentes o personas que no estén relacionadas al Club. Aceptar cualquier incentivo que se le ofrezca para instar por el resultado de un partido a excepción de los premios que contemple el Club por logros deportivos.
- j) Ayudar, fomentar o inducir a otro jugador a utilizar sustancias consideradas doping.
- k) Participar durante la vigencia de su contrato y sin la autorización del Club, en cualquier tipo de publicidad o propaganda de bienes o servicios que compita con los auspiciadores del Club.
- l) Regalar al término de los partidos implementos deportivos institucionales tales como camisetas, medias, pantalones.
- m) Exhibir ropa interior cualquier forma de expresión gráfica no autorizada por el Club.
- n) **Lesionarse por estar practicando alguna actividad deportiva fuera del club sin autorización del cuerpo técnico.**

Artículo 52 bis: El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones señaladas en los dos artículos anteriores, facultará al Club para iniciar un procedimiento disciplinario a través del Comité de Ética, o bien, en caso de ausencia de éste a través de la Gerencia General y la Gerencia de Administración y Finanzas, el que deberá investigar, recibir descargos en un plazo no superior a cinco días, y eventualmente aplicar las sanciones contenidas en el presente Reglamento, o absolver, si los hechos no revistieren carácter de infracción. Sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo, de conformidad a la ley y las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo,



ARTICULO 53°: De acuerdo a la Ley 20.105 de 2006; La empresa prohíbe estrictamente fumar en los siguientes lugares:

- a) Sectores de almacenamiento de combustibles existentes o por existir
- b) Sectores de Trabajo (abiertos o cerrados)
- c) Sectores de consumo de alimentos
- d) Sectores de baños
- e) Sectores de almacenamiento de materiales combustibles (bodega).

Solo se podrá fumar en lugares autorizados y fuera de las horas de trabajo.



TÍTULO XIV: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Ley 20.005

Artículo 54°: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Club.

Serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a) Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador(a), palmadas en el cuerpo, etc.
- b) Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c) Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

Artículo 55°: Todo Trabajador/a de Club que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlo, por escrito, a la gerencia y/o administración superior del Club, o a la inspección del trabajo competente.

Artículo 56°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigado por el Club en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario para conocer de estas materias.

La superioridad del Club derivará 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 considere que el Club no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 57°: La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos, Rut del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Club 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 58°: Recibida la denuncia el investigador tendrá un plazo de 2 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 59°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, o la redistribución del tiempo de jornada, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 60°: 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 aplicación que contiene el reglamento interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 61°: Todo proceso de investigación costará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 62°: 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 63°: 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 64°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y las sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita, al acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que el Club 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 65°: El informe de las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado en la gerencia del Club a más tardar dentro de los 25 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada a las partes a más tardar el segundo día hábil luego de entregado.

Artículo 66°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 15 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 segundo día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 67°: Las observaciones realizadas por la inspección del trabajo serán apreciadas por la gerencia del Club y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el día 10 de recibida las observaciones del organismo 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 68°: El 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.



TÍTULO XV: AMONESTACIONES, SANCIONES Y MULTAS.

Artículo 69°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Comisión de Ética del Club. Los grados serán:

- Grado 1: Amonestación verbal aplicada por el Comisión de Ética.
- Grado 2: Amonestación escrita aplicada por la Comisión de Ética, con copia a la hoja de vida.
- Grado 3: Amonestación escrita aplicada por la Comisión de Ética, con copia a la hoja de vida y a la inspección del Trabajo.
- Grado 4: Multa aplicada por la Gerencia, de acuerdo con las normas legales vigentes y con copia a la hoja de vida (25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora).

En caso de ausencia del Comité de Ética, la investigación, el procedimiento y la aplicación, de eventual sanciones serán conocidas por la Gerencia General en conjunto con la Gerencia de Administración y Finanzas.

El grado de la infracción será determinado por la Comisión de Ética luego de haber previamente solicitado los descargos del afectado, fijándole al afectado un plazo prudencial para presentarlo y aportar los medios probatorios que estime convenientes.

Las multas en dinero podrán ser proporcionales a la gravedad de la infracción y no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario. Serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157° del Código del Trabajo.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificada, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.



TÍTULO XVI: PROTECCIÓN SOLAR O LEY DE OZONO

Artículo 70°: La Ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 71°: Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N° 594.

Artículo 72°. Los empleadores de trabajadores o trabajadoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N° 594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.
- d) Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van: 1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados), 2.- Medidas administrativas, que si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros; 3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.



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

Artículo 73°. Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

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

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

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección



TÍTULO XVII: SOBRE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 74°: El Club tiene el propósito que sus trabajadores desarrollen sus labores en un ambiente laboral seguro, sano y libre del uso indebido de drogas y del consumo de alcohol, tanto en dependencias del Club como fuera de esta, donde el trabajador se encuentre prestando sus servicios. Por tal motivo y, con dicha finalidad, El Club realizará, a su costo y periódicamente a su personal, exámenes toxicológicos para detectar el consumo de alcohol y drogas ilegales, respetando las condiciones necesarias para proteger la dignidad, honra e intimidad de los trabajadores.

Los resultados de dichos exámenes serán de carácter confidencial.

Artículo 75°: Queda estrictamente prohibido presentarse a prestar servicio bajo los efectos del alcohol o drogas.

Además, Para aquellos trabajadores que se desempeñen como deportistas profesionales, queda estrictamente prohibido:

- a) El consumo de droga.
- b) El consumo de alcohol al menos con 24 horas de anticipación a prestar servicios, atendido a que por la naturaleza de sus funciones resulta de fundamental relevancia el buen rendimiento físico.

El trabajador declara conocer y aceptar la prohibición total de consumo drogas y alcohol que ha dispuesto el Club de Deportes Santiago Wanderers S.A.D.P., atendidas sus funciones como deportista profesional. En este sentido, el trabajador asume el compromiso de respetar esta prohibición total de consumo de drogas y alcohol en los términos pactados en el presente anexo.

El trabajador declara aceptar esta prohibición total de consumo de drogas, incluso dentro de las actividades propias de la vida privada, declarando que por esta circunstancia no se ve afectado en sus derechos o garantías fundamentales, ya que comprende la importancia del adecuado rendimiento físico como deportista profesional.

En materia de consumo de alcohol, el trabajador declara aceptar esta prohibición de consumo dentro de las 24 horas anteriores a la prestación de los servicios, incluso dentro de las actividades propias de la vida privada, declarando que por esta circunstancia no se ven afectados sus derechos o garantías fundamentales, ya que comprende la importancia del adecuado rendimiento físico como deportista profesional.

Artículo 76°: El Club reconoce que el consumo y abuso de alcohol y drogas y otras sustancias similares por parte de los trabajadores provoca una disminución seria de su capacidad para su desempeño eficiente y seguro, especialmente en atención al giro de Club de Deportes Santiago Wanderers S.A.D.P, lo que representa un riesgo importante para la salud e integridad física de los trabajadores y de los recursos confiados a su cargo.



En el caso de los trabajadores que se desempeñen como deportistas profesionales, declaran conocer que los efectos del consumo de alcohol y drogas tienen directa incidencia negativa en el rendimiento físico y los aspectos técnicos por los cuales se ha celebrado el contrato de trabajo. Por lo anterior, declaran comprender y aceptar las prohibiciones y limitaciones en materia de consumo de alcohol y drogas establecidas en el presente reglamento.

Artículo 77°: El procedimiento de selección de los trabajadores que deberán efectuarse los exámenes de control en cada oportunidad será mediante un sistema aleatorio. Actuarán como ministros de fe, en esta selección, los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Se realizará también un examen pre-ocupacional: Club de Deportes Santiago Wanderers S.A.D.P., previa contratación del postulante, incluirá en los exámenes pre-ocupacionales, si así esta lo estimare, algún examen específico tendiente a detectar la presencia de alcohol y drogas en los trabajadores postulantes. Esto será debidamente comunicado en la etapa correspondiente de entrevista al postulante.

Además, el Club podrá requerir al trabajador someterse a exámenes ocupacionales que incluyan algún examen específico tendiente a detectar la presencia de alcohol y drogas.

Artículo 78°: Es responsabilidad de todo trabajador mantenerse en su trabajo en condiciones físicas y psíquicas normales, libre de los efectos de cualquier tipo de sustancias, a fin de desempeñarse en forma adecuada, protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y al público en general.

Artículo 79°: El departamento o unidad a cargo de las medidas y procedimientos de control a que se refiere este Título es la Gerencia de Recursos Humanos. La realización de este programa se coordinará y ejecutará con el apoyo de los trabajadores, mediante la gestión del Comité Paritario.

Asimismo, la Gerencia de Recursos Humanos será el órgano encargado de realizar las campañas de control de consumo, y de establecer la periodicidad de éstas.

Artículo 80°: Las bebidas/drogas consideradas de riesgo para la salud son: alcohol, marihuana, cocaína, pasta base y opiáceos en general, benzodiazepinas, narcóticos, psicotrópicos sin prescripción médica en general y cualquiera otra sustancia que sea definida como droga por la autoridad de salud.

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico en el cual se les prescriba el consumo de medicamentos con algún tipo de estupefacientes y/o sicotrópicos, deberán declararlo inmediatamente al jefe directo a fin de que éste adopte los debidos resguardos para el correcto desarrollo de las labores del trabajador.

Artículo 81°: El examen, o test de control de consumo de drogas, se realizará mediante muestras de orina, sangre, saliva, pelo, sudor, etc. Por su parte, el examen de control de alcohol se efectuará mediante el instrumento autorizado, Alcohotest.



Los controles de alcohol y drogas se efectuarán a la totalidad de los trabajadores o mediante un sorteo seleccionando nombres al azar, dentro del total de trabajadores en El Club o los presentes en una determinada área para garantizar la imparcialidad de la medida. También podrá definirse la realización de este examen a la totalidad del personal que labore en una determinada sección o contrato de servicios.

Se realizarán en instalaciones del Club o mediante la mutualidad correspondiente.

Se exceptúan de este criterio de aleatoriedad, los casos de accidentes o incidentes leves o graves del trabajo, situación en las cuales se procederá a un examen de alcohol y drogas a la(s) persona(s) involucrada en los mismos.

De igual modo, El Club podrá también requerir que los trabajadores se sometan a evaluación médica y/o a testeos para detectar alcohol y drogas cada vez que haya sospecha fundada de consumo de alcohol y/o drogas durante el tiempo que estén desarrollando su trabajo.

Para estos efectos, se entenderá por sospecha fundada de que el trabajador se encuentra bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilegales cuando su consumo sea perceptible, entre otros aspectos, por su fuerte hálito alcohólico, tenga dificultades para expresarse verbalmente o para mantener el equilibrio, tenga problemas en su coordinación motora fina, no pueda o presente dificultades para mantener su visión cuando se le está hablando o manifieste no escuchar o escuchar con dificultad las instrucciones que se le dan, o bien, o bien, cuando manifieste conductas de exaltación, euforia o agresividad en el lugar de trabajo.

Artículo 82°: El resultado positivo del examen de alcohol y/o drogas o la negativa injustificada a someterse a ellos será considerado un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo y al presente Reglamento, autorizando a al Club a poner término al contrato de trabajo por dicha causal.

Adicionalmente, ante un resultado positivo de estos exámenes, se ordenará el retiro inmediato del trabajador respectivo del lugar en que se encontrare prestando servicios.



TÍTULO XVIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19

Artículo 83°: Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (Covid – 19). es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

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

- Fiebre (37,8 °C o más),
- Tos,
- Disnea o dificultad respiratoria,
- Dolor torácico,
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos,
- Mialgias o dolores musculares,
- Calofríos,
- Cefalea o dolor de cabeza,
- Diarrea,
- Pérdida brusca del olfato (anosmia)
- Pérdida brusca del gusto (ageusia).

Clasificación casos vinculados a Covid -19

Conforme a Resolución N° 424 exenta, del 07.06.2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO 2160 de 06.07.20, se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

Caso Sospechoso, correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

1. Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
2. Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Caso Confirmado:

Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS-CoV-2 resultó “positiva”.

Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.



Caso confirmado asintomático:

Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

Caso Probable

Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.

Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Nota: Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

Contacto estrecho:

Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.
- Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.



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

Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19

Artículo 84°: En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, el Club debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.



7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

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

Artículo 85°. Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19

a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería:

- Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

b) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:

- a) Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.
- b) Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con covid -19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.
- c) Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos. Puede ver ¿Cómo realizar aseo de superficies respecto del COVID-19?
- d) Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.



TÍTULO XIX: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Artículo 86°: Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en el Club, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744; que establece normas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos o representante en estas materias por parte de la empresa o trabajadores respectivamente.

Art. N°67 de la Ley N°16.744: 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 utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. Las aplicaciones de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo (Título III, Libro I).

Llamado a la Colaboración

Este reglamento pretende evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o al menos, reducirlos al mínimo posible. Lograr este objetivo tan importante para los que trabajan en el Club debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe dentro del Club. Para ello, el Club llama a todos sus Trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 87°: Definiciones:

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en el Club y por los cuales percibe una remuneración.



- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- e) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5º, inc. 2º, Ley N° 16.744).
- g) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- h) **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores del Club es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.
- i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
- j) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- k) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- l) **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- m) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.



Artículo 88: En caso de accidente en la Empresa del que resulten lesiones a un Trabajador, el Jefe inmediato o quien corresponda procederá a su atención por medio del Botiquín de Emergencia, o enviándolo a la brevedad al Organismo Mutual, si se tratare de un accidente grave, en lo posible se tratará de no mover al Trabajador hasta la llegada de personas especializadas como médicos y paramédicos.

Artículo 89°: Hospitalizaciones y Atenciones médicas

El Instituto de Seguridad del Trabajo, es la Institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N°16.744 para con el personal del Club.

Artículo 90°: En caso de accidentes graves en que se requiere de atención médica inmediata, se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales del Instituto de Seguridad del Trabajo; todo esto, sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que el Instituto de Seguridad del Trabajo toma las providencias del caso.

Artículo 91°: De las Notificaciones del Accidente del Trabajo.

- a) Todo Trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta a su jefe inmediato o en su defecto al Gerente General.

Si el accidentado no pudiese hacerlo, deberá dar cuenta del hecho a cualquier Trabajador que lo haya presenciado.

De acuerdo con el artículo 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se puede perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.

- b) El encargado del área del personal será el encargado de firmar la denuncia de Accidente en el formulario que proporcione el Instituto de Seguridad del Trabajo.
- c) Accidente de Trayecto:

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador mediante parte de Carabineros, o certificado del Centro Asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 92°: Investigación de los Accidentes

- a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata a su superior y el área de Personal y/o Seguridad de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.
- b) Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el Club. Deberá avisar a su jefe directo cuanto tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión.



Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el área de Seguridad, Personal, Gerencia y/u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

- c) EL Jefe inmediato del accidentado, deberá informar al encargado de Personal sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al área de Seguridad para su estudio y análisis.

Artículo 93°: De los Comités Paritarios, Organización, elección y funcionamiento.

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda obra o faena donde trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los Trabajadores y representantes del Club.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del Club y tres representantes de los Trabajadores.
- c) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios, y su funcionamiento, se efectuarán en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones pudiendo ser reelegidos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- f) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley 16.744.

OBLIGACIONES

Artículo 94°: Son obligaciones para todo el personal:

- a) Todo trabajador que sufra un accidente, cualquiera que sea la lesión, por leve que ésta sea, debe dar cuenta inmediatamente del hecho, a su jefe directo o quien lo reemplace, dentro de la jornada de trabajo. Al no hacerlo así se expone a perder los derechos o los beneficios de la Ley 16.744, eso significa que lesiones informadas al día siguiente o varios días después, podrían no ser aceptados como accidentes del trabajo, en razón de la pérdida de los elementos de prueba de la ocurrencia del siniestro.
- b) Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve que ésta sea, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo. En no hacerlo así lo expone a perder los derechos a los beneficios de la Ley 16.744. El decreto N° 101, del Reglamento general de la ley, dispone en el



artículo 74 que las denuncias de accidentes de trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

- c) Todo Trabajador que sufra un accidente de trayecto además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7 DS 1001), deberá acreditar su ocurrencia ante el Instituto de Seguridad del Trabajo, mediante el respectivo parte de carabineros (a petición del Tribunal competente) u otros medios probatorios igualmente, para este efecto también se consideran elementos de prueba a lo menos uno de los siguientes:
- La propia declaración del lesionado
 - Declaración de Testigos
 - Certificado de Atención de Posta u Hospital.
- d) Todo Trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento y mantenimiento de los bienes y vehículos del Club. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objetivo de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- e) Todo Trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente, los padece de fractura, esguinces, luxaciones, tirones, desgarros, contracturas, dolores musculares en general, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el Trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que hay o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- f) El trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el Club, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.
- g) Todo Trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o a las personas.
- h) Todo Trabajador deberá conocer:
- La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
 - La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- i) Todo Trabajador que vea que se ha iniciado o se está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los Trabajadores que se encuentren cerca.
- j) Todo Trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección que el Club proporcione. Se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo las canilleras, musleras, rodilleras y artículos que comúnmente se utilizan en el fútbol.



PROHIBICIONES

Artículo 95°: Queda prohibido a todo el personal del Club:

- a) Fumar o encender fuego en lugares en que el Club, Comité Paritario o el Jefe inmediato ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando la prohibición de fumar.
- b) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
- c) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- d) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- e) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto del Club como de sus compañeros de trabajo.
- f) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- g) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- h) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- i) Romper, sacar o destruir propagandas, comercial o promocional que el Club haya colocado en sus dependencias u otras.
- j) Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que el Club publique para conocimiento o motivación del personal.
- k) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- l) Utilizar en los entrenamientos o en partidos oficiales relojes y/o joyería.
- m) Llevar, usar, trasladar y ceder a terceros alcohol y/o drogas al lugar de trabajo.

DE LAS SANCIONES

Artículo 96°: El Trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, o a las Instrucciones o Acuerdos del Comité Paritario, será sancionado con multa en dinero efectivo, cuyo monto podrá ascender hasta el 25% DEL SALARIO DIARIO del Trabajador afectado, quien con todo podrá reclamar de la aplicación de la multa y/o de su monto ante la Inspección del Trabajo respectiva. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, teniendo especialmente cuenta la gravedad de la infracción.

Artículo 97°: Los fondos provenientes de las multas por infracciones de orden a las normas del presente Reglamento, se destinarán a incrementar los Fondos de Bienestar de los Trabajadores, o de los Servicios de Bienestar Social de las organizaciones Sindicales, de conformidad a lo señalado en el inciso 2° del artículo 157 del Código del Trabajo; los fondos provenientes de multas por infracciones a las normas sobre Prevención, Higiene y Seguridad serán destinados al cumplimiento de los fines señalados en el inciso 2° del Art.20 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Artículo 98°: Cuando el Comité Paritario compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador, lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Artículo 99°: Todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento se entienden incorporadas a los respectivos Contrato de Trabajo.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 100°: (Artículo 76° de la Ley 16.744)

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el Trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si el Club no lo hubiere realizado.

Artículo 101°: (Artículo 77° de la Ley 16.744)

Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores podrá reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTÍCULO 77 BIS DE LA LEY 16.744.

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



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

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

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

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

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

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

DE LA LEY 16.744 D.S. N° 101 (DIARIO OFICIAL N° 12.061 DEL 7 DE JUNIO DE 1968)

Artículo 102° (Artículo 73°, Decreto 101)



Corresponde al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que éste trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744

Artículo 103° (Artículo 76°, Decreto 101)

Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud o sus continuadores legales, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas Instituciones

Artículo 104° (Artículo 79°, Decreto 101)

La comisión médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo N° 42 de la ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del S.N.S., en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 105° (Artículo 80, Decreto 101)

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma 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.

Artículo 106° (Artículo 81°, Decreto 101)

El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiera hecho por carta certificada, el Término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 107° (Artículo 90°, Decreto 101)

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

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



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

Artículo 108° (Artículo 91°, Decreto 101)

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 109° (Artículo 93°, Decreto 101)

Para los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará de la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL (LEY 20.001).

En cumplimiento con lo preceptuado en la Ley N° 20.001, de 05 de febrero de 2005, que regula el peso máximo de carga humana, y a efectos de garantizar un ambiente laboral seguro para los trabajadores, se han incorporado los siguientes aspectos obligatorios para las labores que impliquen carga y descarga manual que se desarrollen en La Empresa.

ARTICULO 110°: Las normas contenidas en el presente Título del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se rigen por lo establecido en la Ley N° 20.001 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se aplicarán a todas las labores de manipulación manual que impliquen riesgos para la salud o las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga en cuestión.

ARTICULO 111°: Se entiende como manipulación toda aquella operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTICULO 112°: La Empresa velará, dentro de las atribuciones que le corresponda y, en conjunto con el dueño de la empresa, faena o sucursal en donde se ejecuten los trabajos de manipulación, que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual de cargas de manera habitual.

De igual manera La Empresa, a través de las supervisiones correspondientes, procurará que aquel trabajador de deba efectuar manipulación manual de carga, reciba la adecuada supervisión, instrucción y formación en referencia a los métodos de trabajo correctos a fin de evitar los daños a la salud.



ARTICULO 113°: En los casos en que se presente como inevitable la manipulación manual de cargas y que los auxilios mecánicos no puedan usarse, no deberá permitirse la operación manual con cargas que excedan de los 50 (cincuenta) kilogramos.

ARTICULO 114°: Se encuentran estrictamente prohibidas todas aquellas operaciones que impliquen la carga o descarga manual a mujeres que se encuentren en algún estado de embarazo o que sospechen gravidez.

ARTICULO 115°: No podrán efectuar labores de transporte, carga, arrastre, empuje manual, o simplemente sostén manual, y sin ayuda mecánica, en las que se vean involucradas cargas superiores a los 20 (veinte) kilogramos, todo aquel menor de 18 años o mujer de cualquier edad.

DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI)

Artículo 116°: El Club informará oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los Trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario.

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

Artículo 117°: Con el propósito de entregar una orientación respecto de los riesgos potenciales de accidentes y enfermedades que se pueden originar producto de las operaciones que se efectúan, con objeto de precaver lo anterior, a continuación, se indican los principales riesgos, consecuencias y medidas preventivas por secciones:

Con todo, el cuadro siguiente obedece a una agrupación de los principales riesgos, en forma específica se diseñarán cartillas de seguridad y/o procedimientos de trabajo para las diferentes secciones, las que contarán con la aprobación del Comité Paritario y la Gerencia de la empresa y formaran parte integral del presente Reglamento, si, deberá hacerse mención en dichas cartillas de su condición de reglamentarias.



1. Barnices, lacas y pinturas

Riesgos:	Consecuencias:	Medidas Preventivas:
Inhalación Incendio	Daños a las vías respiratorias superiores e inferiores, daños al sistema nervioso central, problemas hepáticos, conjuntivitis, dermatitis, y quemaduras.	a) Al realizar la actividad de manipulación de barnices, lacas y pinturas deberán emplearse como elemento de protección respiratoria la máscara que indique las características de cada uno en particular, según dato de la Hoja de Datos de seguridad, provista por el proveedor; b) Se prohíbe la generación de cualquier tipo de fuentes de ignición

2. Bodega

Riesgos:	Consecuencias	Medidas preventivas
Manejo y manipulación de materiales.	Lesiones por sobreesfuerzos, heridas y fracturas	a) Al levantar materiales, el Trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible; b) Si es necesario se deben complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares; c) Se deben utilizar elementos de protección personal cuando la situación lo aconseje (guantes, calzado de seguridad, máscaras, etc.).

3. Trabajos en altura

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Caídas de altura	Lesiones en cualquier parte del cuerpo, pudiendo ser graves para el accidentado, quedando con incapacidad temporal, permanente o muerte.	Andamios: Estructuras provisionarias de madera o metal, que permita mantener plataformas horizontales y elevadas, para sostener trabajadores y/o material. Para su utilización debe cumplir normas de seguridad de instalación de andamios y debe realizarse por personal capacitado. Para el Personal: Se debe seleccionar al personal apto para trabajo en altura, que no sufra vértigo, epilepsia u otra dolencia perjudicial para su seguridad, además del uso de los elementos de protección adecuados.



4. Golpes

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Golpes por..., golpes contra..., sobreesfuerzo	Lesiones en cualquier parte del cuerpo, pudiendo ser graves, y quedando con incapacidades temporales o permanente incluso la muerte.	1.- Debe contar con una adecuada capacitación inductiva para dicho trabajo. 2.- Debe proveerse y usar los elementos de protección personal adecuados para el trabajo que realizará.

5. Proyección de partículas

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Proyección de partículas	Lesión ocular por ingreso de cuerpo extraño, pudiendo ocasionar pérdida de la visión en forma parcial o total.	1.- Debe proveerse de antiparras, lentes o caretas faciales de seguridad, en todos aquellos trabajos donde esté presente dicho riesgo, en forma espacial en: Lijado, esmerilado de piezas de cualquier origen físico, trabajos en caliente (soldadora en todas sus formas), etc..

6. Ruidos

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Exposición al ruido.	Sordera profesional. Este es un daño irreversible y que afecta a ambos oídos.	Uso obligatorio de protección auditiva adecuada, provista por la empresa, en aquellos lugares donde no es posible disminuir los decibeles del ruido.

7. Caída del mismo y distinto nivel

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Caída del mismo y distinto nivel	Esguinces. Heridas. Fracturas. Contusiones. Lesiones Múltiples	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. Utilizar calzado apropiado.



		<p>Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.</p> <p>Se deberá utilizar los equipos de protección personal en los casos de trabajos en altura (correas de seguridad, calzado apropiado, etc.)</p>
--	--	---

8. Sobre esfuerzo por manejo de gran volumen y materiales pesados

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Sobre esfuerzo por manejo de gran volumen y materiales pesados	Lesiones por sobreesfuerzos (Lumbagos). 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. Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <p>Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</p> <p>Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.)</p>

9. Uso cuchillo cartonero

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Corte	Herida cortante, punzante o penetrante.	<p>Uso de estuche porta cuchillo (entregado por la empresa como Elemento de protección personal gratuitamente).</p> <p>Cortar hacia la parte externa del cuerpo.</p> <p>Uso de guante (metálico tipo carnicero) en acciones de corte o destrozo de material scrap.</p>

10. Ergonómicos

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Digitación	Tendinitis Epicondilitis	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar ejercicio físico en el puesto de trabajo. • Usar apoya muñecas.



		<ul style="list-style-type: none"> • Descansar 5 minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo. (D.S. N° 594) • No digitar más de 8 horas diarias ni 40 horas semanales. (D.S. N° 594) • Siéntese en forma correcta.
Atrapamiento de manos o dedos.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones. - Heridas - Fracturas. - Amputaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Evita el contacto con materiales que se utilicen o almacenen en la instalación. Realizar chequeo visual y coordinar la solución de anomalías con las personas responsables. - No acercarse ni intervenir en la manipulación de máquinas o equipos, como también evitar todo contacto con sus partes móviles. - Aplicar el máximo de precaución en la apertura y cierre de portones y rejas, al igual que las puertas de vehículos o contenedores, con el fin de evitar accidente por atrapamiento.
Contacto con energía eléctrica y otras fuentes de energía.	<ul style="list-style-type: none"> - Quemadura de distinta gravedad. - Paro cardíaco y/o paro respiratorio con riesgo de muerte. - Shock eléctrico. - Mutilaciones. - Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realice solo chequeos visuales de equipos o instalaciones eléctricas evitando acercarse y tocar sus componentes. Si se observa o presume alguna deficiencia o peligro, cercar y señalizar el área y dar aviso al personal competente. - Observar el comportamiento de otras personas con el fin de controlar especialmente que las personas no autorizadas se acerquen a tableros o quipos eléctricos. - Controle que en la limpieza de equipos y tableros no se utilice agua y que aquellos no se mojen por alguna causa.

Artículo 118°: Sugerencias para prevenir accidentes: La seguridad en la Empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si cada Trabajador colabora manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo y, en general proporcione ideas para mejorarlas.

Cuando un Trabajador haga una sugerencia que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, podrá ser merecedor de un estímulo que pueda acordar el comité paritario, con participación de la empresa.

Artículo 119°: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.



Artículo 120º: Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 121º: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 122º: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

Artículo 123º: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 124º: Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

Artículo 125º: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencinas u otros.

Artículo 126º: Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia del Club, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo 127º: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

Artículo 128º: Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. Fuegos Clase A

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).

2. Fuegos Clase B

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y espumas (LIGHT WATER).



3. Fuegos Clase C

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

4. Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 129°: Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 130°: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 131°: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.



TITULO XX: VIGENCIA

Artículo 132°: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará a regir el día 01 de febrero del 2021, luego que de conformidad con lo dispuesto en el art. 156 del Código del Trabajo hayan transcurrido 30 días de anticipación en que el mismo ha sido puesto en conocimiento de los Trabajadores de La Empresa y, con la misma anticipación, fijado en dos sitios visibles de cada Establecimiento o faena.

La vigencia de este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad es de un (1) año prorrogable por períodos iguales y sucesivos si no se producen modificaciones de parte de la empresa, trabajadores, comités paritarios, organismos fiscalizadores, etc.



ANEXO 1: REGLAMENTO DE INGRESO Y PERMANENCIA EN ESTADIO

DE LOS FUNCIONARIOS, MIEMBROS DEL PLANTEL PROFESIONAL Y FÚTBOL JOVEN

El presente reglamento tiene por objetivo principal establecer las normas relativas al procedimiento de ingreso y permanencia al estadio en que el Club de Deportes Santiago Wanderers deba disputar un partido de local, y, por tanto, tenga la calidad de organizador del espectáculo de fútbol profesional.

A sus disposiciones quedan sometidos todos los funcionarios, miembros del Plantel Profesional e integrantes de Cadetes de fútbol joven de la institución. El presente instrumento es un complemento a la Ley 19.327 "Derechos y Deberes en Espectáculos de Fútbol Profesional".

Para los efectos de este Reglamento, se entiende como partido de Alta Convocatoria, aquellos que la Gobernación Provincial, o la autoridad competente, señale como partidos de Clase A, según la Ley de Derechos y Deberes en Espectáculos de Fútbol Profesional y su Reglamento. Los partidos de Baja Convocatoria, será aquellos catalogados como Clase B ó C por la misma autoridad.

INGRESO PRIMER EQUIPO

El ingreso de los miembros del primer Equipo queda normado por lo siguiente:

1. El Cuerpo Técnico y Jugadores del Primer Equipo tendrán dos credenciales. Cada credencial es válida para el ingreso de 2 personas, por lo que permitirá el ingreso de un total de hasta 4 personas al sector asignado.
2. El Cuerpo de Apoyo, esto es, kinesiólogo, fisioterapeuta, utileros, tendrán una credencial válida para el ingreso de 2 personas al sector asignado.
3. El cuerpo médico debe retirar sus entradas con el coordinador del primer equipo.
4. Cadetes del Primer Equipo deben retirar sus entradas con el coordinador del plantel.
5. La credencial podrá ingresar solo una vez a cada partido, esto significa que las dos personas deben ingresar al mismo tiempo. (no se permitirá que ingrese una persona primero y otra después)
6. Se aceptarán solo las credenciales del Plantel vigente del mes que se juega el partido (por ejemplo, no se aceptan los jugadores cedidos en préstamo o que ya no pertenecen al club)
7. El mal uso de la credencial será sancionado con el retiro de la misma sin que pueda ingresar su portador.
8. En caso de reincidencia se retirará la credencial en forma definitiva.



INGRESO DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

El ingreso de todos los Funcionarios Administrativos del club queda normado por lo siguiente,

1. No se permitirá el ingreso de ningún funcionario del Club sin entrada o Credencial.
2. Los funcionarios del Club que NO trabajen en el estadio deberán ingresar con su entrada cortesía al sector PACIFICO NORTE.
3. Todos los funcionarios que trabajen en el estadio deberán portar su credencial, la cual le permitirá el ingreso al sector que corresponda.

FUNCIONARIOS ESTADIO

El presente reglamento tiene por objetivo principal establecer las normas de funcionamiento. A sus disposiciones quedan sometidos todos los funcionarios o trabajadores que prestan servicios en el estadio.

- Hora de Citación de funcionarios o trabajadores que prestan servicios en el estadio.

Partidos Alta Convocatoria	Partidos Convocatoria Baja
4 horas antes del partido	3 horas antes del partido

- Como excepción a lo antes señalado corresponde el área de Contabilidad, que pueden llegar una vez comenzado el partido.
- Estos horarios quedan sujeto a cambio según contexto del partido.

Dependiendo el tipo de partido es la hora de llegada, en relación a la permanencia en su puesto de trabajo una vez comenzado el partido:

- Trabajadores de listas, dependerá de lo que indique algún encargado operación estadio (Gerente General / Jefe Comercial / Encargada Operación Estadio) como mínimo deben permanecer en su lugar de trabajo hasta transcurrido 30 minutos comenzado el partido.
- Boleteros, dependerá de lo que indique la resolución de la gobernación, esto debe ser hasta finalizado el primer tiempo o hasta que algún encargado operación estadio (Gerente General / Jefe Comercial / Encargada Operación Estadio) indique que deben cerrar venta.
- Recepción público tercer piso (pulseras) debe permanecer en su puesto de trabajo hasta finalizado el primer tiempo del partido.
- Stickers Socios: deben permanecer hasta 20 minutos iniciado el partido para ayudar a ubicar en sus lugares a los socios.
- Tienda: deben permanecer hasta el comienzo del segundo tiempo.



CREDENCIALES

Todo funcionario o prestador de servicio del estadio debe portar su credencial, la cual será nominativa y le permitirá circular por un sector determinado.

Normas de Uso de Credenciales: Todo portador de credencial de cumplir con las siguientes normas.

- Las credenciales serán entregadas a los trabajadores cuando lleguen al recinto, el trabajador deberá devolver su credencial una vez terminada su labor en el estadio o terminado el encuentro deportivo. Excepción a esto será el personal administrativo que podrá quedarse con su credencial siendo responsabilidad del funcionario llevarla para cada encuentro deportivo, en caso de extravío de la credencial al funcionario se le aplicará una multa ascendente a la suma de \$3.000 la primera vez, y \$5.000 desde la segunda oportunidad de extravío.
- La credencial es personal e intransferible, siendo responsable el usuario de conservarla hasta el final del evento.
- El portador debe respetar las instrucciones de la organización y debe tener una conducta adecuada a un espectáculo deportivo.
- La circulación en el recinto está determinada por el color de la credencial, el portador debe regirse por esta disposición. La credencial debe ser utilizada en un lugar visible.
- Cualquier acto contrario puede significar la expulsión del estadio y prohibición de acceder al resto de los partidos que juegue Santiago Wanderers en calidad de Local.
- El Portador NO puede estar en la zona de Exclusión (Artículo 58 Bases Campeonato ANFP) ni el campo de juego una hora antes del inicio del partido.

INGRESO DE CADETES FÚTBOL JOVEN

El ingreso de todos los alumnos de las divisiones inferiores (cadetes) queda normado por lo siguiente,

1. Para partidos de Alta convocatoria, los jugadores deberán realizar canje de entradas en la sede, en días y horario definidos por el área Gerencia los cuales serán informados con anterioridad a los encargados de Fútbol Joven.
2. Este canje solo lo puede realizar el jugador inscrito en la ANFP, no podrá ser realizado por apoderados ni otros jugadores.
3. En los partidos de alta convocatoria el sector donde ingresan los jugadores en el estadio lo definirá el Área de Gerencia y dependerá de la convocatoria que tenga el encuentro deportivo.
4. Para partidos de baja convocatoria Los jugadores ingresan solo con su Carnet de Identidad en el sector de PACIFICO NORTE.
5. Todos los jugadores de Fútbol Joven, para los efectos de ingreso a la Zona de Exclusión, esto es, al perímetro existente entre la reja y el campo de juego, se debe regir por la normativa de la ANFP, especialmente lo previsto en los artículos 57 y 58 de las Bases del Campeonato, o la norma que la reemplace.



INGRESO PROFESORES Y FUNCIONARIOS FUTBOL JOVEN

El ingreso de todos los Funcionarios de fútbol joven queda normado por lo siguiente,

1. Para partidos de alta convocatoria, las credenciales ANFP no tiene vigencia debido a que el Club solicita el sistema de Canje ANFP. Por lo anterior, para que los trabajadores portadores de credencial vigente de la ANFP no realicen viaje a Santiago para efectuar el canje, se dispone que los profesores puedan canjear su entrada más la de un acompañante con el administrador del Complejo Deportivo de Mantagua, o quien lo reemplace, en los mismos horarios definidos del canje ANFP, los cuales serán informados con anterioridad. Estas entradas le permitirán el ingreso al sector de PACIFICO NORTE.
2. Para los partidos de baja convocatoria, los funcionarios solo deben realizar el canje de la entrada de su acompañante ya que la credencial ANFP tiene aplicación y les permite realizar el ingreso al sector PACIFICO NORTE.
3. Excepciones a lo antes señalado son los casos de los jugadores históricos, Jefe técnico divisiones inferiores donde se respeta esta condición y le permite el ingreso al sector Palco Oficial, también se realiza una excepción con el Coordinador de fútbol joven donde él puede ingresar al sector de Marquesina. Estas excepciones solo cambian el sector donde ingresan los involucrados, no realiza modificaciones en relación al sistema de canje de entradas.
4. El canje de las entradas solo lo puede realizar el funcionario, las únicas personas autorizadas a retirar más que su propia entrada son el Coordinador de Fútbol joven y el Asistente Administrativo de fútbol joven, los cuales pueden retirar hasta un tope de diez entradas (diez funcionarios) con una carta poder simple donde autorizan el retiro de su entrada.

INGRESO DE CAPTADOR FÚTBOL JOVEN

Los captadores de fútbol joven deben realizar el canje de entradas para todo tipo de partido, este canje consta del retiro de una entrada que le permite el ingreso solo al captador en el sector de PACIFICO NORTE.



ANEXO 2: MANUAL PROTOCOLAR DE PRENSA

ATENCIONES DE PRENSA

Con la intención de nutrir de información a nuestra hinchada y medios de referencia que cada semana cubren el presente deportivo de Santiago Wanderers, el Departamento de Comunicaciones dispone de 2 días para la atención de prensa.

- Se atenderá los días martes y miércoles, pensando en la distribución estratégica de las coberturas, promediando el medio día (una vez finalizada la práctica de cada jornada). En caso de entrenamientos por la tarde, se podrá atender prensa previo o posterior a la sesión, dependiendo de la hora en que esta se encuentre programada. La decisión debe ser tomada por el CT y el Coordinador del Primer Equipo, comunicándolo oportunamente al Jefe de Prensa del club.
- Asimismo, será decisión del Cuerpo Técnico si el entrenamiento será o no abierto para la prensa, quienes recurrentemente solicitan realizar filmaciones o tomar fotografías, siendo comunicado oportunamente al Departamento de Comunicaciones.
- Por otra parte, será responsabilidad del Departamento de Comunicaciones la mantención, actualización de backs de prensa y montaje de cada conferencia en la Sala de Prensa del club, o en su defecto la generación de un sistema de teleconferencias online.

Importante:

- Cada atención semanal consta de dos entrevistas: Director Técnico y un jugador, realizadas en la sala de prensa, ubicada a un costado del camarín, o vía teleconferencia de prensa, en forma remota.
- El Director Técnico debe atender a la prensa de forma obligatoria y tendrá la autoridad de finalizar la conferencia en el momento que estime conveniente. De no ser así, quien determine la duración de la ruda será el Jefe de Prensa del club.
- El Departamento de Comunicaciones deberá determinar junto al capitán del equipo a un jugador a la semana para enfrentar a los medios, procurando cuidar la sobreexposición y repetición de nombres, primando el criterio de la contingencia deportiva y la confección de un calendario semestral de atenciones.
- La atención de prensa es obligatoria para los jugadores. Quienes sean llamados a sala de prensa deben asistir oportunamente y con la indumentaria oficial de entrenamiento (antes de ingresar a camarín).
- Para la correcta ejecución de este protocolo resulta fundamental contar con el apoyo e involucramiento del Cuerpo Técnico. Previo a cada atención de prensa, se la avisará al Director Técnico el nombre de los jugadores seleccionados, avalando la presencia del jugador.



- Por respeto a los periodistas y a los entrevistados, durante la realización de las atenciones de prensa evitar poner música, gritos o conversaciones de grueso calibre en el camarín.

CONFERENCIA DE PRENSA, ESTADIO

- Una vez finalizado cada encuentro de local en el estadio Elías Figueroa Brander, se debe dar prioridad al contacto con la transmisión en vivo de CDF coordinado entre el Jefe de Prensa y el Productor del canal, procurando la realización de este frente al back de prensa instalado al interior del camarín
- Tras otorgar la entrevista exclusiva de CDF, el Director Técnico debe asistir junto al Jefe de Prensa del club hasta la sala de prensa del EFB, ubicada en el segundo piso del estadio, a pocos metros del camarín.
- La conferencia de prensa será moderada por el Jefe de Prensa, quien dará inicio y otorgará la palabra a cada medio, finalizando cuando él lo estime conveniente o cuando el Director Técnico lo solicite.
- Un jugador seleccionado por el Jefe de Prensa y el capitán del equipo deberá asistir de forma obligatoria a conferencia de prensa, una vez finalizada la atención del director técnico.
- El único medio autorizado para estar en zona mixta y realizar notas con jugadores al interior de esta es WanderersTV, canal oficial del club, quienes se encontrarán debidamente identificado con sus credenciales institucionales.

CONFERENCIA DE PRENSA, VISITA

- Durante los encuentros de visita, una vez finalizado el partido, el Director Técnico debe atender la transmisión en vivo de CDF previa coordinación entre el productor del canal y el Coordinador del Primer Equipo, quien en ausencia del Jefe de Prensa asume la responsabilidad de acompañar al técnico.
- Una vez finalizado el enlace con CDF, ambos deben dirigirse a la sala de prensa del estadio, para dar inicio a la conferencia. En ausencia del Jefe de Prensa, el Director Técnico tendrá total autoridad para determinar el cierre de la rueda, tan pronto lo estime conveniente.
- Una vez finalizado el encuentro los jugadores deberán privilegiar a la transmisión del CDF para la realización de entrevistas, sin tener la obligación de atender otros medios, a menos que sea expresamente solicitado por el Jefe de Prensa del club, en coordinación con el capitán.

SOLICITUDES ESPECIALES

- El Cuerpo Técnico y los integrantes del plantel deberán colaborar en las gestiones y solicitudes del Departamento de Comunicaciones, ya sea por motivos sociales, comerciales o comunicacionales, que no interrumpan el desarrollo de los entrenamientos o el desempeño deportivo, previa coordinación con el director técnico y el capitán del equipo.



- Cualquier tipo de solicitud externa al club debe ser informada oportunamente al Departamento de Comunicaciones a través del jefe de prensa, para evaluar si es o no autorizada. Acceder sin la autorización respectiva será considerado como una falta a las políticas de la institución.

RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PARTIDISTAS

- La relación del Cuerpo Técnico y el primer equipo con los medios debe ser única y exclusivamente a través de las atenciones de prensa organizadas por el club, mediante el sistema de calendarización.
- Todas las solicitudes de entrevistas, mensajes o campañas deben ser canalizadas a través del jefe de prensa del club, para determinar si son o no autorizadas.
- Importante: Cualquier declaración emitida sin la autorización del jefe de prensa será considerado como una falta a las políticas del club.

SISTEMA DE PROTECCIÓN

En caso de ser abordados por medios de prensa, partidistas u otro tipo de solicitudes, jugadores y CT podrá hacer uso de nuestro sistema de protección, derivando el caso al jefe de prensa, quien dará la negativa velando por el cuidado de la imagen del jugador o integrante del Cuerpo Técnico.

USO DE IMÁGENES DEL CLUB Y REDES SOCIALES

Santiago Wanderers se reserva el derecho del uso de imágenes generadas en las instalaciones del club, o en el contexto del ejercicio de la actividad (ya sean entrenamientos, concentraciones o partidos oficiales), todas las imágenes deben ser canalizadas por el departamento de prensa. Para la publicación en redes que no sean las oficiales del club, se debe contar con la autorización del jefe de prensa.

Importante: La publicación de imágenes o videos no autorizados en redes sociales o plataformas no oficiales que no sean autorizadas por el jefe de prensa se considerará como una falta a las políticas del club.

COBERTURAS SEMANALES DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES

El departamento de prensa realizará cobertura a los entrenamientos del primer equipo y tendrá autorización para la realización de material fotográfico y de video para su difusión diaria en redes sociales, cuidando no mostrar aspectos técnicos, como jugadas y posibles formaciones. Designando un día a la semana para la generación de ese contenido, el cual será publicado diariamente en los horarios de entrenamiento estipulado en el calendario semanal del plantel.



PARTES MÉDICOS DE JUGADORES LESIONADOS

El Club tendrá la facultad de publicar un informe semanal en redes sociales y vía gestión de prensa con el estatus de los jugadores lesionados, mediante la información entregada de forma directa entre el Cuerpo Médico y el Departamento de Comunicaciones, sin injerencias del Cuerpo Técnico durante el proceso.

CITACIÓN DE JUGADORES Y FORMACIÓN

La citación previa a cada partido del primer equipo será entregada al departamento de prensa por parte del Coordinador del primer equipo, para la publicación de la lista a redes sociales con un plazo de 24 horas antes de cada encuentro. Mientras que la formación debe ser comunicada al jefe de prensa con al menos dos horas de anticipación al encuentro para la realización de material gráfico y posterior distribución a los medios de comunicación.



ANEXO 3: PROTOCOLO DE HIGIENE DEL LUGAR DE TRABAJO PRESENCIAL COVID -19

CONDICIONES DE TRABAJO PRESENCIAL BÁSICO

El primer aspecto a cautelar es la integridad de los funcionarios/as, por lo que cada Servicio deberá proveer los elementos de protección para ellos/as, consistentes en:

1. Mascarillas que cubra la nariz y boca.
2. Alcohol gel.
3. Guantes quirúrgicos (opcional)
4. Instalación de acrílico protector en módulo de atención o protector facial/ocular para el caso de personal que desarrolle atención directa a público (opcional)

Adicionalmente, se cautelaré la limpieza y desinfección de las instalaciones con una adecuada frecuencia.

Las siguientes definiciones establecen las acciones a realizar en instalaciones de los Servicios, asociado principalmente con materias preventivas para disminuir el riesgo de contagio de COVID-19, especialmente en lugares de atención de público.

Medidas preventivas generales a realizar en los lugares de trabajo para disminuir el riesgo de contagio de COVID-19

¿Cuáles son las recomendaciones generales para el COVID-19?

	Lavado frecuente de manos.		Evitar saludar con la mano o dar besos.
	Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.		Mantener ambientes limpios y ventilados.
	Mantener distancia social de un metro.		Estar alerta a los síntomas del COVID-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria, dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza.
	Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.		En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.
	No compartir artículos de higiene ni de alimentación.		

Fuente: Ministerio de Salud



ASEGURAR LA LIMPIEZA E HIGIENE DEL LUGAR DE TRABAJO, MANTENER AMBIENTES LIMPIOS Y VENTILADOS

La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo a las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el “Protocolo de Limpieza y desinfección de Ambientes – COVID-19” del Ministerio de Salud. Por tanto, a las empresas que realizan la limpieza de los lugares de trabajo, deberá exigirse el cumplimiento del Protocolo mencionado y junto con ello el procedimiento de trabajo seguro, el que debe ser conocido por todos los trabajadores/as que realizan esta tarea los que deben ser capacitados en estas y en el correcto uso y retiro de los Elementos de Protección Personal (EPP), y su desinfección o eliminación, según corresponda.

Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros.



- Facilitar las condiciones y los implementos necesarios para el lavado frecuente de manos con agua y jabón.
- Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para los funcionarios/as que no tienen acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente. En el caso de atención de público, disponerlo también para los usuarios/as.
- Mantener distancia física de 1 metro entre las personas.
- Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último.
- Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos. Evitar contacto físico al saludar.
- No compartir artículos de higiene personal, ni teléfonos, así como ningún equipo de trabajo, ni artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo.



- No compartir los elementos de protección personal, estos son de uso exclusivo de cada funcionario/a.
- En caso de uso de transporte público para ingreso y/o salida de la Institución, obligatorio uso de mascarilla.
- Todo funcionario/a que use ascensor deberá usar mascarillas, independiente del carácter público o privado de estos y de la cantidad de personas que lo estén usando.
- Es obligatorio el uso de mascarilla para todos los funcionarios/as, siempre que se encuentren 10 o más personas en un mismo espacio. En el caso de atención de público, esta función debe ser siempre realizada usando mascarilla.
- Las personas que ingresen al lugar de atención de público deberán hacerlo usando mascarilla.

GESTIONAR LAS REUNIONES PARA EVITAR CONTAGIOS

- Promover las reuniones **no presenciales** mediante el uso de medios electrónicos incluso están las personas en la misma ubicación.
Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos:
 1. Reducir el número de personas.
 2. Organizarla de manera que los participantes estén al menos a 1 metro de distancia entre sí.
- Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel.
- Conservar los nombres, RUT y teléfonos de los/as participantes de la reunión durante al menos un mes.
- Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada. Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión.
- Colocar un máximo de personas en Comedor – cocina – y lugares comunes

ATENCION A PÚBLICO, MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- Establecer un número máximo de usuarios/as al interior del recinto de atención, considerando características del lugar (tales como tamaño y ventilación, entre otras)
- Disponer de horario diferenciado de atención de usuarios/as adultos mayores y dar la mayor difusión posible a esta medida.
- En otros horarios, se debe dar acceso preferencial a las personas mayores de 60 años, embarazadas, personas en situación de discapacidad.
- Disponer de personal que ayude a usuarios/as adultos mayores a usar el pediluvio sanitario o receptáculo, dispuesto a la entrada de las dependencias, en caso de contar con este elemento.
- Asegurar que los usuarios/as al ingresar limpien sus manos con algún desinfectante (alcohol gel).
- se debe señalizar claramente el tránsito para el ingreso y salida.
- Demarcar el distanciamiento de seguridad de un metro en el piso, mediante una cinta adhesiva, en pasillos y cualquier otro servicio que requiera un tiempo de espera



para la atención del usuario/a. De la misma forma, se demarcará la ruta de ingreso y salida. Esta demarcación debe permanecer en buenas condiciones durante el periodo de pandemia.

- Demarcar el distanciamiento entre el usuario/a y el funcionario/a de atención de público.
- Para cumplir con estos lineamientos se debe contar con personal que controle el acceso y salida de los usuarios.
- Si se generan filas de espera al exterior del centro de atención, se recomienda contar con personal para guiar la atención (por ejemplo, para orientar a usuarios/as que requieran la resolución de aspectos correspondiente a otra institución, informarles que pueden hacer el trámite por vía no presencial, priorizar la atención de adultos mayores, personas con niños/as o mujeres embarazadas, entre otras).

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN DE CONTAGIO:

- Los usuarios/as se deberán organizar en filas conservando una distancia de 1 metro entre las personas, lo mismo se deberá cumplir en los casos en que las filas se extiendan al exterior del lugar de atención.
- Disponer, en la medida que se cuente con este elemento, de termómetro de rayo para tomar temperatura de cada usuario/a al ingreso a las oficinas. De presentar temperatura de 37,8° o más no podrá ingresar al lugar de atención.
- Procurar la entrega de mascarillas para proporcionar a usuarios/as que no dispongan de ellas. De no disponerlas, no se permitirá el ingreso de ese usuario/a sin mascarilla.
- Procurar instalar un pediluvio con algún desinfectante adecuado, al ingreso de los usuarios/as a las oficinas.
- Donde sea posible se deberán usar barreras físicas a través de la instalación de láminas de policarbonato u otro material que permita su higienización, entre el usuario/a y el funcionario/a.
- Desinfectar frecuentemente el puesto de trabajo (idealmente cada vez que se finalice una atención):
- Limpiar útiles que hayan tenido contacto con usuarios/as (lápiz, superficie del escritorio, brazos de sillas, etc.).
- Uso de alcohol gel, toallas desinfectantes sobre superficies o artefactos con las que hay contacto en el módulo.
- Procurar la utilización de aerosol desinfectante en las oficinas, al menos en tres oportunidades durante el horario de atención, para desinfectar el ambiente. El aerosol no debe ser usado sobre los usuarios/as ni de los funcionarios/as, se deberá disponer su uso seguro, al ingreso, medio día y por la tarde, posteriormente ventilar el lugar por algunos minutos.
- Disponer Alcohol gel para personas que ingresen a la sucursal y para funcionarios/as en lugares visibles. Enfatizar el uso racional de este recurso.



- Evitar el uso de accesorios (anillos, pulsera u otros) en los funcionarios/as que atienden público.
- Se deberá promover en los funcionarios/as que atienden directamente público la higiene personal al llegar a su hogar, consistente en el retiro y lavado de su ropa y tomar una ducha.



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad del Club de Deportes Santiago Wanderers S.A.D.P, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N° 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo: _____

R.U.T.: _____

Sección: _____

Firma del trabajador o trabajadora: _____

Fecha de entrega: _____