



**REGLAMENTO  
INTERNO  
PATHER  
NOSTRUM**

## **INDICE GENERAL**

	<b>PÁGINA</b>
- TITULO I. NORMAS DE ORDEN – PREÁMBULO.....	4
<b>LIBRO I: NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y DISCIPLINA.....</b>	<b>5</b>
- TÍTULO II. DE LAS CONDICIONES DE INGRESO.....	6
- TÍTULO III. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.....	9
- TÍTULO IV. DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.....	11
- TÍTULO V. DE LOS UNIFORMES, CREDENCIAL Y LA IMAGEN CORPORATIVA.....	12
- TÍTULO VI. DE LAS REMUNERACIONES.....	13
- TÍTULO VII DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	15
- TÍTULO VIII DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.....	16
- TÍTULO IX. DEL FERIADO LEGAL ANUAL Y DEL PROGRESIVO.....	17
- TÍTULO X. DE LOS PERMISOS LEGALES, ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALES.....	18
- TÍTULO XI. DE LAS LICENCIAS.....	21
- TÍTULO XII. DEL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADOR.....	26
- TÍTULO XIII. DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN CASO DE FALLECIMIENTO.....	28
- TÍTULO XIV. DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.....	28
- TÍTULO XV. DE LAS ORGANIZACIONES.....	29
- TÍTULO XVI. DE LAS OBLIGACIONES BÁSICAS DE ONG PATHER NOSTRUM.....	30
- TÍTULO XVII. DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.....	31
- TÍTULO XVIII. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDAD DE JEFATURA.....	33
- TÍTULO XIX. DE LAS PROHIBICIONES AL PERSONAL.....	34
- TÍTULO XX. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	38
- TÍTULO XXI. DE LA LEY 20.609 (ZAMUDIO) – CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	41
<b>LIBRO II DEL ACOSO SEXUAL, DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>LIBRO III DEL ACOSO LABORAL, DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>LIBRO IV SOBRE SEGURIDAD INFORMÁTICA.....</b>	<b>48</b>
- TÍTULO I. DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS AUTOR.....	50
- TÍTULO II. DEL CORREO ELECTRÓNICO.....	51
- TÍTULO III. SOBRE LOS EQUIPOS COMPUTACIONALES.....	51
- TÍTULO IV. RESTRICCIONES DE NAVEGACIÓN EN INTERNET.....	52
- TÍTULO V. USO DE EQUIPOS DE DIGITALIZACIÓN E IMPRESIÓN.....	52

# **REGLAMENTO INTERNO**

<b>LIBRO V REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....</b>	<b>53</b>
- TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	53
- TÍTULO II. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIAS DE HIGUIENTE Y SEGURIDAD.....	54
- TÍTULO III. DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN MATERIAS DE HIGUIENTE Y SEGURIDAD.....	55
- TÍTULO IV. DE LAS OBLIGACIONES DE LAS JEFATURAS EN MATERIAS DE HIGUIENE Y SEGURIDAD.....	57
- TÍTULO V. DE LAS SANCIONES, RECLAMOS Y MULTAS.....	60
- TÍTULO VI. DE LOS PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY N°16.744 Y D.S.101 DE 1968, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL).....	61
- TÍTULO VII.DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	63
- TÍTULO VIII. DEL DERECHO A SABER (D.S. N° 40 DE 1969, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL).....	66
- TÍTULO IX. DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	69
- TÍTULO X. DEL CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	70
- TÍTULO XI.DEL SISTEMA DE CAMARAS.....	71
<b>REGISTRO DE ENTREGA.....</b>	<b>72</b>

## **TITULO I**

### **NORMAS DE ORDEN**

#### **PREÁMBULO**

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa ONG Pather Nostrum que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad o se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo, (DFL N°1), en el artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,). El artículo 67° ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden (presentadas en el TITULO I) Higiene y Seguridad (presentadas en el TITULO II) son los siguientes:

- a) Dar a conocer a los trabajadores de la Empresa todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento es toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos, que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de lo que se produce, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales.

## **LIBRO I**

### **NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y DISCIPLINA**

#### **ARTÍCULO 1**

Las normas que rigen las relaciones laborales entre ONG Pather Nostrum y sus trabajadores y trabajadoras, están contenidas en la legislación y reglamentación del trabajo vigente, los contratos individuales de trabajo, en los protocolos de acuerdo suscritos con las organizaciones sindicales cuyo contenido se encuentre vigente y en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, obligatorio para las partes.

#### **ARTÍCULO 2**

Este Reglamento Interno, se dicta en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, tiene por objeto regular las condiciones, requisitos, obligaciones, derechos, prohibiciones y formas de trabajo a que deben estar sujetos todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio a ONG Pather Nostrum, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la ONG.

Es importante mencionar, que para aquellos programas que lo requieran, se realizarán anexos y modificaciones de este reglamento, los que se adjuntarán al final del documento.

#### **ARTÍCULO 3**

A partir de su entrada en vigencia, las normas y disposiciones contenidas en este Reglamento se entienden incorporadas al contrato individual de trabajo y son obligatorias para los trabajadores y trabajadoras. En ningún caso suponen una modificación unilateral de las condiciones establecidas en cada contrato individual, principalmente en lo referido a las funciones, lugar de desempeño y montos de las remuneraciones pactadas.

De este modo, la aplicación del Reglamento Interno no podrá significar una disminución de los beneficios contenidos en los contratos individuales respecto de los trabajadores o trabajadoras afectos a los mismos.

#### **ARTÍCULO 4**

ONG Pather Nostrum define su política corporativa acorde a su visión: Construir un mundo inclusivo, donde todos nos sintamos parte del amor que Dios nos regala.

#### **ARTÍCULO 5**

La misión de ONG Pather Nostrum es: Incluir social, comunitaria y laboralmente, a personas en situación de discapacidad, acogiendo, acompañando y potenciando cada uno de sus sueños e intereses.

## **ARTÍCULO 6**

ONG Pather Nostrum tomará todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre sus trabajadores y trabajadoras.

ONG Pather Nostrum desarrollará su quehacer en un ambiente laboral que promueva y haga realidad los siguientes valores organizacionales: la Inclusión, la Participación, el Respeto, la Confianza, la Transparencia y la Apreciación de Talentos

## **ARTÍCULO 7**

ONG Pather Nostrum, dispondrá en un lugar visible del Establecimiento, de un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para que todo el personal que se incorpore a la Institución pueda acceder a él, inmediatamente después de producido su ingreso, siendo responsabilidad de cada jefatura directa o tutor dentro del proceso de inducción, explicar en detalle cada uno de los temas abordados en este reglamento.

## **ARTÍCULO 8**

Todo el personal deberá dar estricto y fiel cumplimiento a la totalidad de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y a las normas legales vigentes. No podrá alegar la ignorancia de ellas y hará declaración expresa de conocerlas y obligarse a cumplirlas íntegramente, desde el momento de su incorporación.

## **TÍTULO II.**

### **DE LAS CONDICIONES DE INGRESO**

## **ARTÍCULO 9**

ONG Pather Nostrum podrá requerir la documentación pertinente para acreditar la idoneidad de la persona que postula a sus cargos, cuyo detalle será especificado al momento del inicio de la postulación al proceso de reclutamiento.

Los procesos de selección otorgarán equidad de oportunidades a los y las postulantes, serán transparentes, participativos y no discriminatorios, buscando la contratación de la persona más adecuada al perfil del cargo, quien deberá cumplir con cada una de las etapas del proceso de selección definidos para cada cargo, pudiendo requerirse la aprobación de pruebas técnicas, actividades grupales, y/o exámenes psicolaborales (acordes al cargo al que se postule.)

Dentro del proceso de postulación, la ONG cada vez que lo requiera, realizará los ajustes necesarios de sus mecanismos, procedimientos y prácticas de selección de personal, para resguardar la igualdad de oportunidades en la participación de las personas con discapacidad.

## ARTÍCULO 10

Para ingresar a ONG Pather Nostrum, el interesado o interesada deberá presentar previamente la siguiente documentación:

1. Fotocopia simple de ambos lados de la cédula de Identidad.
2. Certificado de Antecedentes (original y de emisión reciente).
3. Certificado o comprobante que acredite su residencia (original y de emisión reciente).
4. En caso de haber trabajado anteriormente, fotocopia del finiquito de su último empleo o del acto administrativo que puso término a la relación estatutaria o a la prestación de servicios.
5. Certificado de afiliación o de incorporación al sistema previsional (AFP o IPS).
6. Certificado de afiliación al sistema de salud (Isapre o Fonasa).
7. Dos fotografías estilo carné, que podrán ser entregadas en formato físico o digital.
8. Fotocopias legalizadas del certificado de estudios y/o título profesional, si corresponde.
9. Antecedentes de cargas familiares (si corresponde).
10. Certificado médico de salud compatible con el cargo al que postula, cuando así lo requiera la legislación o el reglamento vigente.
11. Curriculum con los antecedentes requeridos por ONG Pather Nostrum para el cargo al que se postula.
12. Número de cuenta bancaria ya existente, junto con un documento en que se consigne la institución, número y tipo de cuenta, para efectos de su incorporación al convenio de pago de remuneraciones.
13. Certificado de inhabilidades para trabajar con usuarios.
14. Certificado de situación económica y/o financiera (solo para Jefes de Finanzas).

Quienes para postular o al momento de ingresar a ONG Pather Nostrum oculten, adulteren antecedentes o proporcionen documentación falsa, serán sancionados con la exclusión de los procesos de selección, y en el caso de haber sido contratados se aplicará lo preceptuado en el artículo 104 numeral 22 de este Reglamento.

## ARTÍCULO 11

Los trabajadores y trabajadoras deberán comunicar dentro de un plazo de 10 días hábiles las variaciones producidas en los antecedentes a los que se refiere el artículo anterior, y para presentar los respaldos o certificaciones que resulten pertinentes, un plazo de treinta días hábiles desde que se hayan producido estas variaciones. Esta comunicación deberá ser efectuada a través del respectivo conducto regular, en el Departamento de Recursos Humanos de la Institución.

ONG Pather Nostrum adoptará las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad de los datos personales recogidos. Los trabajadores y trabajadoras que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados a guardar estricta confidencialidad y reserva de los mismos; obligaciones que subsistirán aun después de finalizar su relación laboral con la ONG.

Los datos personales entregados por los postulantes y el personal de la ONG serán administrados exclusivamente por personal de ONG Pather Nostrum, evitando usos indebidos, alteración o entrega a terceros, salvo los siguientes casos: autorización expresa del trabajador o trabajadora, se requiera por orden judicial o por una autoridad competente o, sean utilizados con fines estadísticos.

## **ARTÍCULO 12**

Toda persona podrá postular a los cargos que ONG Pather Nostrum tenga disponible siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en el Objetivo de Cargo respectivo.

## **ARTÍCULO 13**

De acuerdo a lo establecido en el Artículo N°9 del Código del Trabajo, ONG Pather Nostrum, hará constar por escrito los contratos de trabajo en un plazo de quince días, o de cinco días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o duración inferior a treinta días, contados desde la incorporación del nuevo personal. Estos contratos deberán ser firmados por ambas partes, en tres ejemplares, quedando dos en poder de la ONG y uno en poder del trabajador o la trabajadora.

Deberá quedar constancia en el contrato la entrega al trabajador o trabajadora de un ejemplar de ese documento y del presente Reglamento Interno. El trabajador o la trabajadora deberán conservar su contrato en buen estado y presentarlo cada vez que sea convenida una modificación del mismo.

Cada vez que se requiera una modificación al contrato individual de trabajo o un anexo de contrato que cambie las funciones, lugar de desempeño y/o montos de las remuneraciones pactadas, el empleador deberá entregar una copia de la propuesta para que sea analizada por el trabajador o trabajadora, en un plazo de 5 días hábiles. Lo anterior no aplicará en el caso de las actualizaciones anuales de contrato a las que se refiere el inciso segundo del artículo 11 del Código del Trabajo.

## **ARTÍCULO 14**

Al momento de la incorporación de un nuevo trabajador o trabajadora, ONG Pather Nostrum acordará con él o ella la forma de pago de sus remuneraciones, las que serán pagadas de acuerdo a lo señalado en el Título VII del Libro I de este Reglamento.

## **ARTÍCULO 15**

ONG Pather Nostrum podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, siempre que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

## **ARTÍCULO 16**

El personal de la ONG tendrá derecho a solicitar su traslado o reubicación dentro de una misma región o hacia otras regiones, siempre y cuando existan vacantes disponibles en funciones de carácter similar u otras que sean acordadas.

Las otras solicitudes de traslado serán evaluadas en su mérito por ONG, quien podrá autorizar o rechazar, respondiendo fundadamente de las causas que motivan la decisión.

Desde la política de movilidad, ONG Pather Nostrum valora y promueve el desarrollo de sus trabajadores y trabajadoras. Para cubrir las vacantes disponibles en todas las regiones del país se priorizará la promoción y traslado interno, a partir de un procedimiento transparente y objetivo.

## **ARTÍCULO 17**

Los contratos de trabajo se mantendrán actualizados, sus modificaciones se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes en documentos anexos.

## **TÍTULO III.**

### **DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

## **ARTÍCULO 18**

La jornada ordinaria de trabajo es la pactada en los contratos de trabajo y no podrá exceder de 45 horas semanales.

La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará en forma continua y será interrumpida para la colación de al menos 30 minutos, de acuerdo a un sistema de turnos previamente determinado y acordado con cada jefatura directa, coherente con las necesidades de atención y/o funcionamiento de las unidades de trabajo en la jornada normal de los establecimientos de la ONG. El Horario de cada trabajador será indicado en el contrato de trabajo correspondiente según lo siguiente:

- a) Directores, administrativos y profesionales de jornada completa, ingresan de lunes a jueves a las 8:20 y salen a las 17:50, con 55 minutos de colación, el día viernes ingresan a 8:20 y salen a las 14:30.
- b) Personal de ATD y TENS, ingresan por turnos rotativos de jornada excepcional denominado "dos por dos" consistente en laborar sobre la base de tres turnos de doce horas cada uno, de 8:00 a 20:00 hrs. y uno de 08:00 a 17:00 hrs., distribuidos en dos días, seguidos de dos días íntegro de descanso y así sucesivamente. Así cumpliendo semanalmente la jornada de 45 hrs, con 60 minutos de descanso y será imputable a la jornada de trabajo. Se distribuirá en 40 min. De almuerzo y dos jornadas de colación de 10 min cada una. Por cada día festivo que los trabajadores deben prestar servicios se otorgará un día de descanso compensatorio adicional, acordando sin perjuicio de ambas partes la recuperación de este dentro del mismo mes en que se generó.
- c) Personal de ATD y TENS, En periodos de contingencia, la jornada laboral excepcional, se ejercerá en un ciclo de 1 día de trabajo, seguidos de 3 días continuos de descanso (24 X 3), con una jornada máxima de 24 horas, siendo la hora de entrada a las 8:00hrs día 1 y hora de salida a las 8:00hrs día 2, cumpliendo una jornada de 24 hrs. Esta jornada de trabajo es excepcional y se realiza por la contingencia actual que enfrenta el país, y así mantener en reserva turnos en caso de contagios Covid-19. El trabajador tendrá derecho a un descanso de 45 minutos para almorzar y 20 minutos para colación de la primera jornada, luego 30 minutos para cenar y 2 horas de descanso en la segunda jornada (nocturna) imputables al horario laboral.

## ARTÍCULO 19

De acuerdo con sus necesidades de funcionamiento y atención, ONG Pather Nostrum podrá pactar previo acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, distintas jornadas y horarios de trabajo.

## ARTÍCULO 20

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la institución, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, ONG Pather Nostrum podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos diarios, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, comunicando a los trabajadores o trabajadoras con treinta días de antelación a lo menos.

## ARTÍCULO 21

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales para los trabajadores y trabajadoras de jornada normal. Podrán existir contratos de jornada parcial, cuya duración no sea inferior a la mínima legal, la que estará especificada en el contrato de trabajo.

## ARTÍCULO 22

Los trabajadores deberán registrar su horario de entrada y salida mediante el mecanismo destinado al efecto: libro de control de asistencia o un sistema autorizado de registro biométrico ubicado en los lugares de acceso que ONG determine para estos efectos. El registro de asistencia debe ser efectuado personalmente por el trabajador, considerándose falta grave la suplantación u otra forma de adulteración del mismo. Quedan exceptuados de la obligación consignada en el inciso anterior, los trabajadores y trabajadoras considerados en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

## ARTÍCULO 23

Los contratos de trabajo deberán especificar si el trabajador o trabajadora se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo, en cuyo caso no tendrá la obligación de registrar su asistencia.

En caso de retraso respecto del horario de ingreso a sus labores todo trabajador o trabajadora que se encuentre obligado a registrar asistencia, deberá presentarse en forma inmediata ante su jefatura directa o comunicarse con ella, para justificar el atraso.

La jefatura determinará e informará de esta situación a las instancias administrativas correspondientes, quienes, de acuerdo al procedimiento establecido, calcularán la remuneración que correspondiese pagar considerando estos atrasos.

## ARTÍCULO 24

Los atrasos reiterados e injustificados constituyen “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo”, quedando en ese caso la ONG facultada a poner término del contrato, sin derecho a indemnización alguna, en virtud de lo establecido el artículo **Nº 160, Nº7**, del Código del Trabajo.

## ARTÍCULO 25

Ningún trabajador o trabajadora podrá ausentarse de su puesto durante las horas de trabajo sin autorización previa y expresa de su jefatura directa.

## ARTÍCULO 26

Las jefaturas directas de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por capacitación, comisiones de servicio u otros motivos laborales, necesiten ausentarse del establecimiento durante las horas de trabajo, deberán informar y/o dejar expresa constancia en los respectivos sistemas de control acerca de estas ausencias, sean éstas parciales o totales.

Será facultad de las jefaturas directas otorgar un permiso, que exceda al contemplado en el (artículo 53 letra d) del presente Reglamento, a los trabajadores o trabajadoras de su dependencia para ausentarse de sus lugares de trabajo por motivos particulares. Estos permisos deberán solicitarse y otorgarse por escrito, consignando en ellos la extensión de su duración y la solicitud del trabajador que estos sean compensados.

En tales casos el trabajador o trabajadora deberán obligatoriamente registrar la hora de salida y de regreso a sus labores y realizar la compensación respectiva dentro de la semana que le dio origen.

## ARTÍCULO 27

El trabajador o la trabajadora deberán, dar aviso previo o cuando no vaya a concurrir a su trabajo, siendo de su responsabilidad la justificación de la ausencia. Si la inasistencia es por enfermedad o accidente común, el trabajador o trabajadora deberá presentar un certificado médico por atención o Licencia Médica en un plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio en caso de reposo prescrito.

En caso de enfermedad, accidente laboral o accidente de trayecto se deberá hacer llegar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) respectiva, dentro del mismo plazo.

## TÍTULO IV.

### DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

## ARTÍCULO 28

Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal o de la jornada pactada contractualmente si ella es menor.

La jornada extraordinaria deberá ser autorizada por la jefatura directa del trabajador o la trabajadora.

## ARTÍCULO 29

La jornada ordinaria podrá exceder su límite legal sólo si es **indispensable**; para evitar perjuicios en el funcionamiento normal de la institución; por fuerza mayor o caso fortuito, tales como el accidente de un usuario, un trabajador, una trabajadora; y cuando deban evitarse accidentes, o efectuar

reparaciones impostergables en las instalaciones, entre otros. Las horas trabajadas en exceso por el personal sujeto a limitación de jornada normal y de extensión horaria, con conocimiento de un superior directo, serán compensadas en horas.

## **ARTÍCULO 30**

En las actividades que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, ni signifique un menoscabo, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que serán compensadas según el artículo 29 de este libro.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Institución. Estos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria, no superior a tres meses, pudiendo ser renovada por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador debidamente autorizada por la jefatura directa del trabajador o la trabajadora.

## **ARTÍCULO 31**

No serán horas extraordinarias las trabajadas **en compensación** de un permiso solicitado en la forma establecida en el artículo 26° de este Reglamento, es decir, que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por un jefe directo y la compensación puede efectuarse con anterioridad o posterioridad al respectivo día de descanso.

En cuanto a los días en que podrá realizarse dicha compensación, cabe distinguir entre trabajadores que tienen su jornada distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado. Tratándose de los primeros, estos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado en que no les corresponde laborar según dicha distribución.

En caso de optar por la primera vía, esto es, efectuar la recuperación del día hábil otorgado como descanso a continuación de su jornada laboral normal, ello en caso alguno podría significar que la permanencia total del trabajador exceda de 12 horas diarias por ser éste el período máximo de permanencia permitido por nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Respecto a la segunda alternativa, esto es, realizar la aludida compensación exclusivamente en día sábado, no existiría impedimento alguno para ello en la medida que el número de horas a recuperar no exceda de 10 horas.

## **TÍTULO V.**

### **DE LOS UNIFORMES, CREDENCIAL Y LA IMAGEN CORPORATIVA**

## **ARTÍCULO 32**

ONG Pather Nostrum no proporcionará al personal que posea contrato a plazo y que se encuentre en funciones, el beneficio de uniforme, a través de la entrega de poleras u otra vestimenta que se

defina como apropiada.

## **ARTÍCULO 33**

El beneficio de vestimenta al personal que posea contrato indefinido, será realizado siempre y cuando las condiciones económicas de la institución así lo permitan, y sea estrictamente necesario que ese trabajador ande con un uniforme. Dejando en claro que este podrá ser solo una vez por trabajador.

## **ARTÍCULO 34**

Los trabajadores y trabajadoras mencionados en los artículos precedentes, deberán en el ejercicio de sus funciones, hacer uso de la credencial institucional, la cual lo identificará como trabajador de la ONG, con el fin de mantener y proyectar en todo momento, una adecuada imagen corporativa.

## **ARTÍCULO 35**

Cada jefatura directa o superior será responsable de velar por el permanente cumplimiento de la norma anterior respecto del personal bajo su dependencia directa.

## **TÍTULO VI.**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

## **ARTÍCULO 36**

ONG Pather Nostrum da cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

El personal de la institución, recibirá como remuneración un sueldo base mensual, proporcional a los días efectivamente trabajados, independientes de otras asignaciones pactadas ya sea en los contratos de trabajo, o en los acuerdos suscritos y se pagará el último día hábil de cada mes o entre los primeros cinco días hábiles del mes siguiente.

Dicho beneficio se escriturará en el contrato de trabajo o en un anexo de contrato que será suscrito por ambas partes.

## **ARTÍCULO 37**

ONG Pather Nostrum otorgará a su personal de planta con contrato indefinido, un aguinaldo de Fiestas Patrias y navidad, que se pagará en el mes de septiembre y diciembre, respectivamente. Ambos aguinaldos serán realizados siempre y cuando las condiciones económicas de la institución así lo permitan y estos pueden ser en dinero u otro beneficio.

## **ARTÍCULO 38**

ONG Pather Nostrum efectuará las siguientes deducciones de las remuneraciones:

1. Los impuestos que las graven.

2. Las cotizaciones de seguridad social, entre las que se considera aquellas referidas al seguro de desempleo.
3. Las obligaciones con instituciones de previsión y/o organismos públicos. Entre las que quedan comprendidas las cantidades que los trabajadores puedan haber percibido por concepto de créditos sociales con una Caja de Compensación.

## **ARTÍCULO 39**

Solo a petición escrita del trabajador o trabajadora, la ONG podrá descontar de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar otros pagos. Entre estos descuentos voluntarios y sin que esta enumeración sea taxativa se encuentran:

1. Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre, en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora. Cuando la obligación haya sido contraída con una cooperativa, la obligatoriedad del descuento sólo abarcará el monto correspondiente al dividendo hipotecario, al seguro de desgravamen y la cuota del fondo de responsabilidad.
2. Los aportes al Servicio de Bienestar.
3. Los descuentos para ahorro voluntario.
4. Los descuentos por servicios médicos, con aquellas entidades con las cuales exista convenio suscrito con la ONG.
5. Los préstamos del Servicio de Bienestar.
6. Las cuotas por concepto de convenios que la ONG haya suscrito con terceros.
7. Pagos o aportes del trabajador o trabajadora dirigidos al financiamiento de estudios que éste realice.

Salvo la excepción contemplada en el numeral 1 precedente, estos descuentos no podrán exceder del 15% del monto bruto de la remuneración total del trabajador o trabajadora, cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso podrán exceder del 45% de la remuneración del trabajador o trabajadora.

Con todo, ONG podrá deducir de las remuneraciones las multas con las que haya sido sancionado el trabajador o trabajadora por infracciones a las normas contenidas en este Reglamento y otras que determine la ley.

## **ARTÍCULO 40**

La ONG no podrá deducir, retener ni compensar de las remuneraciones de los trabajadores o trabajadoras, suma alguna que rebaje sus sueldos por concepto de arriendo de habitación,

electricidad, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies que se otorguen con ocasión de la relación laboral, o por concepto de multas que no estén señaladas en este documento.

## **ARTÍCULO 41**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir asignación familiar por las personas que señala la ley. La ONG pagará directamente este monto, conforme al número de cargas familiares que hayan sido autorizadas por el organismo previsional correspondiente y por mensualidades vencidas.

## **ARTÍCULO 42**

Para percibir el derecho señalado en el artículo precedente, los trabajadores y trabajadoras deberán acreditar sus cargas familiares conforme a lo establecido por la ley y las normas de las instituciones previsionales correspondientes, debiendo entregar a la ONG los antecedentes necesarios, con el objeto de ser remitidos a la respectiva Institución.

## **ARTÍCULO 43**

La asignación familiar estará exenta de impuesto y no podrá ser considerada como sueldo para ningún efecto legal. Los trabajadores y/o trabajadoras que oculten antecedentes o proporcionen datos falsos para gozar indebidamente de esta asignación, serán sancionados por la institución de previsión con la suspensión de dicho beneficio, sin perjuicio de las sanciones penales que procedan de acuerdo a la ley y a lo señalado en el artículo **Nº 94, Nº22**, y letra a de la misma disposición de este reglamento.

## **TÍTULO VII**

### **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.**

## **ARTÍCULO 44**

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

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

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o mas deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley N°20.422).

Para el caso de que se integren trabajadores con discapacidades disminuidas, se propenderá a los siguiente:

- a) Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador y del área en su conjunto.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la empresa.
- e) Realizar entrenamientos a los trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

## **ARTICULO 45**

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

## **TÍTULO VIII**

### **DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

## **ARTICULO 46**

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.

Para poner 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 IX**

### **DEL FERIADO LEGAL ANUAL Y DEL PROGRESIVO**

#### **ARTÍCULO 47**

El personal de ONG Pather Nostrum con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado anual de 15 días hábiles y para los trabajadores que residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, y que desempeñan sus labores en dichas localidades tendrán 20 días hábiles, con remuneración íntegra.

#### **ARTÍCULO 48**

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio, pudiendo estas vacaciones ser programadas en el transcurso del año calendario. De este modo, ONG estará facultada para otorgar el feriado legal anual al personal, en forma alternada, procurando continuidad en el funcionamiento de las respectivas unidades de trabajo.

El feriado legal deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes para los trabajadores y trabajadoras de Casa Central y Direcciones

Regionales.

## ARTÍCULO 49

Todos los trabajadores y trabajadoras con diez años de trabajo, continuos o no, para uno o más empleadores, debidamente acreditados mediante los respectivos certificados previsionales, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

## ARTÍCULO 50

El feriado anual podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos. ONG Pather Nostrum deberá en todo caso otorgar a aquellos trabajadores que tengan acumulados dos periodos consecutivos de feriado legal, al menos el primero de éstos, antes de completar el año que les da derecho a un nuevo período.

## ARTÍCULO 51

Cuando a un trabajador o trabajadora sufra un accidente o enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, durante el periodo en que esté haciendo uso de su feriado legal, ONG, procederá a la suspensión de éste descanso, debiendo reanudarse, al término de la licencia médica.

## ARTÍCULO 52

Las vacaciones no son compensables en dinero. Sólo si el trabajador o trabajadora deja de pertenecer a la ONG, por cualquier razón, antes de haber gozado del derecho de vacaciones, podrá recibir la compensación económica correspondiente en forma proporcional al tiempo trabajado, de acuerdo a la forma de cálculo establecida en la legislación laboral vigente.

## TÍTULO X.

### DE LOS PERMISOS LEGALES, ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALES

## ARTÍCULO 53

ONG Pather Nostrum podrá otorgar los siguientes tipos de permisos, al personal que en cada caso se indica, los que no podrán ser compensados en dinero:

a) **Permiso por Nacimiento:** De acuerdo con lo previsto en el Código del Trabajo, los trabajadores varones tendrán derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo o hija, que podrán utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este derecho es irrenunciable.

Este permiso también se otorgará:

1) Al padre, que se encuentre en proceso de adopción, y se computará a partir de la notificación de la

# REGLAMENTO INTERNO

resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del niño o niña, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.

2) A la madre que se le conceda la adopción de un hijo mayor de un año, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Si la madre muriera en el parto o en el período del permiso posterior a éste, el permiso postparto, regulado por el artículo 195 del Código del Trabajo, o el resto del que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 inciso 1 del mismo Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del referido texto legal. Para el otorgamiento de este permiso, el trabajador deberá presentar el certificado de defunción de la madre y el de nacimiento del niño o niña.

b) **Permiso por Matrimonio:** En el caso que un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio civil, religioso o suscriba el Acuerdo de Unión Civil, ONG le otorgará cinco días de permiso con goce de remuneraciones, adicionales a su feriado legal. Dicho permiso se podrá utilizar a su elección desde el momento del matrimonio o la firma del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o dentro del primer mes desde la celebración del matrimonio. Pudiendo ser solicitado por solo uno de los trámites de matrimonio.

c) **Permiso por Fallecimiento de Familiar Directo:** En conformidad con lo establecido por el Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, del cónyuge, o conviviente civil (AUC), todo el personal, independiente del tiempo de servicio, tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, los que no se descontarán del feriado anual o de los otros permisos legales o reglamentarios al que el trabajador o trabajadora tenga derecho.

Este permiso de siete días corridos se hará extensivo en el caso del fallecimiento del o la conviviente y será por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación y por muerte del padre, de la madre o de un hermano o hermana del trabajador o la trabajadora. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del fallecimiento y respaldarse mediante presentación del certificado de defunción.

No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el certificado de defunción.

El trabajador o trabajadora acogido a este permiso, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del fallecimiento, salvo en el caso de una trabajadora o trabajador cuyo contrato a plazo fijo o por obra, faena hubiere vencido y/o se encuentre prestando servicios sólo en virtud del fuero maternal que establece la ley.

Tratándose de trabajadores con contratos de trabajo a plazo fijo o por obra o servicio determinado vigente, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

d) **Permiso Especial por Motivos de Salud:** ONG Pather Nostrum podrá otorgarle permisos

extraordinarios por motivos de salud que afecten a él o ella y/o a su grupo familiar inmediato (padre, madre, cónyuge o conviviente civil (AUC), hijos e hijas). Este permiso se otorgará en caso de enfermedad crónica o grave que no dé lugar a licencia médica y que requiera, someterse a un tratamiento ambulatorio o controles médicos periódicos.

Estos permisos deberán informarse a la jefatura directa y certificarse con la documentación que acredite la prestación de salud correspondiente.

El tiempo no trabajado en virtud de este permiso especial, tratándose del grupo familiar inmediato, con enfermedad crónica o grave y tratamientos largos, no deberá ser compensado en tiempo ni en dinero.

f) **Permiso Sin Goce de Remuneraciones:** Corresponde a una suspensión de las obligaciones propias de la relación laboral de carácter convencional, durante el periodo en que el permiso se encuentre vigente y por lo tanto, para todos los efectos se entenderá como día no trabajado.

ONG podrá otorgar permisos sin goce de remuneraciones, en casos estrictamente calificados tales como: problemas de salud de hijos, cónyuge o padres, viajes necesarios para la realización de cursos en el extranjero u otros de similar naturaleza. Este permiso podrá otorgarse con un límite máximo de seis meses; no pudiendo solicitarse para que los trabajadores se desempeñen en otra institución o empresa, salvo acuerdo expreso de las partes.

Podrán hacer uso de este permiso, los trabajadores o trabajadoras de ONG que posean contrato indefinido y cumplan con el procedimiento establecido para estos efectos. Asimismo, durante el uso de este tipo de permiso, cada trabajador o trabajadora se hará responsable exclusivo de las deudas o compromisos de cualquier índole que haya contraído con instituciones previsionales, de salud, el servicio de bienestar de la Institución, u otra cualquiera, debiendo eximir a ONG Pather Nostrum de toda responsabilidad ante éstas.

## ARTÍCULO 54

**Permiso Examen Preventivo:** las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, con contrato de trabajo indefinido, tendrán derecho una vez al año, a medio día permiso para someterse a exámenes de mamografía y próstata respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud pública o privada que corresponda. Tratándose de los trabajadores que estén con contrato a plazo fijo, este derecho podrá ejercerse de la misma forma a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo.

El lapso de tiempo para someterse a los exámenes será complementado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y disponibilidad de equipamiento médico necesario, según sea el caso. Para hacer efectivo este derecho los trabajadores deberán dar aviso a su jefe directo con una semana de anticipación, con el propósito de organizar con antelación las labores de su equipo, para no alterar el normal funcionamiento de la Unidad de Trabajo y llenar la solicitud de los permisos administrativos agregando al formulario la observación "Solicitud para práctica de examen de tipo preventivo".

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.

## **ARTÍCULO 55**

Cuando los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, correspondan a días laborales, el personal de ONGI terminará sus labores a partir de las 14:00 horas, correspondiéndole en el caso de los trabajadores, coordinar sus funciones para hacer posible y efectivo este beneficio, velando siempre por no afectar en manera alguna el servicio de atención a los usuarios.

## **TÍTULO XI. DE LAS LICENCIAS**

### **ARTÍCULO 56**

ONG Pather Nostrum conforme a la legislación vigente respetará los siguientes tipos de licencia:

- a) Licencia por Servicio Militar: Cuando un trabajador sea llamado a reservas movilizadas o a instrucción, conservará la propiedad de su empleo sin derecho a remuneración (Artículo N° 158 del Código del Trabajo) debiendo al momento de su reincorporación a su trabajo, ser reintegrado a sus funciones u otras similares de igual remuneración, siempre que el trabajador esté capacitado para ellas, hasta treinta días después de la fecha de licenciamiento.
- b) Licencia Médica: El trabajador o la trabajadora que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso de tal situación a su jefatura directa, a través de la presentación de la licencia médica, personalmente o por medio de otra persona, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio de la licencia, para que la ONG trámite ante la entidad pagadora de subsidios que corresponda.
- c) Licencia por Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o de Trayecto: El trabajador o trabajadora de ONG Pather Nostrum, que por enfermedad profesional, accidente laboral o de trayecto estuviere impedido de cumplir con sus funciones, estará obligado a dar aviso de ello a su jefatura directa, personalmente o por medio de un tercero, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de la atención, indicando la duración prevista para el reposo y/o el siguiente control, o la fecha de alta probable que haya determinado la respectiva organización previsional.
- d) Licencia Maternal: Las trabajadoras de la ONG, tendrán derecho a un descanso por maternidad que se registrará en sus términos y condiciones por lo que establezca la normativa legal.

### **ARTÍCULO 57**

Será obligación de la trabajadora embarazada presentar tan pronto tenga conocimiento de ello, los certificados expedidos por un médico o matrona que acrediten su estado de gravidez, a la jefatura

respectiva, o a quien correspondiere, según el procedimiento establecido.

## **ARTÍCULO 58**

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos

considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial a su estado.

Para estos efectos se entenderá especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar cargas superiores a los tres (3) kilogramos;
- b) Exija esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Se ejecute en horario nocturno;
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) La autoridad competente declare in- conveniente para el estado de gravidez.

Las jefaturas directas de la trabajadora embarazada, deberán brindar todas las facilidades para la realización de sus controles prenatales y los exámenes médicos asociados a su condición. Estas facilidades serán otorgadas cuando la trabajadora haya agotado sus días de permiso administrativo.

El tiempo no trabajado en virtud de estos permisos, no deberá ser compensado en tiempo ni en dinero por la trabajadora.

## **ARTÍCULO 59**

Si durante el embarazo se produjere una enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con Certificado Médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije en su caso el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa”.

## **ARTÍCULO 60**

Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso por maternidad, el prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso postnatal, que deberá ser comprobado antes de expirar el plazo, con un certificado del médico o de la matrona.

## **ARTÍCULO 61**

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal al que se refiere el artículo 196 inciso 4 del Código del Trabajo, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso 5 del artículo 196 de Código del Trabajo, se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo niño o niña Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos anteriores de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

## **ARTÍCULO 62**

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal.

## **ARTÍCULO 63**

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior de este artículo, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con el Director Ejecutivo.

Para ejercer el derecho establecido en los incisos precedentes, la trabajadora deberá dar aviso a ONG Pather Nostrum mediante carta certificada, enviada con al menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

ONG sólo podrá negarse a esta reincorporación en jornada parcial cuando debido a la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. En tal caso, la negativa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, en un plazo de tres días hábiles desde que sea recibida la comunicación, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de la negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de ONG Pather Nostrum.

## **ARTÍCULO 64**

Cuando la madre de un niño hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial siendo trabajador de ONG Pather Nostrum, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en el Código del Trabajo.

La madre podrá traspasar al padre trabajador de ONG, el goce del permiso postnatal parental, a partir

de la séptima semana, 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 establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso final del artículo 59 de este reglamento.

En caso de que el padre trabajador haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a ONG

Pather Nostrum mediante carta certificada enviada a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo.

## **ARTÍCULO 65**

La trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620, tendrá derecho a solicitar permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Además, cuando el niño o niña tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

Junto a la solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañarla necesariamente de una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del niño o la niña como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620.

## **ARTÍCULO 66**

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, el trabajador será responsable de la restitución de los subsidios percibidos, sin perjuicio de las medidas administrativas y sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder si hubiese obrado maliciosamente.

## **ARTÍCULO 67**

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho se podrá ejercer 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 partes.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el niño o niña. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Este derecho no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

El período de permiso señalado anteriormente, se entenderá ampliado en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos que estén en sala cuna.

ONG Pather Nostrum pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y el regreso del niño o la niña al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre para su traslado desde y hacia su lugar de trabajo.

## **ARTÍCULO 68**

Con el propósito de proporcionar las facilidades necesarias a aquellas madres trabajadoras, con hijos menores de dos años, para que éstas puedan alimentarlos y tengan en donde dejarlos mientras se encuentran en su trabajo, ONG Pather Nostrum:

- a) Pondrá a disposición de la trabajadora una sala cuna institucional.
- b) Si la opción anterior, no es posible de implementar, pondrá a disposición de la trabajadora la opción de una sala cuna JUNJI, ubicada dentro de la misma localidad y a una distancia razonable de su lugar de trabajo.
- c) Si la opción anterior tampoco es viable, pondrá a disposición de la trabajadora una sala cuna del Municipio o de algún otro organismo público de la comuna, en convenio o en vías de suscribir convenio con la ONG.
- d) Si ninguna de las opciones anteriores es factible, pondrá a disposición de la trabajadora la opción de una sala cuna particular en convenio o en vías de suscribir convenio con la ONG, la que en lo posible deberá ubicarse dentro de la misma área geográfica en la que se sitúa el respectiva Oficina Administrativa.

Dicho establecimiento deberá contar con empadronamiento vigente de acuerdo a lo prescrito por la legislación respectiva.

- e) Si ninguna de las instancias señaladas anteriormente fuere posible de concretar, en especial por no existir establecimientos en la localidad en que la trabajadora desempeña sus funciones, ONG podrá pactar con la trabajadora el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna a través del cuidado del niño en su propia casa o en el de la cuidadora, siempre que la madre trabajadora no esté haciendo uso del beneficio por medio de una de las alternativas consignadas en los literales anteriores, o por motivos de salud del hijo certificado por un médico.

## **ARTÍCULO 69**

De acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, cuando la salud de un hijo o hija, menor de 18 años requiera atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para

todos los efectos legales.

Las circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico tratante del niño o niña.

De este modo y cuando ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del niño o niña por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese

imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, el permiso se otorgará a quien acredite su tuición o cuidado del niño o la niña.

## **ARTÍCULO 70**

De acuerdo a lo prescrito por el Código del Trabajo, el tiempo no trabajado en virtud del permiso señalado en el artículo precedente, deberá ser restituido por el trabajador o la trabajadora, mediante imputación a sus días correspondientes al feriado legal anual o mediante compensación horaria, o a través de cualquier otra forma que convengan las partes.

En la eventualidad de no ser posible aplicar dichos mecanismos, ONG Pather Nostrum podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido, de las remuneraciones mensuales del trabajador o la trabajadora, en forma de un día por mes, lo que deberá fraccionarse conforme a lo acordado por las partes, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora terminara su contrato de trabajo por cualquier causa.

Tendrán los mismos derechos la trabajadora que tenga la tuición o el cuidado personal de un hijo mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o dependencia severa.

## **ARTÍCULO 71**

De acuerdo a la normativa laboral vigente, la trabajadora o el trabajador de ONG Pather Nostrum que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental al que se refiere el artículo 65 del presente Reglamento. Además, cuando el niño o la niña sea menor de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, deberá acompañarse necesariamente de una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del niño o la niña como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

## **ARTÍCULO 72**

Durante el período la licencia médica por enfermedad común o maternal, accidente del trabajo o enfermedad profesional, ONG no podrá exigir ni autorizar el trabajo, tampoco poner término al

respectivo contrato, por aplicación de cualquiera de las causales contempladas en el artículo N° 161 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XII**

### **DEL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADOR**

#### **ARTÍCULO 73**

ONG Pather Nostrum promueve, fomenta e incentiva condiciones de bienestar y desarrollo del personal

y su grupo familiar, a fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y de su entorno laboral, familiar y social, con el propósito de comprometerlos, en sus actitudes y en sus capacidades con los objetivos y valores que sustentan la ONG.

Los trabajadores participarán en este proceso personalmente.

#### **ARTÍCULO 74**

Corresponderá a ONG Pather Nostrum, a través del Departamento de Recursos Humanos o el Servicio de Bienestar según corresponda, podrá diagnosticar, proponer, elaborar, implementar, y evaluar toda clase de programas, acciones o actividades que promuevan condiciones de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida del personal y sus grupos familiares, de acuerdo a sus múltiples necesidades.

#### **ARTÍCULO 75**

Como una forma de contribuir directamente al mejoramiento de la calidad de vida del personal y sus familias, ONG Pather Nostrum promueve, incentiva y apoya la existencia, desarrollo y fortalecimiento de un Servicio de Bienestar de carácter autónomo, cofinanciado con aportes de la Institución y de sus afiliados, dirigido por un Consejo.

#### **ARTÍCULO 76**

Todo el personal con contrato indefinido de ONG Pather Nostrum, tiene derecho a afiliarse voluntariamente al Servicio de Bienestar, para lo cual deberá cumplir con el procedimiento y los requisitos establecidos para la afiliación.

El Servicio de Bienestar es administrado por un Consejo Administrativo, que es, la instancia resolutoria de todo su accionar.

Es responsabilidad del Consejo Administrativo fijar anualmente el tope y distribución de la tabla de beneficios por afiliado, así como los montos máximos por persona para préstamos médicos, subsidios y préstamos personales.

En todos los beneficios, el Servicio de Bienestar será responsable de su entrega, dependiendo de su disponibilidad presupuestaria, por las causales y de acuerdo a las modalidades establecidas en su

normativa

El Servicio de Bienestar podrá suscribir convenios con instituciones públicas o privadas para otorgar beneficios adicionales a sus afiliados, afiliadas y a sus grupos familiares.

## **ARTÍCULO 77**

ONG Pather Nostrum dispondrá anualmente la celebración de la semana de aniversario, preferentemente el último día hábil de dicha semana, programando una serie de actividades en las cuales podrá participar todo su personal.

Todo trabajador o trabajadora, deberá participar de las actividades de este día.

## **TÍTULO XIII**

### **DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN CASO DE FALLECIMIENTO**

## **ARTÍCULO 78**

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, independiente de la condición contractual o antigüedad en la institución, las remuneraciones que a la fecha del deceso se adeudaren, serán pagadas por la ONG conforme a la legislación vigente, a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo si lo hubiere, y las otras prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, conviviente civil (AUC), a los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado.

El Departamento de Recursos Humanos determinará el beneficiario a quien se realizará el pago de los haberes que se adeudaren, de acuerdo a los antecedentes fidedignos y calificados que le proporcione la familia directa del trabajador o trabajadora fallecida o quien legalmente les represente.

El beneficio señalado en este artículo, es único, siendo la suma que resulte aplicable, pagada por una sola vez, a todos los eventuales beneficiarios, en conjunto, y no individualmente a ellos.

## **ARTÍCULO 79**

Los costos del funeral del trabajador o trabajadora se pagarán en principio, con las remuneraciones que se encontraren adeudadas. En caso de no adeudarse remuneraciones o si su monto fuese inferior al costo de los funerales, el saldo se deducirá de la indemnización voluntaria señalada en el artículo 75. Con todo, si los deudos del trabajador o trabajadora tuviesen derecho a cuota mortuoria emanada de algún organismo previsional, los gastos del funeral deberán en primer término ser solventados con dicha cuota.

## **TÍTULO XIV**

### **DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

## **ARTÍCULO 80**

# **REGLAMENTO INTERNO**

ONG Pather Nostrum promueve la capacitación, el desarrollo y el mejoramiento del nivel educacional de su personal, a fin de contar con las personas más adecuadas y con equipos de trabajo que posean las herramientas necesarias para el cumplimiento de su misión, a través de la utilización y desarrollo óptimo de las aptitudes y destrezas de cada trabajador y trabajadora acorde a su función, asegurando que cada ONG ante de la Institución se sienta parte y se identifique con ella, permitiéndoles mejores oportunidades y condiciones de trabajo y de vida procurando que sus intereses e inquietudes converjan con los objetivos de la ONG.

Para los efectos de este título, se consideran además todas las temáticas normadas en la Ley 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

## **ARTÍCULO 81**

La implementación de planes o acciones de capacitación y desarrollo está dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la ONG con contrato vigente, tanto al interior de los establecimientos, como en los Equipos Regionales y Casa Central.

En el caso de las actividades de pre y post contrato, serán regidas por lo definido en la Ley 19.518.

## **ARTÍCULO 82**

Las acciones de capacitación y/o desarrollo deberán ser realizadas preferentemente dentro de la jornada laboral, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles ello resultare imposible, en cuyo caso deberá contarse con la aceptación del trabajador o trabajadora de participar en ellas. Los trabajadores y las trabajadoras beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional, mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

## **ARTÍCULO 83**

Si el trabajador o trabajadora sufre un accidente, a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la ley N° 16.744 y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

## **TÍTULO XV**

### **DE LAS ORGANIZACIONES**

## **ARTICULO 84**

ONG Pather Nostrum reconoce y respeta, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente y en la Constitución Política de la República, el derecho que tienen sus trabajadores y trabajadoras a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estime convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

## **ARTÍCULO 85**

**ONG Pather Nostrum** mantendrá relaciones laborales permanentes con las organizaciones sindicales existentes, en un ambiente de confianza, basadas en el diálogo, la información, comunicación y participación de modo que converjan los objetivos institucionales y los de los trabajadores y trabajadoras, generando un proceso de retroalimentación, en ambos sentidos, que permita orientar la gestión de personas hacia el desarrollo institucional, respetando la autonomía de las organizaciones de trabajadores.

## **ARTÍCULO 86**

ONG Pather Nostrum no condicionará la permanencia en el empleo de ningún trabajador o trabajadora a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. De igual modo, de acuerdo a la ley, estará

prohibida de impedir o dificultar su afiliación, despedirle o perjudicarlo en cualquier forma, por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

## **ARTÍCULO 87**

Los Directores Sindicales gozarán de fuero laboral, en el número y forma que establece la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de su cese en el cargo, siempre que la cesación en él, no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente, en cuya virtud deban hacer abandono del cargo, o término de la empresa.

## **ARTÍCULO 88**

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el artículo precedente, ONG no podrá, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, ejercer respecto de los Directores Sindicales las facultades que establece el artículo N°12 del Código del Trabajo, esto es; alterar unilateralmente: la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deban prestarse y la distribución de la jornada de trabajo convenida. Para estos efectos, acorde a lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto que no es posible resistir, anticipar o evitar, por ejemplo: una erupción volcánica, un terremoto o los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos.

De esta manera, el caso fortuito o de fuerza mayor debe ser inimputable, vale decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes; imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios y corrientes; e irresistible, que no se haya podido evitar, ni aun en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

## **ARTÍCULO 89**

ONG Pather Nostrum, otorgará los permisos sindicales establecidos en la legislación laboral vigente.

## **ARTÍCULO 90**

ONG Pather Nostrum realizará el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras afiliados a estas organizaciones, en conformidad a la legislación vigente.

Para estos efectos se deberá acompañar copia del acta sindical en la que consta el monto o porcentaje de la cotización cuyo descuento se solicita, e indicar la cuenta corriente o de ahorro en que deberán ser depositados estos descuentos cuando corresponda, a simple requerimiento del presidente, presidenta, tesorero o tesorera de la directiva de la organización sindical respectiva.

## **TÍTULO XVI**

### **DE LAS OBLIGACIONES BÁSICAS DE ONG PATHER NOSTRUM**

#### **ARTÍCULO 91**

Son obligaciones básicas de ONG Pather Nostrum, las siguientes:

- a) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
- b) Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.
- c) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras con la prevención adecuada de riesgos y de higiene laboral, además del cumplimiento de las normas establecidas por los organismos competentes.
- d) Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance, sobre los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
- e) Colaborar en el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores y trabajadoras, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
- f) Cumplir con las normas contractuales, laborales y protocolos o acuerdos que se suscriban con las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras.
- g) Confiar su representación a jefaturas intermedias idóneas, que junto con sus propias obligaciones y prohibiciones asumidas, den cumplimiento, a los deberes y limitaciones que tiene la ONG como empleador.
- h) Oír y atender los requerimientos que las Directivas de los Sindicatos, los delegados de personal, y los interesados directos, que no pertenezcan a la organización sindical, le formulen.
- i) Escuchar las sugerencias formuladas por las Directivas de los Sindicatos, y las jefaturas y mandos intermedios, en lo que corresponda al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- j) Dar a los trabajadores y las trabajadoras ocupación efectiva en las labores convenidas y/o todas aquellas tareas que emanen o se deriven de su cargo.
- k) Promover el respeto mutuo entre los trabajadores y trabajadoras y, tratándose de denuncias que digan relación con situaciones de acoso sexual o laboral, ofrecer un sistema de solución de conflictos gratuito, que garantice que toda denuncia presentada por cualquier trabajador o trabajadora sea acogida a tramitación e investigada de acuerdo a la normativa legal vigente.
- l) Cumplir de manera permanente con los coeficientes técnicos establecidos para ONG en los

distintos niveles, proveyendo los reemplazos que corresponda en cada caso.

m) Respetar y velar por un trato digno, imparcial y objetivo hacia los trabajadores y trabajadoras, conforme a los lineamientos y protocolos institucionales, que estén involucrados o relacionados en una investigación interna; reconociendo y respetando en todo momento sus derechos y garantías constitucionales.

## **TÍTULO XVII**

### **DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

#### **ARTÍCULO 92**

Los trabajadores y las trabajadoras de ONG Pather Nostrum deberán cumplir las estipulaciones contenidas en sus contratos de trabajo, en las disposiciones legales y en el Reglamento Interno de

Orden, Higiene y Seguridad.

Serán obligaciones generales de todos los trabajadores y trabajadoras de la ONG:

a) Presentarse puntualmente a la hora de inicio de su jornada laboral y después de la colación y firmar el Libro de Asistencia a la entrada y salida de su lugar de trabajo o en el lugar de control correspondiente.

b) Aquellos trabajadores y trabajadoras que conforme a su contrato de trabajo se encuentren en alguna de las hipótesis descritas en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, excluidos de la limitación de jornada no registrarán asistencia. No obstante, las Directoras o directores serán responsables del funcionamiento del establecimiento durante el transcurso de su jornada.

c) Presentarse al trabajo en condiciones de salud e higiene personal que les permita cumplir en forma eficiente su labor.

d) Observar durante el transcurso de la jornada laboral una presentación personal adecuada, y en los casos que corresponda, hacer uso permanente y correcto de los uniformes entregados por la ONG de acuerdo a lo preceptuado en el Título VI del Libro Primero de este Reglamento.

e) Respetar los conductos regulares internos de la ONG y en particular aquellos de cada unidad de trabajo.

f) Cumplir las instrucciones y órdenes que reciba de la autoridad de la ONG, ya sea directamente o, por medio de quienes la representen, desempeñando cualquier trabajo que su superior directo le encomiende, resguardando en todo momento que la función encomendada no cause menoscabo al trabajador o trabajadora.

g) Observar buen comportamiento, nivel de compromiso, orden, disciplina y dedicar su actividad, competencia y cuidado al desempeño del trabajo que le sea encomendado.

h) Respetar a las autoridades de la ONG y a sus representantes, jefaturas, compañeros y

# **REGLAMENTO INTERNO**

compañeras de labores, así como a sus subalternos, usuarios y sus familias y a cualquier persona que se relacione con ella.

- i) Guardar reserva absoluta en el medio exterior sobre los asuntos internos propios de la ONG, sin que esto, en modo alguno signifique encubrir irregularidades, faltas a la probidad o a la transparencia.
- j) Asistir a las actividades de formación y capacitación que se desarrollen dentro de la jornada ordinaria de trabajo y a aquellas en que individual o colectivamente hayan comprometido su asistencia.
- k) Informar a su jefatura directa, o a quien corresponda, cualquier deficiencia o desperfecto y de toda anomalía que  
l) observe en su lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
- m) Respetar y acatar las medidas que adopte la ONG para prevenir robos y hurtos, las que serán siempre de carácter general e impersonal, respetando en todo momento la honra y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- n) Ceñirse estrictamente a las normas de seguridad definidas para su lugar de trabajo, conforme a la legislación vigente y a las normas contenidas referentes a orden y seguridad en este Reglamento.
- o) En caso de inasistencia, dar aviso oportuno a la jefatura directa, quien avisará a la instancia que corresponda, informando el motivo. Si la inasistencia se debe a enfermedad, el trabajador o la trabajadora deberá justificar con licencia médica o certificado médico de atención de acuerdo a las normas legales vigentes.
- p) Comunicar oportunamente cualquier cambio en los antecedentes personales que obren en poder de la ONG, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 10 del presente reglamento.
- q) Prestar colaboración y auxilio en caso de emergencia o peligro en las dependencias de la ONG, sin que esto signifique en modo alguno un riesgo para la integridad física del trabajador o la trabajadora.
- r) Contribuir en todo momento al uso eficiente de los materiales, artículos, equipos, vehículos, bienes muebles o de cualquier clase, que le sean entregados para cumplir con las funciones encomendadas, y colaborar permanentemente con la ONG, en el ahorro del consumo de energía, agua potable, teléfono.
- s) Observar una conducta correcta, honorable y desempeñar sus funciones con responsabilidad.

## **TÍTULO XVIII**

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDAD DE JEFATURA**

**PATHERNOSTRUM**

## **ARTÍCULO 93**

Las personas que ocupen cargos de jefatura en ONG deberán cumplir, con las obligaciones generales y derivadas de los cargos que detentan, entre éstas:

- a) Las jefaturas con atribuciones de supervisión directa de personal, son responsables del inicio, desarrollo y término de la jornada laboral respecto de quienes estén a su cargo, debiendo respetar y cumplir el horario de funcionamiento establecido por la ONG.
- b) Ejercer las funciones de jefatura con el debido respeto por el personal subalterno, en forma cordial, velando por la dignidad por las personas, ejerciendo un estilo de liderazgo orientado en todo momento al trabajo en equipo y a la integración constante de sus colaboradores y colaboradoras, a través de su participación permanente
- c) Mantener canales abiertos, claros y expeditos de comunicación, manteniendo un adecuado clima laboral al interior de la unidad de trabajo, incentivando la retroalimentación constante y velando permanentemente por alcanzar el mejoramiento continuo respecto del cumplimiento de metas y objetivos.
- d) Organizar, coordinar, y supervisar el trabajo del personal bajo su dependencia, evaluando periódicamente su desempeño, informándoles respecto de sus fortalezas y debilidades, sugiriendo al mismo tiempo las formas de mejorar o reforzar dichas conductas.
- e) Hacer llegar la documentación e información requerida por las instancias superiores de la ONG en los plazos establecidos.
- f) Comprobar que la información técnica que emana de su unidad de trabajo sea fidedigna.
- g) Aplicar la reglamentación vigente de la ONG para el buen funcionamiento de su unidad de trabajo, informando con antelación cuando se vea afectado el coeficiente técnico, a fin de que éste se mantenga con reemplazos que cubran oportunamente las ausencias.
- h) Otorgar autorizaciones y permisos a los trabajadores de su dependencia, velando siempre por el adecuado funcionamiento de su unidad de trabajo y la atención directa de los usuarios.
- i) Informar al personal a su cargo, respecto de aquellas materias de interés general para los trabajadores y trabajadoras, como nuevas normas, beneficios u otros, a través de reuniones, circulares, cartas o diario mural, en el más breve plazo.
- j) Seleccionar al personal para capacitaciones institucionales y extra institucionales, cuando corresponda, conforme a los criterios que ONG Pather Nostrum defina, colaborando activamente en los procesos de detección de necesidades que deban ser aplicados.
- k) Planificar con la debida antelación la contratación de personal de reemplazo, por ausencia de un trabajador o trabajadora. Para ello, deberá implementar un sistema de reemplazos de urgencia, en caso de ausencia imprevista de un trabajador o trabajadora, con el objeto de asegurar las condiciones adecuadas (los cuidados que se deben tener no pueden ser mínimos y si es así, atenta con el concepto de calidad educativa) de cuidado de los niños y el normal funcionamiento de la unidad de trabajo.
- l) Planificar, coordinar, y evaluar el desarrollo de los programas de inducción aplicados al personal que se incorpore a la ONG, así como supervisar el acompañamiento inicial de los trabajadores y las trabajadoras que eventualmente sean promocionados de sus puestos.
- m) Velar por el cumplimiento estricto de las normas de Higiene y Seguridad contempladas en

este Reglamento, y las normas referidas al adecuado funcionamiento de los distintos espacios de trabajo, en cuanto les fuesen aplicables, a los trabajadores externos que presten servicios ocasionales en dependencias de la ONG, así como del personal subcontratista.

n) Velar por el cumplimiento de las funciones y horarios de cada uno de sus subordinados, de acuerdo a su contrato de trabajo.

## **TÍTULO XIX.**

### **DE LAS PROHIBICIONES AL PERSONAL**

#### **ARTÍCULO 94**

El personal de ONG Pather Nostrum estará afecto a las siguientes prohibiciones generales:

1. Desobedecer total o parcialmente, las instrucciones contenidas en este reglamento o aquellas transmitidas por las autoridades o jefaturas directas en forma verbal o escrita en el marco de sus atribuciones y en lo relacionado con las funciones generales para las cuales fue contratado el trabajador o la trabajadora que emanen de la naturaleza de sus funciones, resguardando en todo momento que la

función encomendada no causa menoscabo, tal y como lo señala el artículo 90 letra f) de este Reglamento.

2. Los atrasos reiterados e injustificados en que incurran los trabajadores o trabajadoras al horario de inicio de la jornada laboral pactada contractualmente, y la acumulación de más de dos (02) horas de atrasos continuos o esporádicos, injustificados durante el lapso de un mes.

3. Ejercer facultades, atribuciones o representación que no le correspondan, o no le hayan sido delegadas. Esta prohibición se debe entender especial, pero no únicamente referida a:

a. Comprar, por cuenta de la ONG, cualquier clase de bienes o alimentos sin la autorización correspondiente.

b. Retirar de las dependencias de la ONG, vehículos, implementos de trabajo asignados para el desempeño de sus funciones u otros bienes de cualquier especie, salvo autorización expresa de la ONG, otorgada por escrito al trabajador o trabajadora a través de su jefatura directa.

c. Sustraer, entregar o vender alimentos, material didáctico u otro tipo de bienes institucionales a particulares u otras instituciones, sin autorización expresa de la ONG.

d. Revelar datos de la ONG conocidos con motivo del ejercicio de sus funciones, sin la autorización de su jefatura directa, salvo en aquellos casos en que esto sea ordenado por la autoridad al tratarse de una investigación policial o judicial en curso.

e. Sacar o mantener en su poder copias de llaves de cualquier dependencia de la ONG sin la debida autorización o comunicación a la jefatura respectiva.

f. Hacer uso malicioso e indebido y en beneficio personal de la identificación o tarjeta personal entregada por la ONG.

# **REGLAMENTO INTERNO**

4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material, recursos tecnológicos, información reservada o confidencial de la ONG para fines ajenos a los institucionales.
5. Solicitar, hacerse prometer o aceptar propinas, regalos, donativos, ventajas o privilegios, en dinero o especies, de cualquier naturaleza, para sí o para terceros, en retribución a servicios realizados en el ejercicio de sus funciones en la ONG o a cambio de la promesa, real o no, de realizarlos.
6. Efectuar requerimientos de índole sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen directa o indirectamente, su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá, una conducta de acoso sexual que será tratada con arreglo a las disposiciones del Libro II de este Reglamento.
7. Incurrir en actos de acoso laboral. De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, y en el Libro II de este Reglamento:  
  
Constituirá acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien  
  
que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Ante este tipo de conductas, el trabajador o trabajadora deberá dirigir su denuncia directamente a la ONG, de acuerdo a lo señalado en el art. 131 de este Reglamento, con el objeto de que se adopten las medidas correspondientes, sin perjuicio de su derecho de concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, a fin que cite a las partes a una audiencia de mediación para la pronta resolución del conflicto.
8. Difundir rumores, promover o participar en disputas, riñas o agredir física o verbalmente a otro trabajador o trabajadora, a un superior, usuario o cuidador
9. Realizar cualquier actividad de carácter político dentro de las dependencias de la ONG; o usar su autoridad, cargo, bienes o recintos de la ONG para fines ajenos a sus funciones y que no hayan sido debidamente autorizados por las autoridades respectivas.
10. Atentar contra los bienes de la ONG, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo que disminuyan su valor o causen su deterioro, o incitar a destruir, inutilizar, interrumpir instalaciones de propiedad de la ONG, o participar en hechos que las dañen.
11. Registrar el ingreso o salida de la institución en lugar de otro trabajador o trabajadora, adulterar de cualquier forma los registros horarios y de asistencia, ocultar inasistencia o atrasos propios o de algún otro trabajador o trabajadora.
12. Consumir alcohol, drogas u otras sustancias psicotrópicas sin prescripción médica, durante las horas de trabajo o presentarse a sus labores bajo sus efectos. Y aun con la respectiva prescripción médica introducir dichas sustancias u otro tipo de medicamentos dejándolos al alcance

# REGLAMENTO INTERNO

de los niños o niñas.

13. Adulterar facturas, boletas u otros documentos justificativos de gasto institucional.
14. Atender o permitir el ingreso a las dependencias de la ONG a personas no autorizadas por las autoridades de ONG y que no tengan vinculación con sus funciones.
15. Dormir en horas de trabajo.
16. Abandonar el puesto de trabajo que le haya sido asignado, sin autorización de la jefatura directa y sin causa justificada, o la negativa a trabajar en las labores propias asignadas en el desempeño de su cargo.
17. Vender, comprar o comercializar cualquier regalía que otorgue la ONG, puesto que tales compensaciones tienen un fin social y no comercial. Conducir un vehículo de propiedad de la ONG o proporcionado por ésta, en forma irresponsable y temeraria poniendo en riesgo la integridad física del personal y/o de terceros.
18. Incumplir el deber de confidencialidad y reserva respecto de los datos personales entregados por el personal de la ONG, por parte de los trabajadores o trabajadoras con acceso a esta información.
22. Presentar antecedentes o documentos falsos o adulterados para ingresar a la ONG para optar a algún beneficio.
23. Fumar en cualquier dependencia de la ONG.
24. Utilizar los establecimientos de la ONG para la realización de eventos, manifestaciones y/o actividades que no hayan sido expresamente autorizadas por la Dirección de la ONG.
25. Facilitar el acceso a personas ajenas a las dependencias de ONG Pather Nostrum .sin previa autorización.
26. Administrar dineros ajenos a la ONG, correspondiente a actividades propias de la fundación al interior de un establecimiento, tales como rifas, bingos u otros de similar naturaleza; sin la autorización expresa y por escrito del Director Regional o de quien lo subrogue, de la jefatura de Área, Departamento o servicios según sea el caso.

Esta prohibición no se aplicará a los fondos propios de las actividades de las organizaciones sindicales.

27. Hacer uso del uniforme, logo o imagen corporativa de ONG Pather Nostrum para fines ajenos a los institucionales, sin contar con las autorizaciones escritas respectivas.

El incumplimiento de estas prohibiciones por parte del personal de la ONG Pather Nostrum configurará causal de término inmediato del contrato de trabajo, de acuerdo a lo que se indica a continuación:

- a) Falta de probidad: Configurarán causal de término inmediato de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, las conductas señaladas en los numerales 3, 4, 5, 11, 12, 14, 15, 22, 23, 25, 26, y 27 del presente

artículo.

- b) Incumplimiento Grave de las Obligaciones que Impone el Contrato: Configurarán causal de término inmediato de contrato, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, las conductas señaladas en los numerales 1, 2, 7, 8 (solo en lo relativo a los rumores), 9, 16, 17, 18 y 20 de este artículo.
- c) Conducta Inmoral Grave: La falta señalada en el N°13 anterior, constituye causal de término inmediato de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°1 letra e) del Código del Trabajo.
- d) Las faltas señaladas en el N°8 anterior, con excepción de la difusión de rumores, configurarían las causales de término inmediato del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, establecidas en el artículo N°160, N°1, letras c) o d) del Código del Trabajo, según sea el caso.
- e) La falta señalada en el N° 6 anterior, constituye causal de término inmediato de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo. Esto es, "Acoso Sexual".
- f) La falta señalada en el N°18 anterior, constituye causal de término inmediato de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°4, letra a) o b) del Código del Trabajo según sea el caso.
- g) Actos, Omisiones o Imprudencias Temerarias: Las faltas señaladas en los N°20 y N°23 anterior, configurarían causal de término inmediato de contrato, sin derecho a indemnización alguna, establecida en el artículo 160 N°5, del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XX.**

### **DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 95**

De acuerdo a la legislación laboral vigente, el contrato de trabajo terminará, por alguna de las causales establecidas en el artículo N°159 del Código del Trabajo:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c. Muerte del trabajador o trabajadora.
- d. Vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo. La duración del contrato a plazo no puede exceder de un año. Tratándose de directores o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no deberá exceder de dos años.
- e. Término del trabajo que dio origen al contrato.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

## **ARTÍCULO 96**

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

- a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
- b) Conductas de Acoso Sexual.
- c) Conductas de Acoso Laboral.
- d) Vías de hecho (fuerza o violencia física que ejerce una persona en contra de otra) ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra de quien represente a ONG Pather Nostrum, o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la Institución.
- e) Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora en contra de las autoridades de la ONG Pather Nostrum.
- f) Conducta inmoral que afecte a la Institución, será causal de despido cuando el trabajador o trabajadora contraría de forma evidente y notoria las normas éticas y morales, con una actitud de ofensa y menosprecio hacia la persona de su empleador, compañeros de trabajo o de otras personas vinculadas a su quehacer laboral.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora, dentro del quehacer de la ONG y que hubieran sido prohibidas por escrito en el contrato.

3. No concurrencia del trabajador o trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del jardín infantil, sala cuna, o unidad administrativa donde el trabajador o trabajadoras se desempeñen.

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

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora de su lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso de la jefatura respectiva, o
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades definidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la seguridad o las actividades de los trabajadores o trabajadoras y usuarios o a la salud de éstos.

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

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

## **ARTÍCULO 97**

Velando siempre por la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales, ONG Pather Nostrum podrá de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo en su artículo N° 161, poner término al contrato de trabajo, invocando como causa las "necesidades de la empresa o desahucio" en cuyo caso

pagará la indemnización por años de servicios y aviso previo si correspondiere. Se entenderán como necesidades de la empresa, entre otras, las siguientes:

1. La racionalización o modernización institucional.
2. Bajas en la productividad, cobertura o calidad de los servicios.
3. Cambios en las condiciones sociales, presupuestarias, de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

## **ARTÍCULO 98**

La causal señalada en el artículo 94° de este Reglamento, no podrá ser invocada respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, maternal, por accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada de acuerdo a las normas legales vigentes.

## **ARTÍCULO 99**

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los numerales 4, 5 ó 6 del artículo N° 159 del Código del Trabajo, o si ONG Pather Nostrum le pusiere término por la aplicación de una o más causales señaladas en los artículos N° 160 ó N° 161 del referido cuerpo legal, se deberá comunicar por escrito al trabajador o trabajadora dentro de los plazos legales, personalmente, para cuya constancia el trabajador o trabajadora deberá firmar una copia de la comunicación, o por carta certificada dirigida al domicilio registrado en su contrato.

Para proceder al despido de un trabajador o trabajadora por alguna de las causales señaladas en el inciso anterior, ONG Pather Nostrum deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido o las que deban estar

pagadas en atención a los plazos administrativos, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

## **ARTÍCULO 100**

El trabajador o trabajadora cuyo contrato termine por la aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos N° 159, N° 160 y N° 161 del Código del Trabajo, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro de plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

## **ARTÍCULO 101**

ONG Pather Nostrum, contribuyendo con el espíritu de colaboración permanente que debe existir con sus trabajadores y trabajadoras, en el marco de las relaciones laborales, reconoce y garantiza el derecho de ellos a formular sugerencias, consultas y reclamos. En razón de lo anterior la ONG:

- a) Sostendrá por intermedio de sus representantes o personas idóneas que para este efecto convoque, reuniones informativas con los diversos órganos de colaboración mutua que existan o se creen en el futuro, vale decir, Sindicatos, Delegados de Personal de Trabajadores No

# **REGLAMENTO INTERNO**

Sindicalizados y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

- b) Cuando los antecedentes deban ser conocidos por todos los trabajadores y trabajadoras, ONG Pather Nostrum y la directiva del órgano de colaboración, redactarán una comunicación escrita, conjunta, que será colocada en lugares visibles de la ONG.

## **ARTÍCULO 102**

ONG Pather Nostrum pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras toda su voluntad, a fin de satisfacer sus consultas e inquietudes.

Las informaciones que deseen obtener respecto de sus derechos u obligaciones, deberán ser solicitadas a su jefatura directa.

## **ARTÍCULO 103**

Las informaciones que los trabajadores o trabajadoras deseen tener acerca de materias relacionadas con sus derechos y obligaciones podrán ser solicitadas a al departamento de Recurso Humano de la institución.

## **ARTÍCULO 104**

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que

contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 316.744.

## **TÍTULO XXI.**

### **DE LA LEY 20.609 (ZAMUDIO) – CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

## **ARTICULO 105**

[Propósito de la ley. Esta Ley tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita reestablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.](#)

## **ARTICULO 106**

Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, 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 amenazada en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre los 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 a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

## **LIBRO II**

### **DEL ACOSO SEXUAL, DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y**

#### **SANCIONES**

##### **ARTÍCULO 107**

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la institución. En ONG serán consideradas como conductas de este tipo, aquellos requerimientos de índole sexual que se hagan sin que exista aceptación del trabajador o trabajadora que recibe tales requerimientos, ya sea se efectúen en forma verbal, por correos electrónicos, cartas,

misivas personales u otros medios, que vayan aparejados de premios, recompensas o beneficios, o amenazas de despido u otras situaciones, que puedan hacer peligrar el empleo o las condiciones laborales actuales o futuras de la víctima del acoso.

##### **ARTÍCULO 108**

Todo trabajador o trabajadora afectado(a), tiene derecho a denunciar el acoso sexual, por escrito a la ONG o ante la Inspección del Trabajo.

Si se decide interponer la denuncia ante la ONG, y quien comete la conducta de acoso sexual fuese un compañero o compañera de trabajo, del mismo o inferior nivel jerárquico, ésta deberá dirigirse a la

jefatura directa del afectado por la conducta ilícita. Si en cambio, el acoso sexual o laboral proviene de la jefatura directa o de otro compañero o compañera de trabajo de mayor grado jerárquico, la denuncia deberá dirigirse a la jefatura directa del superior denunciado. En ambos casos, quien recibe la denuncia deberá comunicarla de inmediato y por la vía más rápida a la **Dirección de Transparencia de ONG** y remitir los antecedentes el día hábil siguiente, a más tardar

## **ARTÍCULO 109**

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la ONG en un **plazo máximo de 30 días corridos**. Sin perjuicio de lo anterior, ONG Pather Nostrum a través de la evaluación que realice la Dirección de Transparencia con la Dirección Ejecutiva, podrá derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del quinto día hábil de recibida la denuncia:

Cuando se determine que existen inhabilidades al interior de la propia Fundación para llevar a cabo la investigación, provocadas por el tenor de la denuncia; cuando se considere que la ONG no cuenta con el personal calificado para desarrollar la investigación, así como cuando la distancia o lejanía del lugar dificulte el cumplimiento de los plazos legales para realizar una investigación interna o, cuando, por cualquier otra situación resulte aconsejable que la investigación sea efectuada por la Inspección del Trabajo, decisión que deberá ser determinada caso a caso y fundadamente.

## **ARTÍCULO 110**

Si la ONG asume la investigación de acoso sexual, corresponderá a la Dirección de Transparencia designar, a más tardar dentro del quinto día hábil de recibida la denuncia, a un profesional idóneo e imparcial para asumir la responsabilidad de desarrollar y ejecutar el proceso, quien asumirá el rol de investigador.

## **ARTÍCULO 111**

La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la ONG y su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del presunto acosador, y finalmente, fecha y firma del denunciante.

## **ARTÍCULO 112**

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales dispondrá de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la predestinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

## **ARTÍCULO 113**

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

## **ARTÍCULO 114**

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones

realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

## **ARTÍCULO 115**

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, dependiendo del caso.

## **ARTÍCULO 116**

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que prestaron declaración, 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 117**

Las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 164 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que la ONG pudiera, atendida la gravedad de los hechos aplicar el despido en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

## **ARTÍCULO 118**

El informe con las conclusiones del investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar terminado y entregado a la Dirección Jurídica, a más tardar el trigésimo día, contado desde la recepción de la denuncia, con el cual se dará por concluida la investigación, y deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo correspondiente, el día hábil siguiente.

## **ARTÍCULO 119**

En caso que la Inspección del Trabajo efectúe observaciones al informe, éstas serán apreciadas conjuntamente por la Dirección jurídica y la Dirección Ejecutiva, que realizarán los ajustes pertinentes, el cual será notificado a las partes dentro de 5º día hábil desde la recepción de las observaciones, personalmente o en su defecto, por carta certificada. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días hábiles

## **ARTÍCULO 120**

El afectado o afectada podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción aplicada sea multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo. Si la sanción en cambio, consistió en el despido del trabajador o trabajadora, podrá recurrir ante la

Inspección del

Trabajo o los Tribunales del ramo, si lo estimare injusto, indebido o improcedente, de acuerdo a las reglas generales.

## **ARTÍCULO 121**

La ONG se reserva el derecho de iniciar las medidas y acciones legales que estime pertinentes, si la investigación determinare que los hechos denunciados no son efectivos y que la denuncia se efectuó con el propósito de lesionar la honra del denunciado y/o invocada maliciosamente.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

## **LIBRO III**

### **DEL ACOSO LABORAL, DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y**

#### **SANCIONES**

## **ARTÍCULO 122**

El acoso laboral es una conducta atentatoria contra los derechos fundamentales de la persona, constituida por la agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores(as), en contra de otro(a) u otros(as) trabajadores(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación para el o los afectados, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

## **ARTÍCULO 123**

Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, la agresión u hostigamiento reiterado entre las personas que trabajan en ONG Pather Nostrum, de manera referencial las siguientes:

1. Aislar por acciones u omisiones, de manera intencionada, a uno o más trabajadores o trabajadoras de sus otros compañeros(as) de trabajo.
2. Desprestigiar a uno o más trabajadores o trabajadoras ante sus compañeros(as) de trabajo
3. Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más trabajadores o trabajadoras dentro de la organización, entre otras conductas.

Ejercer violencia psicológica, verbal y/o material contra uno o más trabajadores, una o más trabajadoras pertenecientes a ONG, entre otras conductas.

4. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física, psíquica o laboral de uno o más trabajadores o trabajadoras que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

## **ARTÍCULO 124**

Todo trabajador o trabajadora afectado(a), tiene derecho a denunciar el acoso laboral, por escrito a la ONG o ante la Inspección del Trabajo.

Si se decide interponer la denuncia ante la ONG, y quien comete la conducta de acoso laboral fuese un compañero o compañera de trabajo, del mismo o inferior nivel jerárquico, ésta deberá dirigirse a la jefatura directa del afectado por la conducta ilícita. Si en cambio, el acoso laboral proviene de la jefatura directa o de otro compañero o compañera de trabajo de mayor grado jerárquico, la denuncia deberá dirigirse a la jefatura directa del superior denunciado. En ambos casos, quien recibe la denuncia deberá comunicarla de inmediato y por la vía más rápida a la Dirección de Transparencia de ONG y remitir los antecedentes el día hábil siguiente, a más tardar.

## **ARTÍCULO 125**

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la ONG en un plazo máximo de 30 días corridos. Sin perjuicio de lo anterior, ONG Pather Nostrum a través de la evaluación que realice la Dirección de Transparencia con la Dirección Ejecutiva, podrá derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del quinto día hábil de recibida la denuncia:

Cuando se determine que existen inhabilidades al interior de la propia Fundación para llevar a cabo la investigación, provocadas por el tenor de la denuncia;

Cuando se considere que la ONG no cuenta con el personal calificado para desarrollar la investigación, así como cuando la distancia o lejanía del lugar dificulte el cumplimiento de los plazos legales para realizar una investigación interna o, cuando, por cualquier otra situación resulte aconsejable que la investigación sea efectuada por la Inspección del Trabajo, decisión que deberá ser determinada caso a caso y fundadamente.

## **ARTÍCULO 126**

Si la ONG asume la investigación de acoso laboral, corresponderá a la Dirección de Transparencia

designar, a más tardar dentro del quinto día hábil de recibida la denuncia, a un profesional idóneo e imparcial para asumir la responsabilidad de desarrollar y ejecutar el proceso, quien asumirá el rol de investigador.

## **ARTÍCULO 127**

La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del

denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la ONG y su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del presunto acosador, y finalmente, fecha y firma del denunciante.

## **ARTÍCULO 128**

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales dispondrá de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la predestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos

denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

## **ARTÍCULO 129**

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

## **ARTÍCULO 130**

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

## **ARTÍCULO 131**

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 laboral, dependiendo del caso.

## **ARTÍCULO 132**

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que prestaron declaración, 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 133**

Las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 164 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que la ONG pudiera, atendida la gravedad de los hechos aplicar el despido en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

## **ARTÍCULO 134**

El informe con las conclusiones del investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas,

deberá estar terminado y entregado a la Dirección de Transparencia, a más tardar el trigésimo día, contado desde la recepción de la denuncia, con el cual se dará por concluida la investigación, y deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo correspondiente, el día hábil siguiente.

## **ARTÍCULO 135**

En caso que la Inspección del Trabajo efectúe observaciones al informe, éstas serán apreciadas conjuntamente por la Dirección de Transparencia y la Dirección Ejecutiva, que realizarán los ajustes pertinentes, el cual será notificado a las partes dentro de 5º día hábil desde la recepción de las observaciones, personalmente o en su defecto, por carta certificada. Las medidas y sanciones

propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días hábiles

## **ARTÍCULO 136**

El afectado o afectada podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción aplicada sea multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo. Si la sanción en cambio, consistió en el despido del trabajador o trabajadora, podrá recurrir ante la Inspección del Trabajo o los Tribunales del ramo, si lo estimare injusto, indebido o improcedente, de acuerdo a las reglas generales.

## **ARTÍCULO 137**

La ONG se reserva el derecho de iniciar las medidas y acciones legales que estime pertinentes, si la investigación determinare que los hechos denunciados no son efectivos y que la denuncia se efectuó con el propósito de lesionar la honra del denunciado y/o invocada maliciosamente.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

## **LIBRO IV**

### **SOBRE SEGURIDAD INFORMÁTICA**

La información es un activo esencial para la gestión de toda organización y requiere en consecuencia una protección adecuada. Producto de la creciente inter conectividad, la información está ahora expuesta a un número mayor y a una variedad más amplia de amenazas y vulnerabilidades.

La información se transmite de diversas formas; impresa en papel, electrónica- mente, por correo o medios electrónicos, en filmes o en una conversación. Cualquiera sea la forma o los medios por los

que se comparta o almacene, siempre debe ser protegida adecuadamente.

La seguridad de la información se consigue implantando un conjunto adecuado de controles, definiendo políticas, procesos, procedimientos, estructuras organizativas y funciones de hardware y software. Estos controles deben ser actualizados y mejorados permanente-mente para que cumplan con los objetivos de seguridad de la organización.

Las organizaciones, sus sistemas y redes de información se enfrentan con amenazas de seguridad de una amplia variedad de fuentes, incluyendo fraudes informáticos, espionaje, sabotaje, vandalismo, incendios o inundaciones.

En este contexto, la ONG Pather Nostrum cuenta con una Política de Seguridad de la información acorde a sus necesidades, para implementar los mecanismos de seguridad adecuados a la organización.

Las normas contenidas en este título tienen por objetivo:

1. Optimizar los recursos humanos y materiales hacia la eficiencia de los sistemas de tecnologías de la información y de telecomunicaciones disponibles en ONG Pather Nostrum.
2. Mejorar la gestión de los procesos de información en ONG Pather Nostrum de manera correcta, segura y eficiente.
3. Optimizar los recursos financieros destinados a las tecnologías de información y telecomunicaciones; y la automatización eficiente de los procesos administrativos y operativos de ONG Pather Nostrum.
4. Establecer normas específicas para el uso y aprovechamiento de los recursos y servicios referentes a las tecnologías de información y telecomunicaciones.
5. Resguardar la seguridad de la información de propiedad de la ONG Garantizar al máximo la vida útil de los equipos computacionales y sistemas.
6. Garantizar la calidad y continuidad del servicio informático a los usuarios de la ONG.

## **ARTÍCULO 138**

Los trabajadores y trabajadoras de la ONG Pather Nostrum y terceros autorizados para acceder a los activos de información de la ONG, deberán hacer uso responsable de los recursos y servicios referentes a las tecnologías de información y telecomunicaciones que estén a su disposición, y de los datos que procesen, quedando prohibido realizar en ellos actividades ajenas a su cargo, así como el uso malicioso

de los datos obtenidos en el ejercicio de éstos.

## **ARTÍCULO 139**

Los usuarios, serán responsables de:

1. El uso que realicen de los medios y servicios de comunicación electrónicos;
2. Respetar los procedimientos para su buen uso, mantenimiento y conservación de las tecnologías de información y de telecomunicaciones, establecidos por la Dirección de Tecnología de la ONG.

## **ARTÍCULO 140**

Es obligatorio el uso y actualización de programas antivirus en todos los equipos informáticos y servidores, sean estos de propiedad de la ONG o de proveedores externos.

## **ARTÍCULO 141**

Solo personal autorizado, podrán realizar actividades de inspección en telecomunicaciones, redes, sistemas y bases de datos, además de la instalación, ejecución y uso de programas, aplicaciones, códigos o componentes dispuestos para tales efectos.

## **ARTÍCULO 142**

Cada usuario es responsable de efectuar los respaldos de la información contenida en los bienes informáticos que están bajo su resguardo. Para ello podrá asesorarse con la Mesa de Ayuda Informática, o de quien esta disponga para tal efecto.

Cada usuario de Casa Central o Regional es responsable de efectuar los respaldos de la información contenida en los bienes informáticos que están bajo su resguardo. Para ello, dispondrá de un servidor establecido por la Dirección de Tecnología donde podrá almacenar la información que considere más importante para sus funciones.

## **ARTÍCULO 143**

Cada usuario será responsable de los datos que por sí o a través de otra persona registre o procese en los diferentes sistemas y bases de datos de la ONG, por lo que se considerarán como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo:

1. La captura, envío o entrega de información maliciosamente incompleta, incorrecta o falsa y
2. La dilación intencional en la captura o registro de información en los sistemas y bases de datos;

## **ARTÍCULO 144**

ONG Pather Nostrum observará en materia de seguridad lógica de los sistemas y bases de datos, las siguientes medidas:

1. Los administradores de los sistemas y bases de datos deberán prever políticas de administración de claves de acceso y perfiles de usuarios;
2. Los usuarios en todo momento serán responsables del uso de sus claves, las cuales son de uso personal e intransferible;
3. Los respaldos previos a su almacenamiento y resguardo, deberán ser analizados a fin de verificar que no contengan "virus", "gusanos" o "códigos maliciosos informáticos";
4. El personal autorizado, podrá adoptar los esquemas o medidas adecuadas, para el óptimo funcionamiento y continuidad en sus servicios locales. En el caso que una actualización o mejora de seguridad impida o limite funcionalidades no críticas en algún equipo o sistema de información, tendrá

siempre prioridad la seguridad del equipo o servicio.

## **TÍTULO I.**

### **DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS AUTOR**

#### **ARTÍCULO 145**

Queda prohibida la utilización de programas de cómputo (“software”), sistemas operativos o aplicaciones, sea esta en forma de código fuente o de código objeto, sin su licencia de uso respectiva.

a) Asimismo, queda prohibida la descarga, almacenamiento, reproducción, transferencia y distribución de archivos, que contravengan y lesione los derechos de autor de cualquier obra protegida a través de tecnologías de información propiedad de ONG Pather Nostrum, en los términos de la legislación aplicable.

b) Queda estrictamente prohibido que el personal duplique, copie, venda, distribuya, o comercie de alguna forma con el software autorizado a nombre de la ONG.

c) Corresponde solamente a los técnicos autorizados, el control y resguardo de las licencias de programas de cómputo (“software”), por lo que deberá elaborar y mantener actualizado el listado de Programas (“software”) autorizados, distinguiendo entre:

1. Programas de cómputo (“software”) con “copyright”;
2. Programas de cómputo (“Freeware”);
3. Programas o distribuciones de código abierto con “copyleft”, y
4. Programas o aplicaciones desarrollados por la ONG o especialmente para ella.

d) Los técnicos autorizados son los encargados de realizar la instalación y configuración de “software” en los bienes informáticos. Los usuarios no están autorizados para realizar instalación de ningún software.

e) Queda prohibido el uso de dispositivos de almacenamiento y duplicadores, para fines distintos al respaldo de datos e información laboral sin la autorización de los encargados de tecnología.

## **TÍTULO II**

### **DEL CORREO ELECTRÓNICO**

#### **ARTÍCULO 146**

El personal tendrá acceso a una cuenta de correo electrónico solo en la medida en que exista

disponibilidad técnica para proporcionarla. El tamaño máximo de envío de correos no debe superar el establecido para estos efectos por los encargados de tecnología de la institución.

## **ARTÍCULO 147**

Los usuarios deben:

1. Abstenerse de enviar o contestar a cadenas de correo (mensajes masivos con chistes, presentaciones, solicitudes de ayuda, alertas de virus, etc.).
2. Emplear la cuenta asignada solo para fines laborales. Serán responsables de la información que sea accedida, procesada o enviada, a través de su cuenta, por lo que no deberá compartir su contraseña con terceros.
3. Al responder comunicados generales o para un grupo específico de personas, el usuario no debe responder a TODOS los usuarios, salvo cuando ésta sea la finalidad de la respuesta.
4. Son responsables de respetar la Ley de Derechos de Autor, no abusando de este medio para distribuir de forma ilegal software licenciado o reproducir información sin conocimiento del autor.

Si el trabajador termina su proceso contractual con ONG Pather Nostrum, deberá entregar su correspondiente correo electrónico y clave de acceso a su jefatura directa antes de su salida definitiva de la institución.

## **TÍTULO III**

### **SOBRE LOS EQUIPOS COMPUTACIONALES**

## **ARTÍCULO 148**

El equipo debe ser usado solo para fines institucionales y apoyo de las actividades laborales del usuario. Las únicas personas que pueden desconectar, mover o abrir el equipo y sus componentes,

son los técnicos autorizados por la ONG o las empresas que eventualmente presten servicios a la ONG.

Solo el personal autorizado podrá instalar y configurar software y hardware.

Los daños ocasionados por: uso rudo, mal trato golpes, caídas, intervención sin autorización, derrame de líquidos, negligencia o accidentes no serán consideradas como fallas del equipo sino provocadas.

Los usuarios podrán solicitar la instalación de los equipos periféricos necesarios para su labor, lo cual solo puede ser realizado por los técnicos autorizados por la ONG o las empresas que eventualmente presten servicios a la ONG.

## **ARTÍCULO 149**

Los trabajadores o trabajadoras que reciban para su uso personal equipos computacionales o de telecomunicaciones como: computadores portátiles, teléfonos celulares u otros, deberán suscribir un

anexo de contrato en el que se especifican las condiciones generales de uso, devolución y las obligaciones que su aceptación implica para el trabajador o trabajadora asignatario.

#### **TÍTULO IV.**

#### **RESTRICCIONES DE NAVEGACIÓN EN INTERNET**

#### **ARTÍCULO 150**

De las prohibiciones de los usuarios:

1. Uso de Chat.
2. Ingresar a páginas pornográficas, de violencia excesiva, de contenido ilegal o de descarga de programas no autorizados por la Dirección de Tecnología.
3. Descargar de música y/o videos; de archivos de instalación o, sin que la enumeración sea taxativa, de archivos cuya extensión sean: .exe; .scr; .lnk; .bat; .vbs;.dll; .bin; .cmd, y en general aquellos cuya descarga sea prohibida, por representar un riesgo para la seguridad informática de la institución.
4. Ver televisión o videos en línea (streaming).
5. Escuchar radio o música en línea (streaming).
6. Independiente de lo indicado anteriormente, si el usuario necesita por razones de trabajo acceder a alguno de los puntos anteriores, el acceso deberá ser solicitado a su jefe directo.

#### **TÍTULO V.**

#### **USO DE EQUIPOS DE DIGITALIZACIÓN E IMPRESIÓN**

#### **ARTÍCULO 151**

El uso de equipo de digitalización de documentos (scanners) e impresoras es exclusivamente para actividades relacionadas con la ONG , quedando, sin que esta enumeración sea taxativa, estrictamente prohibida la digitalización o impresión de:

1. Todo tipo de billetes.
2. Todo tipo de moneda circulante de países extranjeros.
3. Estampillas de correo y todo documento que implique pago de servicios.
4. Pasaportes, licencias y documentos de identificación (salvo para algún trámite, sólo en blanco y negro).
5. Materiales filmográficos, obras, folle- tos, diagramas, dibujos, pinturas impresas, etc. que involucren derecho de pro- piedad intelectual, respecto de los cuales la ONG Pather Nostrum no tenga derecho de dominio.
6. Bonos, certificados, pagarés, billetes de lotería.

#### **ARTÍCULO 152**

Los trabajadores y trabajadoras de ONG Pather Nostrum y los terceros autorizados para acceder a los activos de información, de la ONG deberán hacer uso responsable de los recursos y

servicios referentes a las tecnologías de información y telecomunicaciones que estén a su disposición, de los datos que procesen, quedando prohibido realizar en éstos actividades ajenas a su cargo, y hacer uso malicioso de los datos obtenidos en el ejercicio de éstos.

## **LIBRO V**

### **REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

En cumplimiento a lo dispuesto por 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 los reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán incluir la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

#### **TÍTULO I.**

#### **DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **ARTÍCULO 153**

Definiciones. Para todos los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

1. Entidad Empleadora: Organización No gubernamental Pather Nostrum (ONG Pather Nostrum)
2. Trabajador o trabajadora: Toda persona que en cualquier carácter, presta servicios a ONG Pather Nostrum, bajo subordinación o dependencia, y por los cuales recibe remuneración.
3. Riesgo Profesional: Aquellos a los que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.
4. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en término de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.
5. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.
6. Accidente: Cualquier acontecimiento no deseado que interrumpe el proceso normal de trabajo, y provoca daño físico, lesión o enfermedad ocupacional a una persona o daño a la propiedad.
7. Accidente del Trabajo: es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. (Art. N°5, Ley N°16.744).
8. Accidente de Trayecto: es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso, entre la habitación del trabajador o trabajadora y su lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso,

se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir la emergencia. (Art. N°5, Ley N°16.744).

9. Enfermedad Profesional: es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. N°7, Ley N°16.744).
10. Organismo Administrador del Seguro: Asociación Chilena de Seguridad ACHS, del cual la ONG

# **REGLAMENTO INTERNO**

Pather Nostrum es adherente, por aplicación de la Ley N°16.744

11. Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del (los) Comité(s) Paritario(s), del Organismo Administrador y del Departamento de Prevención de Riesgos.
12. Condición Insegura: Condición o circunstancia física peligrosa que puede ocasionar un accidente.
13. Acción Insegura: es todo acto, actividad, hecho u omisión humana que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.
14. Investigación de Accidentes: Su objetivo principal es determinar cuáles son las condiciones y prácticas inseguras de trabajo que han ocasionado un accidente, con el propósito de evitar que se repitan las circunstancias o condiciones que posibilitan los accidentes.
15. D.I.A.T. (Declaración Individual de Accidente del Trabajo): Formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud, destinado a la denuncia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.
16. Jefatura Directa: Persona a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Director ejecutivo y encargados generales y encargados de departamentos.
17. En aquellos casos en que dos o más personas revistan esta categoría, se entenderá por jefatura directa al de mayor jerarquía.
18. Examen Ocupacional: Examen o conjunto de exámenes médicos o psicotécnicos a los que debe someterse un trabajador o trabajadora, a requerimiento de la ONG, para establecer que sus condiciones de salud son aceptables en relación a los riesgos o responsabilidades propias de las
19. Labores habituales que realiza. Estos exámenes se efectuarán en algún establecimiento médico dependiente del Organismo Administrador u otro organismo competente designado por ONG Pather Nostrum.
20. Equipo de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador(a) actuar en contacto directo con una sustancia o en un medio hostil, sin deterioro de su integridad física, como, por ejemplo: guantes para el personal de aseo, etc.
21. Unidad de Trabajo: Lugar físico en donde se realice el trabajo.
22. Fuentes de Calor: Todo elemento que produzca calor, por ejemplo: cocinas, estufas a gas, interruptores, etc.

## **TÍTULO II.**

### **DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **ARTÍCULO 154**

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la ONG y las Direcciones Regionales respectivamente, está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador o trabajadora cuya labor lo requiera, sin costo alguno, los elementos de protección

personal del caso, asumiendo el trabajador o trabajadora la responsabilidad por dichos implementos. Del mismo modo, será responsabilidad de la institución advertir a su personal respecto de prácticas o hábitos que pudiesen atentar en contra de su salud o la de los demás.

## **ARTÍCULO 155**

La Dirección Ejecutiva de ONG, a través del Departamento de Prevención de Riesgos, se preocupará de mantener programas de capacitación en materias de Prevención de Riesgos además de conceptos básicos de prevención y control de incendios y uso de extintores.

## **ARTÍCULO 156**

ONG Pather Nostrum a través del Área de Prevención de Riesgos, debe proveer a cada Unidad de Trabajo el material necesario para identificar y señalizar las vías de circulación interna y/o evacuación, pues cada una de ellas debe contar con zonas de seguridad internas y externas preestablecidas de manera de resguardar y facilitar la salida de los trabajadores, trabajadoras, y usuarios en caso de emergencia.

## **ARTÍCULO 157**

Cada Unidad de Trabajo debe contar con un plan preventivo y de emergencia, de acuerdo a sus necesidades y efectuar prácticas periódicas, al menos 1 vez al año para direcciones regionales y dependencias de casa central.

## **TÍTULO III.**

### **DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

## **ARTÍCULO 158**

El personal de ONG Pather Nostrum queda sujeto a las disposiciones de la Ley N°16.744 y sus Decretos complementarios vigentes o los que se dicten en el futuro; a las disposiciones del presente Reglamento; y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador y de los Servicios de Salud.

## **ARTÍCULO 159**

Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir con las siguientes obligaciones en materia de Prevención de Riesgos:

1. Tomar conocimiento de las normas de Prevención de Riesgos y ponerlas en práctica.
2. Conocer el plan preventivo y el plan de emergencia y evacuación de la Unidad de Trabajo en donde desempeñan sus funciones y cumplir con las responsabilidades asignadas.
3. Conocer los planes de emergencia, vías de evacuación, conceptos básicos de Prevención y Control de Incendios, saber usar los extintores y conocer su ubicación en cada unidad de trabajo.
4. Informar a su jefatura directa de cualquier situación que, a su juicio, represente riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales tanto para los trabajadores como para los usuarios

de ONG Pather Nostrum.

5. Presentarse en su Unidad de Trabajo u otras dependencias de ONG en condiciones físicas, psíquicas y emocionalmente satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a

# **REGLAMENTO INTERNO**

- su jefatura directa.
6. Cooperar en las Investigaciones de Accidentes e Inspecciones de Seguridad, que lleven a cabo el Comité Paritario, el área de Prevención de Riesgos, el organismo administrador, los Monitores y/o Encargados de Prevención de Riesgos, o cualquier trabajador o trabajadora que haya sido asignado para tal función de acuerdo a los procedimientos institucionales existentes.
  7. Participar en Cursos de Capacitación de acuerdo a los programas de Prevención de Riesgos, tales como Primeros Auxilios, Prevención del Daño a la Voz, participar en simulacros, entre otros, que la ONG considere convenientes para la seguridad del personal, usuarios de ONG Pather Nostrum.
  8. Dar cuenta de inmediato de cualquier accidente por superficial o poco importante que parezca, a su jefatura directa. No informar oportunamente a quien corresponda un accidente, puede significar la no aceptación del caso como accidente del trabajo por parte del Organismo Administrador, pues los antecedentes aportados por el accidentado pueden no ser convincentes o verificables.
  9. Denunciar cualquier accidente, sea de trabajo o de trayecto en el transcurso de las 24 horas hábiles siguientes de acontecido el hecho. Ante la circunstancia de haberle ocurrido a un trabajador o trabajadora un accidente de trayecto quedará bajo su responsabilidad la acreditación del hecho mediante el respectivo Parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, como: declaración de testigos, certificado de atención de Servicio de Urgencias u Hospital, entre otros, los que deberán ser presentados ante el respectivo Organismo Administrador acompañando a la D.I.A.T.
  10. Cumplir con todas las indicaciones médicas recibidas a través del Organismo Administrador, especialmente con el reposo domiciliario.
  11. Hacer entrega del "Certificado de Alta" o del certificado de atención correspondiente a su jefe directo al momento de reintegrarse a sus actividades laborales normales, una vez restablecido del accidente o enfermedad del trabajo. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de una persona que no cumpla la exigencia señalada, o que se encuentre todavía convaleciente.
  12. Usar los elementos de protección personal que le entregue ONG, adecuados a los riesgos a los que se ven expuestos en su lugar de trabajo. En caso de pérdida, o de deterioro del elemento de protección personal deberá comunicarlo de inmediato a su jefatura directa. Será su responsabilidad el cuidado y mantención de estos elementos.
  13. Cerciorarse que los elementos de protección personal que les han sido entregados se encuentren en buenas condiciones de uso.
  14. Tomar precauciones en el traslado de materiales que se efectúe al interior de cada Unidad de Trabajo y solicitar ayuda si es necesario.
  15. Comunicar a la jefatura directa sobre cualquier fuente de calor, de combustible u otra situación fuera de control que pueda generar un incendio o accidente para el personal y usuarios.
  16. Conocer y practicar periódicamente el plan de emergencia y evacuación de su Unidad de Trabajo, en el caso específico de los trabajadores o trabajadoras que mantienen trato directo con los usuarios deben ser considerados permanentemente en el plan.
  17. Completar la ficha médica ocupacional, colocando los datos que se soliciten, sin omitir o alterar

- información, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido en el desarrollo de éstos.
18. Someterse a exámenes ocupacionales, cuando la ONG lo considere, aceptar y recibir las indicaciones y tratamientos médicos prescritos por el personal médico del Organismo Administrador, hasta obtener su completa recuperación. Los trabajadores y trabajadoras que efectúan trabajos sobre los 3.000 mts., deberán además efectuarse exámenes pres ocupacionales y ocupacionales.
  19. Si el accidentado, accidentada, enferma o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante, con el visto bueno de la jefatura directa correspondiente.

## **TÍTULO IV.**

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LAS JEFATURAS EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

#### **ARTÍCULO 160**

Además de las obligaciones propias del personal de la ONG, será de especial responsabilidad de los cargos de jefatura, lo siguiente:

1. Exigir al personal de supervisión directa cuando proceda, el uso correcto de los elementos de protección personal que se entreguen para seguridad e higiene necesarias en las actividades de los trabajadores y trabajadoras.
2. Investigar todo accidente de trabajo, que comprometa o no el bienestar físico y psíquico del personal y/o los bienes de ONG Pather Nostrum. La investigación de accidentes se basa en el principio que ellos no son casuales, sino que hay causas precisas para su ocurrencia. Con todo, durante la investigación de accidentes del trabajo se trata de descubrir fallas humanas o materiales que es necesario corregir o eliminar, sin perjuicio de las eventuales sanciones que resulten aplicables al o los responsables. Para investigar un accidente del trabajo y determinar sus causas se indican los procedimientos mínimos a seguir:
  - a. Concurrir al lugar del suceso a la brevedad de la ocurrencia del accidente, para evitar olvidos o pérdida de datos y antecedentes de testigos o del propio afectado o afectada.
  - b. Recorrer y observar cuidadosamente el lugar del accidente, tratando de identificar la condición o acción insegura que lo produjo.
  - c. Entrevistar y tomar declaración a los testigos inquirendo detalle del hecho y del propio afectado o afectada, si es posible.
  - d. Registrar y suscribir las observaciones efectuadas en el terreno utilizando el procedimiento institucional para ello.
  - e. Redactar un Informe de Investigación del Accidente dirigido a las autoridades pertinentes con copia al Comité Paritario correspondiente, según el procedimiento institucional definido para ejecutar estas investigaciones, detallando los factores causantes del accidente y las medidas a adoptar con el objetivo de modificar la condición o acción que originó el accidente o enfermedad profesional.

3. Exigir la entrega del documento que certifica el alta médica, a todo trabajador o trabajadora que accidentado, a causa o con ocasión de su trabajo, o enfermo a causa directa del ejercicio de la profesión o trabajo que realice, se haya restablecido y recibido el alta correspondiente. En ningún caso se podrá aceptar el ingreso al trabajo de una persona que no cumpla la exigencia señalada, o que se encuentre todavía convaleciente.

4. Inspeccionar regularmente, al menos una vez al mes, la Unidad de Trabajo a su cargo, informando en esa oportunidad o toda vez que resulte necesario, a quien corresponda, de acuerdo a los procedimientos establecidos, de las condiciones encontradas que puedan generar un accidente, enfermedad profesional o una emergencia con el objeto que se tomen las medidas de Prevención que correspondan.

Con todo y si no existe situación irregular a notificar, se debe emitir una vez al mes un informe que indique "sin novedad".

5. Realizar periódicamente prácticas del plan de emergencia y evacuación de su Unidad de Trabajo. En el caso específico de los trabajadores y trabajadoras que mantienen trato directo con los usuarios deben considerarlos permanentemente en el plan.

6. Considerar como parte fundamental del proceso de inducción de los trabajadores y trabajadoras la instrucción y práctica del plan de emergencia y evacuación.

## **ARTÍCULO 161**

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, y hará responsable al trabajador o trabajadora que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo

Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

## **ARTÍCULO 162**

Se prohíbe ejecutar las siguientes acciones, por considerarse peligrosas desde el punto de vista de la seguridad del personal, de los usuarios y bienes de la ONG:

1. Desobedecer en forma parcial o total las instrucciones y normas impartidas a través del Reglamento de Higiene y Seguridad vigente.

2. Reemplazar por propia iniciativa o responsabilidad, a otra persona en trabajos especializados, operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.

3. Accionar, reparar o alterar mecanismos, equipos, sistemas eléctricos o instrumentos, sin estar expresamente autorizado.

4. Ejecutar trabajos o actividades para los cuales no está capacitado, ya sea por falta de especialización o carecer del estado físico o de salud requerido, como es el caso de labores que signifiquen grandes esfuerzos, por ejemplo, hacer trabajos en altura padeciendo enfermedades tales como insuficiencia cardíaca, vértigo o epilepsia.

# **REGLAMENTO INTERNO**

5. Permitir el ingreso de personas no autorizadas a las dependencias de la ONG,
6. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo la influencia de drogas ilícitas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas ilícitas al establecimiento; consumirlas o darlas a consumir a terceros.
7. Portar o introducir en dependencias de ONG Pather Nostrum, bajo ninguna circunstancia, armas de fuego, armas blancas u otro tipo de elementos ofensivos y/o contundentes.
8. Encender fuego a excepción del personal autorizado para hacerlo en las cocinas con el propósito de preparar alimentos y accionar los sistemas de calefacción que así lo requieran.
9. Para dar cumplimiento a la ley 20.660, artículo 10, se prohíbe fumar en todas las dependencias de oficinas regionales, casa central y bodegas de ONG Pather Nostrum.
10. Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros, como correr y bajar escaleras en forma apresurada y distraída, empujarse, reñir o discutir en dependencias de ONG Pather Nostrum.
11. Permanecer y/o ingresar a las dependencias de ONG Pather Nostrum después del horario de trabajo, sin autorización de su jefatura directa.
12. Negarse a proporcionar información relacionada con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de enfermedades profesionales o accidentes para el personal
13. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos.
14. Negarse a participar en simulacros y situaciones de emergencia y evacuación.
15. No usar los elementos correspondientes de protección personal que se les haya entregado para su seguridad o hacer un mal uso de ellos.
16. Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello.
17. Dar mal uso, producir deterioro intencional o destruir bienes muebles o inmuebles de ONG Pather Nostrum o de otras entidades públicas o privadas que permanezcan en dependencias de la ONG.
18. Permitir el ingreso de usuarios a bodegas o instalaciones que involucren riesgos.
19. Ingresar a bodegas o instalaciones que involucren riesgos sin la supervisión directa del trabajador o trabajadora responsable de la dependencia, que deberá permanecer cerrada con llave cuando no estén en uso.
21. No denunciar en forma oportuna un accidente del trabajo o de trayecto.
22. Negarse a participar en cursos de capacitación en Prevención de Riesgos.
23. Negarse al chequeo médico que se pueda efectuar para detectar posibles riesgos de enfermedades comunes o del trabajo.

24. Negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine necesarias ONG Pather Nostrum.
25. Usar maquinarias, equipos o instalaciones, sin estar capacitado o autorizado para ello.
26. Almacenar material combustible en áreas de alto riesgo de incendio o dejar éste al alcance de los niños.
27. No ejecutar el procedimiento de aseo adecuado después de usar agentes irritantes, que puedan producir dermatitis (tiza, desengrasantes, detergentes, etc.) o dejar éstos al alcance de los niños, trabajador y trabajadora.

## **TÍTULO V.**

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

#### **ARTÍCULO 163**

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores y trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 164**

Sin perjuicio de lo dispuesto en este Reglamento, el trabajador o la trabajadora que contravenga las normas contenidas en él o las instrucciones o acuerdos de la ONG, los Comités Paritarios, el Departamento Prevención de Riesgos y el Organismo Administrador, podrá ser sancionado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento, con amonestación verbal o escrita (simple o severa) o multa de hasta un 25% de su remuneración diaria, de cuya aplicación el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

#### **ARTÍCULO 165**

Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o la trabajadora, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

#### **ARTÍCULO 166**

Cuando al trabajador o la trabajadora le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 176° de este Título, podrá apelar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo N°157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

#### **ARTÍCULO 167**

Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, tanto ONG Pather Nostrum, los Comités Paritarios y el personal, se atenderán a lo dispuesto en la ley N°16.744 y en el Código del Trabajo.

## **TÍTULO VI.**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY N° 16.744 Y D.S. 101 DE 1968, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL)**

#### **ARTÍCULO 168**

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la Asociación Chilena de Seguridad ACHS la de los accidentes del trabajo.

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

#### **ARTÍCULO 169**

Los trabajadores, las trabajadoras, así como los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todos los casos, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo, se contarán desde la notificación de la resolución, la que se comunicará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos

Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

El trabajador o la trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores (Organismos Administradores del Seguro), basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional al que está afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, quien 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

requeridos o, desde la fecha en que el trabajador o trabajadora 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 debieran 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, o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de las licencias 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 o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional al que está 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, más el interés corriente para operaciones reajustables a las 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, de acuerdo al valor que la UF tenga en el momento del pago efectivo. Si el 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 requerimiento de pago.

En el evento que las prestaciones hayan 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 o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional al que esté afiliado o afiliada, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

## **ARTÍCULO 170**

La Comisión Médica de Reclamos, es competente para conocer reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los

exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

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

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

## **ARTÍCULO 171**

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N°16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social.

## **ARTÍCULO 172**

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

El sobre en que se contenga dicha resolución, se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

## **ARTÍCULO 173**

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley N°16.744, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N°101, de 29 de Abril de 1968, de la Subsecretaría de Previsión Social.

## **TÍTULO VII.**

### **DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

## **ARTÍCULO 174**

La Ley N°16.744, indica que “En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores; el Comité estará ONG por tres titulares representantes de la empresa y tres titulares representantes de los trabajadores.”

Para efectos del cálculo del número de trabajadores deberán sumarse aquellos trabajadores y trabajadoras que corresponden a la ONG Pather Nostrum, como aquellos que trabajan con servicios transitorios o trabajen para empresas contratistas o subcontratistas, cuando cumplan las condiciones establecidas en la Ley de Subcontratación.

ONG Pather Nostrum promueve, la formación de Comités Paritarios en todas las unidades con más de 25 trabajadores y trabajadoras y, de acuerdo al artículo 14 del Decreto Supremo 54, otorgará las facilidades adoptará las medidas para que los Comités Paritarios de Higiene y seguridad puedan funcionar adecuadamente.

Por tanto, habrá tantos Comités Paritarios como sedes en regiones, cada uno conformado por 3 representantes designados por la Dirección Ejecutiva de la ONG y 3 representantes elegidos en votación secreta y directa por el personal de cada región, con sus respectivos representantes suplentes.

## **ARTÍCULO 175**

La designación o elección de miembros ONG de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de Febrero de 1969 y sus modificaciones, incluyendo lo establecido en la Ley de Subcontratación N° 20.123, DS N° 76.

Los representantes del empleador que sean designados por la ONG, deben ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los representantes de los trabajadores, se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

## **ARTÍCULO 176**

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

1. Tener más de 18 años.
2. Saber leer y escribir.
3. Encontrarse actualmente trabajando en alguna de las dependencias de la Dirección Regional o Casa Central.
4. Tener como mínimo un año de antigüedad en la ONG.
5. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud, el Organismo Administrador, u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

## **ARTÍCULO 177**

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en una Oficina Regional. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

## **ARTÍCULO 178**

Tanto la ONG como los trabajadores y trabajadoras, deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole la información relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar.

## **ARTÍCULO 179**

Son Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

1. Proponer la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
2. Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras de ONG Pather Nostrum, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos de realizar el trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la ONG, como del personal de las medidas que se establezcan de acuerdo al N°2 anterior.
4. Asesorar e instruir a los trabajadores y trabajadoras en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
6. Decidir, si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
7. Cumplir las demás funciones que les encomiende el Organismo Administrador de la Ley N°16.744.
8. Promover la realización de cursos de instrucción, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores y trabajadoras.
9. Resguardar la reincorporación adecuada de los trabajadores o trabajadoras dados de alta por la ACHS en caso de estrés laboral.

## **ARTÍCULO 180**

Los Comités Paritarios se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la ONG, o cuando así lo requiera el Departamento Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador. En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva sede ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente o Presidenta le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

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

empleado.

Por decisión de la ONG, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes Actas.

## **ARTÍCULO 181**

Gozará de Fuero un representante titular de los trabajadores y trabajadoras en el Comité Paritario más antiguo, es decir, aquel que primero se hubiere constituido dentro de ONG Pather Nostrum. En el caso de constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Permanente de toda la Institución, el fuero se traspasará a un representante titular de los trabajadores de este Comité.

## **TÍTULO VIII.**

### **DEL DERECHO A SABER (D.S. N° 40 DE 1969, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL)**

## **ARTÍCULO 182**

ONG Pather Nostrum deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores y trabajadoras, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

## **ARTÍCULO 183**

ONG Pather Nostrum tiene la obligación de mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir los riesgos que puedan presentarse en cada lugar de trabajo.

## **ARTÍCULO 184**

La obligación de informar, debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o trabajadoras, o al momento de implementar actividades que supongan riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Área de Prevención de Riesgos en su caso, durante el proceso de inducción. Si en las Unidades de Trabajo no existen los Comités o los Departamentos mencionados, la ONG debe proporcionar la información correspondiente en la forma más conveniente y adecuada.

## **ARTÍCULO 185**

Con el propósito de entregar orientaciones que faciliten el desarrollo cotidiano de las tareas, se indican a continuación algunos ejemplos de riesgos comunes en Oficinas, Bodegas, y del personal que desempeña sus funciones en terreno.

# REGLAMENTO INTERNO

## OFICINAS REGIONALES Y CASA CENTRAL

<b>Riesgo de</b>	<b>Medida preventiva</b>
<p>Golpes por o contra objetos o materiales.</p>	<p>No almacenar materiales en altura en lugares no habilitados.</p> <p>Almacenar y guardar adecuadamente materiales, productos y otros elementos.</p> <p>Los objetos pesados deben ser almacenados en los espacios inferiores y los de menor peso en los espacios superiores.</p> <p>Los muebles deben estar fijados al muro a fin de evitar su volcamiento.</p> <p>Racionalizar los espacios disponibles para el almacenamiento de materiales y productos.</p> <p>Abra solo un cajón de archivadores a la vez a fin de evitar que se vuelquen.</p> <p>No emplee el cuerpo para cerrar un cajón, hágalo con la mano puesta sobre la manilla.</p> <p>No deje abiertos cajones después de haberlos usado.</p> <p>No deje equipos de oficina cerca de bordes de mesas o escritorios.</p>

# **REGLAMENTO INTERNO**

<p>dolencias por malos hábitos posturales.</p>	<p>directa si no cuenta con iluminación adecuada en su plano de trabajo o si tiene problemas de deslumbramiento.</p> <p>Utilice los dispositivos de regulación de sillas, escritorios y accesorios procurando adaptarlos de acuerdo a sus necesidades antropométricas. Puede consultar detalles con el Departamento de Prevención.</p> <p>No emplee cubiertas de vidrio.</p> <p>Las distancias seguras y saludables respecto del computador son, mínimo 50 cm. Y máximo 70 cm. La parte superior del monitor debe estar a la misma altura que su visión.</p> <p>Ubique siempre el monitor en forma perpendicular a ventanas o tubos fluorescentes para evitar la reflexión directa de la luz sobre estos.</p>
--	---

## **TÍTULO IX.**

### **DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales.

Comenzó a regir el 01/09/2013, mediante la resolución exenta 336 del Ministerio de Salud. La ordenanza número B33/2307 de 17/07/2013 refiere las tres actividades económicas a ser fiscalizadas durante los primeros dos años.

Es un protocolo que entrega directrices para que las empresas midan la existencia y magnitud de los factores de riesgo psicosociales, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Este protocolo comenzó a regir en periodo de marcha blanca desde septiembre de 2013 hasta septiembre de 2015, para los rubros de transporte, banca y retail desde el 1 de septiembre de 2015 regirá para todos los sectores de Chile.

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones laborales que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea. Estos factores pueden afectar en forma negativa el bienestar y la salud física, psíquica, y/o social de los colaboradores, su calidad de vida y eficiencia en el trabajo.

Responsabilidades del empleador:

- Informar a los trabajadores sobre el protocolo
- Evaluar con el cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO ISTAS 21
- Intervenir los riesgos psicosociales encontrados en la evaluación

Durante este proceso de implementación las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI) inspeccionarán y fiscalizarán, solicitando que los riesgos sean evaluados y auto gestionados por parte de cada empleador.

Recomendaciones:

- Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores en la realización de tareas.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral

- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.

## **TÍTULO X.**

### **DEL CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

**(Ley N° 20.393 de 02 de Diciembre de 2019)**

En cumplimiento a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la Fundación ha dispuesto incorporar el presente Título en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad:

**ARTÍCULO 186.-** La Ley N° 20.393, publicada en el Diario Oficial de fecha 02 de diciembre de 2009 establece que una persona jurídica puede ser responsable por los delitos de lavado de activos, de financiamiento del terrorismo, de cohecho a funcionario público y extranjero, receptación de especies robadas, entre otros, que fueran cometidos en beneficio de la Fundación en que pudiera incurrir a causa de actividades del trabajador o trabajadora en el ejercicio de sus funciones. Para eximirse de responsabilidad la Ley faculta a las personas jurídicas a adoptar un modelo de prevención de estos delitos, el que, entre otros, obliga a establecer ciertas labores de supervisión y monitoreo, así como también establecer prohibiciones, sanciones y procedimientos de denuncia en el Reglamento que se dicte al efecto.

En virtud de lo anterior se establece lo siguiente:

#### **I. Será obligación de los trabajadores y trabajadoras:**

- a) Abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan constituir delitos, especialmente aquellos delitos contenidos en la Ley N° 20.393, y denunciar por los medios que correspondan a quienes realicen dichas conductas desde que tomen conocimiento del hecho.
- b) Asistir a todas las instancias de capacitación e inducción desarrolladas por la Fundación, con el objeto de adoptar, implementar o actualizar todas aquellas directrices y ordenanzas definidas por la Fundación, en especial lo referido a Ley N° 20.393, participando activamente en su ejecución.
- c) Será obligación de todo trabajador y trabajadora conocer y cumplir fielmente las Políticas y Normativas dispuestas por la Fundación. También, deberá cumplir obligatoriamente con las normas y controles que disponga la Fundación para los fines indicados y que buscan prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393, a saber del Lavado de Activos (art 27 ley N°19.913 / Ley 21.121), Financiamiento al Terrorismo (art 8 ley N° 18.314), Cohecho de Funcionario Público (art 250 y 251 bis Código Penal / Ley 21.121), Receptación (art 456 bis A Código Penal), Negociación incompatible (art 240 Código Penal / Ley 21.121), Corrupción entre particulares (art 287 bis y ter Código Penal / Ley 21.121), Apropriación Indebida (art 470 # 1° Código Penal), Administración desleal (art 470 # 11° Código Penal / Ley 21.121), Contaminación de aguas (art 136 Ley de Pesca), entre otros.

#### **II. Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras:**

- a) Ofrecer, solicitar, ni aceptar ninguna forma de actividades vinculadas a sobornos, cohecho, corrupción, lavado de activos, receptación de especies robadas, financiamiento del terrorismo o cualquier actividad constitutiva de ilícitos, en beneficio propio o de la Fundación.

- b) Incurrir en conductas contrarias a las políticas y normativas internas que dicte la Fundación en función de lo anterior.

### **III. Del Procedimiento de Denuncia:**

En caso de observarse situaciones vinculadas a sobornos, cohecho, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación de especies robadas, negociación incompatible, corrupción, apropiación indebida, administración desleal, contaminación o cualquier actividad constitutiva de ilícitos en beneficio propio o de la Fundación los trabajadores o trabajadoras, deberán denunciar estos hechos a su Jefatura directa, a la Dirección Ejecutiva de la Fundación y/o al Encargado(a) de Prevención. Toda denuncia deberá presentarse debidamente fundada y de buena fe.

En caso de denuncias que quieran realizarse de manera anónima, la Fundación asegurará los medios para ello y respetará la completa confidencialidad del hecho. La Fundación garantiza que todas las denuncias formalmente presentadas, serán registradas y evaluadas en forma seria y responsable definiéndose un curso de acción debidamente documentado, pudiendo definirse el cierre del caso o su investigación. Definida la investigación de la denuncia, la persona designada por la Fundación para estos efectos, tendrá un plazo de siete días hábiles, contados desde la definición de la investigación para su inicio. Las investigaciones que se realicen garantizarán la confidencialidad necesaria para resguardar los derechos del denunciante y se garantizará al denunciado la posibilidad de ser oído. Los informes de conclusiones se emitirán en un plazo no superior a 30 días hábiles desde iniciada la investigación y de acuerdo a la gravedad de los hechos, incluirá en sus conclusiones eventuales sanciones contempladas en este mismo reglamento interno y Normativas dispuestas por la Fundación, sin perjuicio que la gravedad de los hechos pudieran derivar a realizar las acciones judiciales correspondientes. Estos informes serán reportados al comité de Ética de la Fundación.

## **TÍTULO XI.**

### **DEL SISTEMA DE CÁMARAS**

#### **ARTÍCULO 187**

Las dependencias de la ONG Pather Nostrum, tanto en su casa matriz como en cualquiera de sus sucursales, dispondrán de cámaras de seguridad, las que tienen como finalidad proteger y velar por la seguridad de sus colaboradores y/o de los usuarios que ahí son atendidos. Es importante mencionar que la distribución de las cámaras será de acuerdo a la normativa estipulada por la dirección del trabajo.

# **REGLAMENTO INTERNO**

## **REGISTRO DE ENTREGA**

**Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad v2 Año 2020  
(Ley N°16.744 y Código del Trabajo)**

Nombre completo : \_\_\_\_\_

R.U.T. : \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_

Firma del Trabajador : \_\_\_\_\_

Fecha de entrega : \_\_\_\_\_