



INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

Normas de Orden

Versión: Julio 2023

Ossandón Auditores Consultores

Miembro independiente de BKR International

Viña del Mar · Santiago · www.oci.cl

SECCIÓN I

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I - DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: El presente reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa: Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las normas de este reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o en instrumentos colectivos de similar carácter.

TÍTULO II – DEL INGRESO DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 2: Toda persona que ingrese como trabajador a la empresa deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Certificado de nacimiento
- b. Copia de la cédula de identidad.
- c. Certificado que acredite situación militar al día.
- d. Último finiquito, si lo hubiere.
- e. Certificado de afiliación en AFP o sistema de previsión.
- f. Certificado de afiliación a ISAPRE o FONASA.
- g. Certificados de exámenes y pruebas que el departamento de personal determine.

ARTÍCULO 3: Si con posterioridad al ingreso se comprueba que el trabajador ha proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, y será suficiente para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

ARTÍCULO 4: Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales del trabajador, éste deberá comunicarlo al departamento de personal en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

TÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

PARRAFO 1º: DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN

ARTÍCULO 5: El contrato de trabajo se suscribirá dentro de los 15 días siguientes al inicio de las actividades del trabajador. Dicho contrato se extenderá al menos en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador. Se dejará constancia escrita del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su contrato de trabajo.

El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días o por tratarse de contratos por obra, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador.

ARTÍCULO 6: Toda modificación convencional al contrato de trabajo, se consignará por escrito, firmando ambas partes, ya sea al dorso del contrato o en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, las remuneraciones del trabajador deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

ARTÍCULO 7: El contrato de trabajo terminará por aplicación de alguna de las causales contempladas en los Artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

PARRAFO 2º: DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 8: La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo del trabajador con las antes expuestas, primará la estipulada en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 9: Estarán excluidas de la limitación de la jornada de trabajo las personas que se desempeñen como gerentes, coordinadores y, en general, todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

PARRAFO 3º: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 10: Para todos los efectos del presente reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, en el lugar establecido por el contrato de trabajo o planificación coordinada con anterioridad para realizar el trabajo.

ARTÍCULO 11: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo en situaciones extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal, del cual, el trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas.

PÁRRAFO 4º: DE LOS DESCANSOS

ARTÍCULO 12: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, 60 minutos para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para la duración de la jornada diaria. Respecto al descanso semanal, los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

ARTÍCULO 13: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Para hacer uso del feriado anual, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos y una vez otorgado, se dejará testimonio en duplicado, quedando una copia para el trabajador y otra para el departamento de personal.

Por acuerdo entre el empleador y el trabajador, el feriado podrá acumularse, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

PÁRRAFO 5º: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso que se utilice en la empresa. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, debiendo siempre acudir a su jefatura directa para la debida autorización.

Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, lo que deberá ser pactado por escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, determinando la forma en que se procederá.

ARTÍCULO 15: En caso de muerte del cónyuge o de un hijo, el trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente de tiempo de servicio.

En caso de muerte de un de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles.

Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

ARTÍCULO 16: El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

TITULO IV - INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 17: Las comunicaciones de interés y preocupaciones de los trabajadores deberán ser realizadas hacia el encargado, el supervisor, o bien, cualquiera sea su jefatura directa.

ARTÍCULO 18: Los trabajadores, en forma individual, podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones, sugerencias o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Para ser canalizadas por intermedio de su jefatura hacia el Socios en facultad para atender el comunicado.

ARTÍCULO 20: Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos, queda estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
3. Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
4. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de “acoso sexual”.
5. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.
6. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a equipos e instalaciones.
7. Llegar atrasado al trabajo.
8. Llegar o firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.
9. Adulterar o falsificar documentos y registros de algún otro trabajador.
10. Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por su superior inmediato.
11. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las horas de trabajo de la empresa.
12. Usar elementos, efectos o materiales de la empresa en asuntos personales.
13. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
14. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.

TITULO V - DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 21: El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal por su jefe directo.
- b. Amonestación escrita de su jefe directo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 22: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se entrevistará y oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho.

La determinación de la multa, se efectuará considerando la remuneración mensual del trabajador, la gravedad de la infracción y la existencia de sanciones previas.

ARTÍCULO 23: Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando, la naturaleza o reiteración de la infracción, hagan procedente esta medida, en conformidad a la ley, al contrato individual de trabajo y este reglamento interno.

TITULO VI - INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 24: Se entiende por acoso sexual laboral, aquella conducta que se da en el ámbito del trabajo y en la que una persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral y las oportunidades en el empleo, de la persona acosada.

ARTÍCULO 25: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Departamento de Recursos Humanos, al Socio Principal o a la respectiva Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 26: La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existen y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

ARTÍCULO 27: Recibida la denuncia, la empresa, a través de Recursos Humanos, o quien designe el Socio Principal, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

ARTÍCULO 28: La empresa dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 29: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección realizada o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTÍCULO 30: En conformidad al mérito del informe, la empresa deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

TITULO VII - DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 31: Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 32: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTÍCULO 33: Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya afectado a personas que vivan con él.

ARTÍCULO 34: En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la empresa designe, deberá enviar al afectado al servicio asistencial u hospital del IST.

TITULO VIII - DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 35: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, las instrucciones dadas por el Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y jefaturas correspondientes, será sancionado de acuerdo a la gravedad de la infracción, siendo esta determinada por la dirección de Ossandón.

ARTÍCULO 36: Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá a la empresa resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

ARTÍCULO 37: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 38: Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N°16.744, en sus reglamentos complementarios, en el Código del Trabajo y en toda la legislación especial aplicable.

ARTÍCULO 39: El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, conforme a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Actualizado: 04-07-2023

Redactado por: R. Navarrete

Revisado por M. Ossandón L.