

- 15) Marcar o registrar la asistencia de otro trabajador.
- 16) Aceptar, dar, recibir, percibir, entregar o prometer dádivas u obsequios, cualquiera sea la forma que estos revistan.
- 17) Fumar o encender fuego en los lugares en que el empleador haya prohibido hacerlo o exista algún control o aviso.
- 18) Alterar, cambiar o accionar equipos, mecanismo, sistemas o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado.
- 19) Hacer uso en provecho personal o para terceros, de los procedimientos, sistemas de trabajo, antecedentes financieros o comerciales, o documentos del empleador a los cuales haya podido tener acceso.

SEXTO: En este caso recibe un ejemplar del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, vigente legalmente, para su conocimiento e irrestricto cumplimiento;

SÉPTIMO: El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y el Medio Ambiente. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna.

Asimismo, se le prohíben los siguientes actos:

- 1.- Ejecutar, durante la jornada de trabajo y/o en el recinto del empleador, actividades ajenas a su labor en la Empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares.
- 2.- Usar materiales para realizar su labor y entregadas por el empleador en fines distintos que los de desarrollar sus funciones.
- 3.- hacer uso para beneficio personal de los recursos, nombre o medios que posee el empleador.
- 4.- entregar a terceros extraños información de la cual ha tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo.

OCTAVO: Este contrato tendrá una vigencia de indefinida. Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo y una de ellas, en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato; por no requerirse los servicios del trabajador; o por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

NOVENO: El trabajador podrá poner término al Contrato de Trabajo dando aviso por escrito al empleador, con a lo menos treinta días de anticipación. El aviso deberá ser firmado por el trabajador y por un ministro de fe.