



Reglamento	03
Fecha	19 AGO. 2020
Ultima Modificación	No hay
Unidades	Administración Municipal, Of. Prevención, DAEM y Personal

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD MUNICIPALIDAD DE VILLARRICA.

VISTOS:

1. El reglamento N° 23 de fecha 3 de abril de 2019 que derogó el Reglamento N° 07 de 2004 y que estableció el marco regulatorio sobre la materia.
2. Lo dispuesto en el artículo N° 67 de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. Lo dispuesto en el título V, artículo N° 14 del Decreto Supremo N° 40, de fecha 07 de Marzo de 1969, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
4. Lo dispuesto Artículo 153, 154, 156 del Código del Trabajo.
5. Las facultades que me confiere el D.F.L. N° 1-2006, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de actualizar, modificar y poner en práctica, los aspectos que la propia ley ha ido incorporando y que debieran tenerse en cuenta a esta fecha, y que para su mejor comprensión se debe derogar el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad N° 23, emitido el 03 de abril de 2019, con la finalidad de incorporar los aspectos relacionados al marco normativo de los servicios traspasados, reemplazando dicho cuerpo normativo por el presente Reglamento.
2. Asimismo, otorgar el adecuado respaldo jurídico – administrativo, para el cumplimiento de la legislación vigente, en el ámbito de Orden Higiene y seguridad de la Municipalidad de Villarrica.

DICTO LO SIGUIENTE:

El Nuevo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para los Funcionarios de la Municipalidad de Villarrica y sus servicios traspasados, de Villarrica y déjese sin efecto el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad N° 23, de fecha 03 de abril de 2019.

PRIMERA PARTE
TITULO I

OBJETIVOS, APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la I. Municipalidad de Villarrica que se dicta en virtud de lo dispuesto en el Artículo 153 del Código del Trabajo y disposiciones concordantes con lo preceptuado en la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y con el Decreto Reglamento 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba la normativa sobre Prevención de Riesgos Profesionales y el Estatuto Administrativo que es aplicable a sus trabajadores.

El presente Reglamento Interno tiene como finalidad establecer el adecuado marco institucional por el cual se regirá la I. Municipalidad de Villarrica en materias sobre prevención de riesgos. Está fundado en los siguientes objetivos generales y específicos:

- a) Difundir, comunicar y poner en conocimiento de los trabajadores la normativa que regula las relaciones laborales en virtud de todas las normas legales aplicables al respecto y que dicen relación con accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales, Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad;
- b) Establecer, otorgar, asignar, clara y definitivamente, el reconocimiento a los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones que todo trabajador tiene para con la I. Municipalidad de Villarrica y que debe conocer y cumplir en virtud de su relación laboral;
- c) Establecer específicamente los derechos y garantías que se reconocen a los trabajadores en virtud de los estatutos que corresponda, así como también el Código del Trabajo, en conformidad a las disposiciones legales vigentes y que sean aplicables al respecto;
- d) Determinar los procedimientos que se deben seguir en los casos originados en accidentes o enfermedades, como asimismo, cuando se realicen acciones en condiciones inseguras en el desempeño de trabajos, cometidos o funciones que afecten o pudieren afectar a los trabajadores; y
- e) Establecer los procedimientos y las sanciones aplicables a los trabajadores por infracciones a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el desempeño de su trabajo, cometidos o funciones, en cuanto fuere aplicable.

El Municipio proporcionará y velará para que sus trabajadores desempeñen sus labores, cometidos o funciones en condiciones adecuadas, con apropiada protección personal, y si corresponde, otorgando capacitación y adiestramiento suficiente para desarrollar en forma segura sus actividades.

El trabajador por su parte deberá cumplir las normas de seguridad sobre prevención e higiene establecidas en el presente Reglamento Interno e inducir y aconsejar, en cuanto fuere necesario, su plena observancia a aquel que pretenda infringirlas.

Artículo 1: Las normas que rigen las relaciones laborales y sobre Orden, Higiene y Seguridad de los funcionarios de la Municipalidad de Villarrica están contenidas en las disposiciones anteriormente indicadas y además, las contenidas en el presente Reglamento Interno que serán obligatorias para ambas partes.



Artículo 2: Para los efectos de la adecuada aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno los siguientes conceptos se entenderán de la manera siguiente:

- a) **Municipalidad:** Corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y participar en el progreso económico, social cultural de la comuna. Se incluye dentro de esta definición al Departamento de Administración de Educación Municipal¹.
- b) **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.
- c) **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales ordenados bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- d) **Jefe Inmediato:** la persona que está a cargo del trabajo o faena que desarrolla uno o más trabajadores subordinados a su mando, tales como Profesionales de obra, supervisores y en general, toda persona que tenga trabajadores bajo su dependencia directa;
- e) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puede provocarle accidente o enfermedad profesional a causa o con ocasión del trabajo que realiza;
- f) **Condiciones Inseguras:** El acto, actividad o hecho que facilita, posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional;
- g) **Acción insegura:** El acto, actividad o hecho que facilita, posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional;
- h) **Equipo de protección personal:** Equipo o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específico de accidentes del trabajo o enfermedad profesional
- i) **Accidentes del Trabajo:** Toda lesión que un trabajador sufra a causa o con ocasión de la realización del su trabajo y que le produzca incapacidad laboral o la muerte, a causa de riesgos profesionales, condición o acción insegura;
- j) **Accidente de Trayecto:** El que ocurre a un trabajador en el trayecto directo de ida y regreso entre su casa habitación y el lugar de trabajo;
- k) **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión, trabajo que ejecuta una persona y que le produzca incapacidad laboral o la muerte a causa de riesgos profesionales, condiciones o acciones inseguras
- l) **Programas y Planes de Seguridad:** Estudio técnico planificado, elaborados por la Municipalidad destinado a detectar riesgos potenciales y establecer procedimientos para evitar condiciones y acciones inseguras mediante normas de seguridad, destinadas a prevenir, evitar y controlar accidentes del trabajo y riesgos profesionales
- m) **Contrato de Trabajo:** Son aquellos que de acuerdo al vínculo jurídico que va a unir a un trabajador con un empleador y que genera derechos y obligaciones recíprocas.
- n) **Decreto de Nombramiento:** símil al contrato de trabajo pero aplicable a los funcionarios afectos al Decreto N°1 Estatuto Docente.
- o) **Personal de Planta Municipal;** Los cargos de planta son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrá corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la Ley N° 18.695.
- p) **Funcionario a Contrata;** son empleados públicos, aun cuando por no formar parte de la organización estable del servicio tengan la calidad de transitorios, estos gozan de todos los derechos que le correspondan y que estén consagrados en los estatutos vigentes y que sean compatibles con la naturaleza jurídica del cargo que ocupa.

¹ Cada vez que en el presente documento se hable de servicios traspasados, se referirá al Departamento de Educación, excluyéndose para estos efectos al Departamento de Salud.

- q) **Contrato a Honorario:** El que se establece por las reglas del contrato y por el Estatuto Administrativo Municipal, en materias pertinentes, rigiéndose su relación laboral sólo por lo expresamente estipulado en su contrato, este contrato no puede exceder el año presupuestario, esto es el respectivo 31 de diciembre.

TITULO II INGRESO

Artículo 3: La municipalidad exigirá a toda persona al ingresar a trabajar en un cargo o función lo siguiente:

- a) Cédula de identidad.
- b) Ser ciudadano.
- c) Certificado de antecedentes con no más de 30 días de emisión.
- d) Certificado de nacimiento.
- e) Certificado de licencias de conducir respectivas, para los casos que se requiera.
- f) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- g) Haber aprobado el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley, acreditándolo con el respectivo título profesional, técnico si corresponde.
- h) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber tenido una calificación deficiente o por medidas disciplinarias, salvo que haya transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de sus funciones.
- i) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.
- j) Los demás antecedentes que sean necesarios para los nombramientos o Contratos de Trabajos cuando la situación lo amerite.
- k) En el caso que el ingreso sea a funciones docentes, se solicitarán los requisitos establecidos en el Artículo N°24 del Decreto N°1.

TITULO III CONTRATO DE TRABAJO CUANDO LA SITUACIÓN LO AMERITE.

Artículo 4: Las personas que ingresen a trabajar a la Municipalidad de Villarrica dentro de los 15 días de su incorporación o dentro de 5 días, si se trata de trabajos por obra, funciones o servicios determinados de duración inferior a treinta días, se procederá a realizar por escrito el respectivo contrato de trabajo en tres ejemplares, quedando uno en su poder y los dos restantes en poder de la municipalidad. En este instrumento constará la firma del empleador y del dependiente y asimismo, la recepción del contrato respectivo y un ejemplar de este Reglamento.

El trabajador tendrá la obligación de conservar el contrato de trabajo en buen estado y presentarlo cada vez que le sea convenido o para una modificación del mismo. Igualmente tendrá la obligación de dar cuenta de cualquier extravío o deterioro del contrato y obtener un ejemplar de reemplazo.

Artículo 5: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- Lugar y fecha de Contrato de Trabajo
- 2.- Individualización de las partes, indicando la nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador
- 3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de



presentarse;

- 4.- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;
- 5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- 6.- Plazo del contrato o Decreto de Nombramiento y;
- 7.- Demás pactos que acordaren las partes;
- 8.- Beneficios adicionales en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento y otras prestaciones en especie o servicios cuando corresponda.

Las modificaciones del Contrato de Trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un documento anexo.

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales, Si los antecedentes personales del trabajador consignados en el contrato experimentan algunas modificaciones, estas deben ser puestas en conocimiento del empleador.

Este tipo de contrato podrá prorrogarse para una nueva obra o faena, por escrito, y en forma previa al inicio de la nueva labor.

En el caso de los funcionarios que no tengan contrato de trabajo, sino decretos de nombramiento, las remuneraciones y asignaciones serán las indicadas en los respectivos estatutos.

Artículo 6: Las multas que contempla el presente Reglamento Interno se aplicarán al personal que labore bajo el régimen del Código del Trabajo cada vez que no se respete lo establecido en el presente instrumento. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153° del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores de la repartición o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se haya debido a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 7: TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporal.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).



Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

TITULO IV DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 8: La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas semanales, sin perjuicio de las futuras modificaciones que se establezcan en las leyes y/o normativas asociadas, distribuidas en cinco a seis días.

Artículo 9: El trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante el horario señalado en la jornada ordinaria sin autorización de su jefe directo.

TITULO V ASISTENCIA DEL PERSONAL

Artículo 10: Para efectos de controlar la asistencia o el horario de trabajo, sea esta ordinaria o extraordinaria, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjeta de registro; reloj biométrico digital y/u otro sistema de registro autorizado por la ley, para lo cual los trabajadores deberán marcar la hora exacta de entrada y salida al lugar de trabajo.

TITULO VI DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 11: El alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios a aquellos funcionarios regidos por el Código del Trabajo o Ley 18.883 según corresponda, a continuación de la jornada ordinaria de trabajo, nocturna o en días sábados, domingos y festivos, cuando haya que cumplirse tareas impostergables.

Los trabajos extraordinarios se podrán compensar con descansos complementarios. Si ello no fuese posible por razones de buen servicio, aquellos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Artículo 12: Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiún horas de un día y las siete horas del día siguiente.

Artículo 13: El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento de veinticinco por ciento, según corresponda.

Artículo 14: El alcalde ordenará los turnos pertinentes entre su personal y fijará los descansos complementarios que corresponda.

Artículo 15: Por el tiempo durante el cual no se haya trabajado no se podrá recibir remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de



remuneraciones de acuerdo a lo estipulado en los Estatutos que corresponda, Código del Trabajo y/o leyes y normativas asociadas.

TITULO VII DEL FERIADO LEGAL

Artículo 16: Se entiende por feriado legal el descanso a que tiene derecho el funcionario, con goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones indicadas en los cuerpos legales que corresponda.

Artículo 17: El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicio; de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicio y menos de veinte y de veinticinco días para los funcionarios con veinte o más años de servicio. Para el caso de los profesionales de la educación, el feriado legal corresponderá a lo establecido en el Artículo N°41 del estatuto docente.

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

Artículo 19: Cuando las necesidades del servicio así lo ameriten el alcalde podrá anticipar o postergar el feriado legal, a condición que este quede dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiera expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. No podrá acumularse más de dos periodos consecutivos de feriado.

Artículo 20: Los funcionarios que se desempeñen en unidades o servicios municipales que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiera según sus años de servicio. No regirá para los funcionarios que deban trabajar durante ese período.

Artículo 21: El funcionario que ingrese a la municipalidad no tendrá derecho al uso del feriado legal en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio.

TITULO VIII DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 22: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras que establezca la normativa aplicable a los funcionarios que se desempeñen en la Municipalidad de Villarrica.

Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas.

En el caso que un funcionario, para asumir sus funciones, necesite trasladarse a un lugar distinto al de su residencia, la remuneración se devengará desde el día en que emprenda viaje; y si fuese a desempeñar un empleo en el extranjero, desde quince días antes del viaje.

Artículo 23: Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades distintas que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y las demás establecidas por las leyes.



Artículo 24: El alcalde, a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de las remuneraciones de este último, suma o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero no podrán exceder de un quince por ciento de las remuneraciones.

Artículo 25: El funcionario conservará la propiedad de su cargo, sin derecho a remuneraciones, mientras cumpla el servicio militar o formase parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucciones, lo anterior no interrumpirá la antigüedad del funcionario para todos los efectos legales.

Artículo 26: El personal de reserva, llamado a servicio por periodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por este período el total de las remuneraciones a la fecha que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado.

TITULO IX
MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR
MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

Artículo 27: Las trabajadoras tienen derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del periodo posnatal durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del código del trabajo y sus futuras modificaciones.

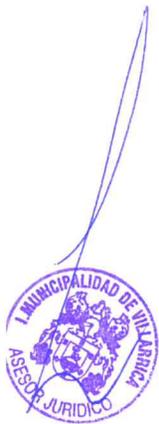
Artículo 28: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del Código del Trabajo.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

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 del inciso primero del artículo 195 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 primero del artículo 195 del Código del Trabajo se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo





Artículo 29: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

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. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, 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

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Artículo 30: La trabajadora o el 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 al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente 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 menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N°19.620.

Artículo 31: Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal





parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

**TITULO X
RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

Artículo 32: La ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p>LUZ VERDE</p>  <p>NORMAL Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p>
<p>LUZ AMARILLA</p> <p>ALERTA AMARILLA Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ NARANJA</p>  <p>ALERTA NARANJA Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>



LUZ ROJA



ALERTA ROJA

Valor del índice 10 – 15

Categoría de exposición: muy alta

(Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).

Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.

Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.

Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.

Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.

Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.

Artículo 33: La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta” que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Artículo 34: Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

Artículo 35: Cuando se trabaje a la intemperie la mayor parte de la jornada de trabajo y el trabajador se encuentre expuesto a radiación ultravioleta se deben aplicar como mínimo las siguientes medidas preventivas:

Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.

Realizar faenas bajo sombra.

Usar bloqueador solar adecuado al tipo de piel.

Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.

Beber Agua de forma permanente

Se debe usar manga larga, jockey con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello.

Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B

**TITULO XI
DEL CONSUMO DE TABACO, LEY 20.105**



Artículo 36: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la municipalidad, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

TÍTULO XII DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 37: La municipalidad cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la Municipalidad, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

Artículo 38: los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

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

El alcalde, designará para estos efectos a una persona imparcial del área y debidamente capacitado en estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a Jefaturas de la municipalidad, como también declaraciones de la o los denunciantes, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El contenido del mencionado informe se notificará al Alcalde y a la o los denunciantes.

El alcalde, estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

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

TITULO XIII PESO MAXIMO DE CARGA

Artículo 39: El empleador velará para que en la municipalidad, se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de la carga, entendiéndose que se aplicaran a la manipulación manual que implique riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador asociadas a las características y condiciones de la carga para lo cual se deben aplicar como mínimo las siguientes medidas preventivas y cumplir con la ley N° 20.001 DEL 2005.

No cargar más peso que el permitido por la ley.

No sobrepasar su capacidad física.

Solicitar ayuda si es necesario.



Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

TITULO XIV ACOSO SEXUAL

Artículo 40: Se entenderá por acoso sexual el que una persona realice 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.

Artículo 41: En caso de acoso sexual, la persona afectada debe hacer llegar su reclamo por escrito al empleador o a la respectiva inspección del trabajo.

Artículo 42: En el caso de realizarse una investigación interna, a través del procedimiento establecido en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la que debe constar por escrito y llevarse a cabo en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y si correspondiere las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

La denuncia deberá contener:

La individualización del presunto acosador.

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 existieren 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, así como también la relación de efectos o consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 43: El empleador a través de quien designe, 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 medidas a tomar por parte del empleador.

Artículo 44: La municipalidad, dispondrá una investigación interna de los hechos en los casos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación, en los casos que corresponda.

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

Artículo 45: Las conclusiones de la investigación realizada serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 46: En conformidad al mérito del informe, la municipalidad deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

TÍTULO XV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 47: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Municipalidad y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

TÍTULO XVI

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 48: La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A, "es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este



las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 506”.

TITULO XVII DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 49: El funcionario o trabajador que se accidente en actos de servicio o se enferme a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación.

Artículo 50: La asistencia médica de acuerdo a un accidente o enfermedad profesional comprenderá el pago de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgicas, dental, ortopédico y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario, hasta que este sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente.

TITULO XVIII DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 51: Es obligación de todo trabajador cumplir con las funciones inherentes a su contrato de trabajo, así como a lo estipulado en los estatutos respectivos, normativas asociadas, circulares, dictámenes, reglamentos internos, así como todas las disposiciones del presente instrumento, debiendo además observar fielmente todos los deberes, prohibiciones, como asimismo, órdenes que correspondan a la práctica e instrucciones de la municipalidad y de los jefes respectivos, que sean inherentes al buen desempeño de sus funciones. El trabajador, estará sujeto, entre otras, a las siguientes obligaciones:

- a) Ser respetuoso con sus superiores y acatar las órdenes que éstos impartan para el buen servicio y/o intereses del servicio.
- b) Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran por un trabajo, servicio o función determinada.
- c) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar en el mantenimiento y el buen estado de funcionamiento y el uso de vehículos, maquinarias, herramientas e instalaciones en general.
- d) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioro y descompostura que sufran las herramientas, máquinas, equipos, instalaciones y los objetos a su cargo.
- e) Llegar puntual y registrar diariamente su hora de entrada y salida, considerándose grave que el trabajador marque indebidamente la tarjeta o efectúe registro de asistencia de otro funcionario o trabajador.
- f) A utilizar los elementos de protección personal que la municipalidad le haya destinado para cada trabajo, labor, cometido o función.
- g) Cuidar su presentación personal y pulcritud acorde con la función que el trabajador desempeñe.
- h) Cumplir estrictamente con los deberes y obligaciones establecidos en los distintos cuerpos legales aplicables a los trabajadores de acuerdo a la naturaleza de las funciones.
- i) No Introducir al lugar de trabajo o mientras se realice una función, bebidas alcohólicas,



- drogas, cualquier género de fármacos, estupefacientes o presentarse al trabajo bajo los efectos de éstas sustancias.
- j) En caso que el afectado se sienta enfermo deberá dar aviso e informar a su jefe inmediato quien procurará y constatará que el afectado concurra y consulte por atención al servicio médico autorizándolo a retirarse a su domicilio para su recuperación;
 - k) Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de accidente laboral, se deberá dar aviso dentro de las 24 horas siguientes al Jefe Directo, Comité Paritario, Encargado de Personal y Prevencionista de Riesgos.
 - l) En caso de inasistencia por enfermedad profesional que se prolongue por más de dos días, la municipalidad exigirá presentar la respectiva licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad laboral.
 - m) De no existir autorización de la Jefatura, todo trabajador deberá retirarse del establecimiento una vez terminada su jornada laboral.

TITULO XIX
OBLIGACIONES DE LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS.

Artículo 52: Serán obligaciones especiales de los conductores:

- a) Dar aviso tan pronto sea posible, al jefe directo o al jefe que se encuentre de turno, de todo accidente o incidente de tránsito en que el trabajador resulte involucrado conduciendo un vehículo de la municipalidad o al servicio de ésta, cualquiera sea la causa o la responsabilidad que le afecte. Se establece la obligación del trabajador de dar cuenta a la Unidad de Carabineros más cercana, aportando posteriormente a la municipalidad, los antecedentes necesarios a fin de informar a la o las respectivas compañías de seguros.
- b) Se establece además que todo conductor involucrado en un accidente de tránsito, cesará temporalmente de sus funciones con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado anteriormente.
- c) Será responsabilidad del conductor conservar en buen estado, en lugar seguro y ordenada la documentación del vehículo o maquinaria asignada por la municipalidad, los que deberán permanecer en el vehículo; comunicando y solicitando oportunamente la renovación de la documentación cuando corresponda.
- d) Portar en forma diaria su licencia de conducir y presentarla a su jefe directo semanalmente, asimismo será obligación de los conductores solo trabajar en vehículos o maquinaria que tenga toda su documentación al día.
- e) No Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita de su jefe directo, en especial se debe el descanso semanal a todos los trabajadores.

TITULO XX
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 53: El empleador estará obligado a cumplir las siguientes normas:

- 1) Respetar la persona y dignidad del trabajador.
- 2) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales, monto, ajustes, periodicidad, etc.
- 3) Adoptar todas las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y todas las medidas de higiene laboral, además, las instrucciones del organismo administrador.



- 4) Dar ocupación efectiva en las labores a los trabajadores de acuerdo a lo convenido.
- 5) Oír las sugerencias, proposiciones y/o los reclamos que los trabajadores le formulen, tratando de dar una rápida y oportuna acogida y solución.
- 6) Escuchar las sugerencias de los mandos medios y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando corresponda.
- 7) La jefatura directa del trabajador deberá coordinar que todos los funcionarios tengan garantizado a lo menos un día de descanso semanal.

**TITULO XXI
DE LAS PROHIBICIONES**

Artículo 54: Estará prohibido a los trabajadores de la municipalidad:

- 1) Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita de su jefe directo.
- 2) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- 3) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, atender personal que no tengan vinculación con sus funciones o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a la de esta municipalidad.
- 4) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la municipalidad cuando se les hubiere encargado reserva sobre ellos
- 5) Desarrollar dentro de la jornada o faenas, dentro de las oficinas, locales de trabajo, actividades sociales o políticas que no estén de acuerdo con las obligaciones que le impone el contrato, estatutos, normativa asociada y este reglamento.
- 6) Apropiarse indebidamente de la ropa de trabajo, herramientas o elementos de seguridad que haya proporcionado la municipalidad.
- 7) Ingresar al lugar de trabajo en estado de ebriedad, intemperancia, bajo los efectos de las drogas o estupefacientes o encontrarse en condiciones físicas deficientes o enfermo.
- 8) Utilizar la infraestructura y maquinarias de la municipalidad en beneficio personal.
- 9) Adulterar el libro de registro o tarjeta de control de ingreso o salida de la jornada laboral.
- 10) Bloquear u operar indebidamente sistemas computacionales, máquinas u otros sin la autorización correspondiente del encargado o supervisor de la Unidad respectiva.
- 11) Permanecer innecesariamente dentro del recinto de trabajo así como distraer al personal que continua laborando.
- 12) Llegar atrasado a la jornada de trabajo.
- 13) Participar de acciones o situaciones obscenas, promover disputas, altercados o riñas, y utilizar un lenguaje descomedido e inadecuado.
- 14) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender ilegalmente las labores o incitar a terceros para que lo hagan;
- 15) Introducir alcohol, drogas o sustancias no declaradas en los recintos que se desarrollen funciones municipales, consumirlas, darlas a consumir, permitir su consumo o venderlas.
- 16) Trasladar materiales, personal, bienes o valores ajenos a la municipalidad, exceptuándose los que tienen origen en un cometido funcionario.

**TITULO XXII
DE LAS LICENCIAS**

Artículo 55: La licencia médica, es el derecho del funcionario para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso para atender el reestablecimiento de su salud en cumplimiento de un diagnóstico profesional certificado por un facultativo.



Artículo 56: El facultativo al que se hace referencia en el artículo precedente será médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.

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

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

El Plazo para presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores es de tres días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

La municipalidad podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la Municipalidad podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

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

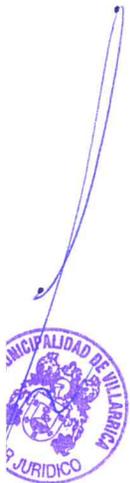
Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO².

Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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

Contingencias protegidas, edad del causante del beneficio y cobertura del Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.

² Con todo, los procesos de apelación de rechazos de licencias médicas se deberán realizar de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y sus futuras modificaciones.



CONTINGENCIAS PROTEGIDAS	EDAD DEL CAUSANTE DEL BENEFICIO	COBERTURA A PARTIR DE
Cáncer	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de febrero de 2018.
Trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de julio de 2018.
Fase o estado terminal de la vida.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de enero de 2020.
Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 15 años.	01 de diciembre de 2020.

SEGUNDA PARTE:

La Municipalidad de Villarrica, reconoce el valor del capital humano y entre sus obligaciones principales orienta y propende el cuidado de sus trabajadores, para lo cual considera la prevención de los riesgos para evitar accidentes y enfermedades profesionales dentro de los recintos, faenas, lugares y jornadas de trabajo.

Artículo 57: El trabajador enfermo o imposibilitado de asistir a la jornada de trabajo deberá dar aviso a la Municipalidad de Villarrica o sus respectivos servicios traspasados, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 72 horas de sobrevenida la enfermedad. Para los efectos de este aviso será necesario estampar en el documento correspondiente, la fecha y la identificación del funcionario que haya recibido el aviso, en la municipalidad, dejando constancia de dicho acto.

Artículo 58: El único instrumento válido para certificar una enfermedad será mediante licencia médica extendida por facultativo competente y mientras subsista la enfermedad o dure la licencia médica, el trabajador no podrá reintegrarse a sus labores.

Artículo 59: La municipalidad podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad, a través de los medios idóneos y solicitando los antecedentes respectivos al servicio de salud, ISAPRE o entidades de salud correspondiente, según sea el caso.



DE LA PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 60: El presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en conformidad a la Ley N° 16.744, establece normas sobre Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y establece el seguro social contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 61: La ley 16.744, antes indicada, establece en el artículo 67: “que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y por otro lado la obligación de los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.”

Artículo 62: Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que la municipalidad de Villarrica les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les imponga las normas, reglamentos o instructivos sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La evaluación de las conductas riesgosas o preventivas destacadas, deberán considerarse en las oportunidades cuando se califique al personal municipal y que consten en anotaciones de mérito o de demérito según corresponda.

LLAMADO A COLABORACIÓN

Artículo 63: El presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad tiene como finalidad evitar la comisión de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y/o reducir su ocurrencia. Es objetivo de la Municipalidad de Villarrica, la preocupación por los trabajadores, colaborar en la aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, participando además en los organismos respectivos y sugerir acciones e ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad.

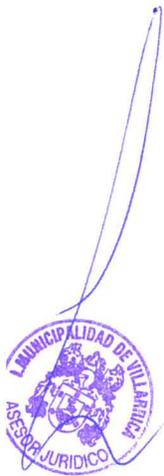
Artículo 64: Las disposiciones del presente Reglamento están destinadas a generar por parte de la Municipalidad de Villarrica condiciones óptimas de seguridad e higiene, de conformidad a la legislación vigente sobre la materia, generando una adecuada implementación en conjunto con los trabajadores en el resguardo de la integridad física y salud del recurso material y humano que se dispone.

Artículo 65: La Prevención contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales requiere, necesariamente, de la Municipalidad y sus trabajadores acciones coordinadas para evitar, controlar y/o minimizar las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 66: Es obligación de los trabajadores cumplir las normas de seguridad, prevención e higiene, establecidas en el presente Reglamento interno e inducir y aconsejar la plena observancia los preceptos contenidos en este Reglamento, durante las faenas, funciones, trabajos o cometidos funcionarios, como asimismo, informar o denunciar las situaciones generadas por aquellos que procedan a infringirlas.

TITULO XXIII HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MEDICA

Artículo 67: La Ley N° 16.744 Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece lo siguiente para el personal de la Municipalidad de Villarrica.



- a) En la eventualidad que la municipalidad de Villarrica deje de ser adherente a la Mutual de Seguridad de acuerdo a la Ley Nº 16.744, Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, podrá adherirse al Instituto de Seguridad Laboral y el Servicio Nacional de Salud quien tome a su cargo las obligaciones de la citada ley.
- b) Desde ocurrido el accidente, la atención de los accidentados será de cuenta de la Mutual de Seguridad.
- c) En caso de accidente grave, que requiera atención médica inmediata, se deberán agotar todos los medios para obtenerla, aun cuando se deban desestimar los servicios asistenciales del organismo administrador; posteriormente, se comunicará e informará a la Mutual de Seguridad acerca de las medidas adoptadas por la Municipalidad sobre dicho caso.

TITULO XXIV DE LOS COMITÉ PARITARIO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 68: El trabajador debe conocer y cumplir las normas de seguridad que emita el Comité Paritario o la Mutual de Seguridad, Organismo Administrador del Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley Nº 16.744 y sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten, relacionado con la actividad que le corresponda desempeñar dentro del municipio.

En toda empresa y faena en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas distintas en el mismo o en diferentes lugares, en la medida que esta tenga más de 25 personas en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por los siguientes integrantes:

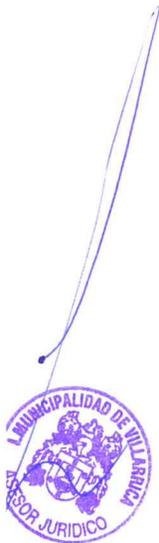
Tres representantes patronales y
Tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

- 1.- Informar inmediatamente a la autoridad del servicio sobre los riesgos detectados que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.
- 2.- Elaborar y monitorear un programa de trabajo que comprenda todos los elementos de una prevención de riesgo eficaz.
- 3.- Procurar la capacitación de sus miembros para efectos de desarrollar adecuadamente las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



- 4.- Tomar todas las medidas para asesorar eficazmente en la utilización de los elementos de protección personal.
- 5.- Procurar la permanente capacitación de sus miembros como de todos los trabajadores en materias de higiene y seguridad, y especialmente en relación a los riesgos específicos que afecten su lugar de trabajo.
- 6.- Fundamentar debidamente sus informes para los casos en que el accidente o la enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 7.- Velar por la confidencialidad y resguardo de los datos de carácter sensible a los que tengan acceso, producto de la investigación de accidente o enfermedad.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad del municipio tendrá la supervigilancia del funcionamiento de los Comité Paritario de Educación y Salud municipal. Estos Comités deberán dar cumplimiento a lo indicado anteriormente.

Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación en prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del Seguro Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa o en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad 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 de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse obligatoriamente que en la respectiva empresa cuando ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, 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 Municipalidad, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador. (Mutual de Seguridad), cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.



Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 69: las disposiciones contenidas en este Reglamento son obligatorias para los trabajadores de la municipalidad, sin exclusión de ningún nivel, sin perjuicio de lo mencionado en el artículo anterior. Disposiciones que a su vez se entenderán conocidas y/o en conocimiento de los trabajadores municipales.

Artículo 70: El trabajador antes de comenzar a desempeñar funciones para la Municipalidad, deberá conocer y recibir el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por parte de la Departamento de Personal o el Experto en Prevención de Riesgos.

Artículo 71: La Municipalidad de Villarrica proporcionará los elementos de protección personal sin costo alguno para los trabajadores municipales, como asimismo, los que por sus características de trabajo se encuentren expuestos a riesgos.

Artículo 72: La Municipalidad de Villarrica se obliga a proteger al personal de los riesgos del trabajo, entregándoles para su labor sin costo alguno bajo responsabilidad funcionaria los elementos de protección personal. En el caso de elementos de seguridad tales como zapatos, el municipio los entregara fijando para ello un periodo de depreciación de 12 meses, lapso de tiempo en que el municipio cancelará un 100% de su valor. En el evento de que el trabajador se retire, por cualquier causa de la municipalidad en una fecha anterior a la que cumpla los 12 meses, la municipalidad descontará del finiquito el valor proporcional de lo que reste por cumplir de dicho período.

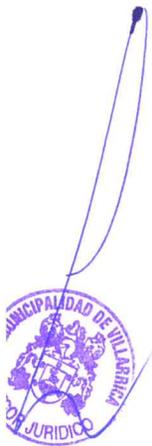
Con todo, en caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, debidamente comprobada, se procederá a entregar el elemento de reposición, pero esta vez de cargo del trabajador.

TITULO XXV

PROCEDIMIENTO Y RESPONSABILIDADES EN CASO DE ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES PRODUCIDAS EN EL TRABAJO

Artículo 73: Ocurrido un accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional con lesiones personales, aunque estas sean leves, el procedimiento será el siguiente:

- 1) Todos los accidentes de trabajo, trayecto o enfermedad profesional deberán informarse al jefe directo, o quien lo remplace y al Experto en Prevención de Riesgos de la Municipalidad, antes de finalizada la jornada de trabajo. Dicha oficina dejará constancia de lo ocurrido.
- 2) los directores, jefes, encargados o quien los subrogue y el Comité Paritario correspondiente en conjunto con el Experto en Prevención de Riesgos deberán hacer la investigación del accidente o reporte y gestión de accidentes para determinar las causas y medidas preventivas inclinarse a solucionar y/o evitar su repetición.
- 3) Si como resultado de dicha investigación el Comité Paritario considera "negligencia inexcusable" de alguna de las partes involucradas (negligencia inexcusable del funcionario), se informará al Alcalde para determinar las medidas administrativas o disciplinarias a adoptar con quien resulte responsable.
- 4) Si la investigación determina accidente del trabajo o enfermedad profesional, el director o



jefe directo informará al Experto en Prevención de Riesgos para que proceda a la preparación y entrega de la respectiva información formal al Organismo Administrador de la ley N° 16.744, firmándose por el Experto en Prevención de Riesgos, la respectiva declaración de accidente o enfermedad profesional.

- 5) Para la reincorporación del trabajador a sus labores deberá presentar al Departamento de Personal y lugar donde desempeñe sus funciones el Certificado de Alta correspondiente emitido por la Mutualidad e informando al jefe directo la reintegración a sus labores.

RESPONSABILIDADES:

Las responsabilidades del director y jefe directo serán:

- 1) Comunicar en forma inmediata al Experto en Prevención de Riesgos y al Comité Paritario todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revistan peligro, aunque no hayan habido lesionados.
- 2) Informar al Experto en Prevención de Riesgos las causas del accidente, debiendo practicarse por El jefe directo, el Comité Paritario una investigación acabada para determinar las causas que lo produjeron para su estudio y posterior análisis.
- 3) Atender y tomar notas de las denuncias de accidentes o enfermedades profesionales hechas por el personal a su cargo. Si el accidente fuese grave y el accidentado fuese trasladado en vehículo de la municipalidad, el jefe directo deberá informar dicha situación al Experto en prevención de Riesgos el que a su vez comunicará este hecho a la Mutual
- 4) Contribuir a determinar causas e informar clara y específicamente cuál o cuáles fueron las causas que lo originaron; proponer soluciones y realizar el o los formularios respectivos sobre "Investigación de Accidentes"
- 5) Preocuparse que se corrijan, a la brevedad, la situación de riesgo que dio origen al accidente, insistiendo ante quien corresponda, la solución para evitar la ocurrencia de nuevos accidentes.
- 6) Exigir al funcionario la presentación del Certificado de Alta al Departamento de Personal, No se permitirá su incorporación a las labores, sin previa presentación del Certificado.

Será responsabilidad del funcionario accidentado las siguientes:

- 1) Dar cuenta inmediata a su jefe directo y al Experto en Prevención de Riesgos sobre el accidente, si el funcionario accidentado, no pudiere dar aviso personalmente, corresponderá dar cuenta del hecho a cualquier funcionario que haya presenciado o recibido información con respecto al accidente laboral.
- 2) Sin perjuicio de lo anterior, todo accidente deberá ser denunciado de inmediato, y en ningún caso, en un plazo que exceda 24 horas de ocurrido el hecho, para no afectar los derechos y beneficios que otorga la Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE O FATAL.

ACCIDENTE DE TRABAJO GRAVE O FATAL.

En caso de accidente del trabajo grave o fatal se deberá operar de acuerdo a la circular "2.345" de la Superintendencia de Seguridad Social.

El procedimiento establece lo siguiente:



1. Cuando ocurra un accidente de trabajo fatal o grave, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas debiendo tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores y de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características
2. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal capacitado.
3. La Oficina de Prevención de Riesgos de la Municipalidad, en caso de accidente grave o fatal, deberá efectuar inmediatamente la denuncia a: la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud y la Inspección Comunal del Trabajo de forma personal o comunicándose al N° de teléfono: 6004200022.

TITULO XXVI
OBLIGACIONES DEL PERSONAL

Artículo 74: Serán obligatorias para el personal que labore para Municipalidad de Villarrica las disposiciones contenidas en este Reglamento y su cumplimiento de acuerdo a la normativa legal, sin perjuicio de las siguientes:

- 1) Preocuparse del buen funcionamiento de los implementos, bienes, herramientas y maquinarias que la Municipalidad ponga a su cargo.
- 2) Mantener asimismo el área de trabajo en orden, despejada de obstáculos y peligros con el objeto de evitar Accidentes para quienes transiten en el recinto o a su alrededor.
- 3) Todo trabajador que presente alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá comunicarlo tan pronto a su jefe directo a fin de que se adopten las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta oportunamente a su jefe directo de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- 4) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que como consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Municipalidad, sin que previamente presente el "certificado de Alta" otorgado por el médico tratante de la Mutual de Seguridad. Este control será de responsabilidad del Departamento de Personal.
- 5) El trabajador deberá dar aviso a su Jefe inmediato, al Departamento de Personal o a quien corresponda supervisar, de toda anormalidad que observe en instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso deberá ser inmediato, si la anormalidad es manifiesta o está provocando y ocasionando riesgo de accidente a personas o equipos.
- 6) Todo trabajador deberá conocer:
 - a) La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja,
 - b) La forma de operarlos. En caso contrario se deberán ubicar en lugar accesible y/o solicitar instrucción para su adecuado uso.
- 7) Todo trabajador que se enfrente a un siniestro de incendio, deberá avisar dando alarma a viva voz, tanto al Jefe inmediato como a todos los demás que se encuentren cercanos al lugar o activando las alarmas que se encuentren en los respectivos edificios.
- 8) Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en el plan de evacuación.
- 9) Todo trabajador deberá usar en forma obligada el uniforme o elementos de protección que la municipalidad le proporcione, considerándose indispensables para realizar el trabajo, evitar y/o aminorar accidentes.



- 10) Todo conductor de vehículo, deberá portar en forma permanente su documento de conducir de acuerdo al tipo de vehículo que conduce, como asimismo, su cédula de identidad.
- 11) Cuando a juicio de la Municipalidad o de la Mutual de Seguridad se presumen riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores, éstos tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que disponga la Mutual en el lugar y oportunidad que determine.
- 12) Los trabajadores deberán capacitarse en aspectos básicos de seguridad y/o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de costo de la Municipalidad.
- 13) Es obligación para los trabajadores denunciar de inmediato cualquier tipo de lesión al jefe directo. Dicho encargado determinará el procedimiento a seguir.
- 14) Se considerarán incluidas al presente Reglamento interno todas las circulares y normas que emita el Experto en Prevención de Riesgos, tendientes a prevenir, determinar y encontrar riesgos y las causas específicas. Dicha obligación entrará en vigencia después del primer día de publicado este Reglamento el que deberá entregarse en cada Departamento, repartición, oficina o faena de la municipalidad.

TITULO XXVII PROHIBICIONES

Artículo 75: Queda prohibido al personal de la Municipalidad:

- 1) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias, equipos computacionales u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto, si detecta fallas en estas, es obligación del trabajador informar en forma inmediata y oportuna a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico o profesional/técnico competente, evitando así mayor deterioro.
- 2) Fumar o encender fuego en lugares en que la Municipalidad, el Comité Paritario o el Jefe inmediato haya prohibido hacerlo o donde exista algún cartel de aviso indicado dicha prohibición.
- 3) Permanecer, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
- 4) Reñir o discutir en horas de trabajo.
- 5) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos computacionales, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- 6) Apropiarse o sustraer bienes de propiedad privada o fiscales.
- 7) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o estando en condiciones o estado de salud deficiente.
- 8) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc., sin estar capacitado para ello.
- 9) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas; faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- 10) Romper, sacar; destruir propagandas con Normas de Seguridad que la Municipalidad publique para conocimiento o motivación del personal.
- 11) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- 12) Prohibase manejar, activar u operar algún tipo de vehículo o maquinaria sí:
 1. Se está con algún impedimento físico no habilitante, en estado de intemperancia o embriaguez;
 2. En condiciones físicas deficientes;
- 13) Haber sido sancionado dos veces en un mes o haber provocado accidentes con daño a la



- propiedad y/o personas como consecuencia de un descuido o negligencia.
- 14) Prohíbese el uso de cualquier vehículo de propiedad de Municipal, sin previa autorización escrita de la jefatura competente en días sábado, domingo y festivos.
 - 15) Dejar funcionando una máquina, equipo o bienes Municipales sin vigilancia.
 - 16) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o elemento combustible.
 - 17) Prohíbese ejecutar cualquier otra acción o actividad que sin estar descrita en este Reglamento implique por parte del personal Municipal imprudencia que pudiese causar lesiones o daños personales o materiales.

TITULO XXVIII SANCIONES Y MULTAS

Artículo 76: El funcionario que infringiere sus obligaciones o deberes será objeto de amonestación, anotación de demérito en su hoja de vida o de las medidas disciplinarias establecidas en los distintos estatutos que rijan a los trabajadores de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.

- 1) Los funcionarios que se rijan por el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales (18.883) podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias
 - a) Censura
 - b) Multas
 - c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
 - d) Destitución.
- 2) Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.
- 3) La censura consiste en la represión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se deja constancia en la hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente, o una multa que consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá la obligación de servir el cargo, dejándose constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente al Estatuto Administrativo.
- 4) La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50 a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo, dejando constancia de ella con una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Por otra parte, toda sanción o medida formativa deberá regirse según lo establecido en los reglamentos internos de cada establecimiento (Departamento de Educación; Establecimientos educacionales) y aplicarse de acuerdo a los estatutos que rigen a cada uno de los servicios traspasados, siguiendo los procedimientos allí establecidos.

TITULO XXIX DE LA PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO

Artículo 77: Los trabajadores deben conocer exactamente la ubicación del o de los equipos



contra incendios más cercanos a su lugar habitual de trabajo, como asimismo deberán conocer las técnicas para su uso correcto. Al personal que ingrese a trabajar a la Municipalidad, se le adiestrará en el uso y manejo de los extintores de incendio.

Artículo 78: Todo el personal deberá velar porque los extintores de su piso se mantengan en los lugares determinados y en buen estado de funcionamiento.

Artículo 79: Cada vez que se utilice un extintor, de cualquier tipo, deberá darse cuenta de inmediato a la Unidad de Adquisiciones, la cual lo repondrá y procederá a su recarga.

Artículo 80: Las clases de incendio que se reconocen comúnmente y los tipos de extintores que se emplean para combatirlos son los siguientes:

CLASE A: Son los que se producen en combustibles sólidos comunes, por ejemplo: maderas, papeles, alfombras, etc. Estos incendios se combaten por enfriamiento mediante el uso de agua. En caso de emplearse este elemento sobre equipos o instalaciones eléctricas, se debe proceder a cortar previamente la electricidad. Asimismo, también se puede emplear el método de extinción por sofocamiento, mediante un extintor de polvo químico seco, tierra, arena, etc.

CLASE B: Son los que se generan en combustibles líquidos o inflamables, tales como: aceites, grasas, pinturas y solventes en general. Se combaten con el empleo de extintores de polvo químico seco y anhídrido carbónico.

CLASE C: Son los que se generan o inician en equipos eléctricos engrillados con corriente eléctrica, y que para seguridad personal, es necesario que el elemento extintor no sea conductor de las corrientes. Una vez desconectada la energía, el fuego, según el tipo de combustible comprometido, corresponderá a uno de clase A, B o D.

CLASE D: Son los que se generan o inician con ciertos metales tales como el magnesio, sodio, potasio, titanio, zirconio, etc. que al arder alcanzan temperaturas muy elevadas y requieren un elemento extintor no reactivo a dichas temperaturas.

Artículo 81: Todo trabajador que observe que se ha iniciado o esté en peligro de producirse un incendio en su oficina, deberá dar inmediatamente la alarma al experto en prevención de riesgos y/o encargado del plan de emergencia y evacuación. Asimismo, cuando corresponda a reparticiones municipales, se avisará al encargado de seguridad. Dada la alarma, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido para estos casos.

TITULO XXX

FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 82: Para efectos de los factores de riesgo de lesión músculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema músculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente





- el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 83: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

Los factores de riesgo a evaluar son:

Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.

Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas
El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: <ul style="list-style-type: none"> • 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) • 2 Kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Posturas forzadas:





Posibles Condiciones Observadas

Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.

Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.

Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.

Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 84: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 85: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TITULO XXXI

EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 86: El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Artículo 87: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar en el proceso de riesgos psicosociales con asesoría de las mutualidades o experto en prevención asesor de la municipalidad, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado.

TITULO XXXII

LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo 88: Esta ley (20.609) tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración



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

TITULO XXXIII

(PREXOR)DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Artículo 89: El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 90: La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 91: La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

Artículo 92: Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

Artículo 93: Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 94: El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 95: Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de



protección personal.

Artículo 96: El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

TITULO XXXIV
DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Artículo 97: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral.

Artículo 98: (Artículo 171 del Código del Trabajo) Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

1: Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.
2: Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
3: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato) Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados: Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste. Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese 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.

TITULO XXXV
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS

Artículo 99: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo,



todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes o, el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la Empresa no lo hubiere realizado.

Artículo 100: Los afiliados o sus derecho habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutuales en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables en todo caso ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

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

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y 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 contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corrientes para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo



reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, El Servicio de Salud o la Institución de Salud Provisional 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 101: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

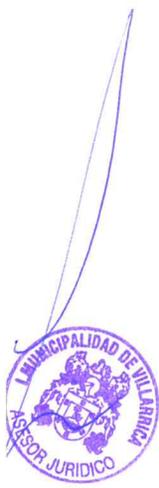
Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el



accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 102: En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechos habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.



El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.”

Artículo 103: Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores. Los organismos administradores deberán remitir a las SEREMI la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la





veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 104: Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "base de datos ley n° 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 105: Para los efectos del artículo 58 de la ley 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "Alta Médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 106: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

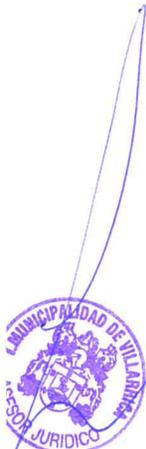
Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al IPS, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas



resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

Artículo 107: Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado. Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin. En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior. Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su



incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley 16.744.

Artículo 108: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 109: La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 110: La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

Artículo 111: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes. 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 Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 112: El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 113: Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la COMERE, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la COMERE. Las personas que figuren en la lista deberán tener, de preferencia, experiencia en traumatología y/o en salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos que reúnan los requisitos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos



representativos de esas entidades.

Artículo 114: El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República. El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley 16.744, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 115: Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviviente de alguno de sus miembros se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista injustificadamente a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendarios continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al IPS.

Artículo 116: La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá cita a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador.

Artículo 117: La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 118: Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 119: El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento. Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.



Artículo 120: Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 121: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 16.395; y,
- b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia.
- c) La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso

Artículo 122: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 123: La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para resolver mejor.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver los reclamos y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

Artículo 124: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 125: Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

TITULO XXXVI DEL DERECHO A SABER

Artículo 126: El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las



medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos, todo esto enmarcado en las obligaciones del Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 127: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través del Comité Paritario, Jefes directos y Supervisores, con el apoyo y asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 128: El empleador mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo, dejando un registro firmado por el trabajador.

Artículo 129: A continuación se presentan los principales riesgos laborales establecidos por el Decreto N° 40 de 1969 del Ministerio del trabajo, que aprueba el reglamento de prevención de riesgos profesionales y sus modificaciones existentes o que pudiesen existir en las diferentes faenas de nuestra empresa.

Por lo tanto, se describirán los riesgos más comunes existentes, las consecuencias y los métodos de control para evitar y disminuir las consecuencias, esta información debe ser entregada además en forma verbal y adecuada a las condiciones presentes en el lugar de trabajo donde se desempeña el trabajador.

Riesgo	Descripción	Consecuencias	Medidas Preventivas
Atropellamiento	Son los accidentes producidos por vehículos en movimiento.	Contusiones múltiples, fracturas y la muerte.	Se debe tener precaución al ingreso a las instalaciones, ya que en este lugar se produce el ingreso de Vehículos de carga entre otros, no transitar o detenerse en la parte posterior de vehículos y estar siempre atento a los movimientos de estos. Al salir a pasillos mirar y escuchar si viene grúa horquilla u otro vehículo. No subirse a grúas u otros vehículos destinados al transporte de Productos.
Caídas a mismo nivel	Son las caídas sufridas en la superficie de trabajo estable sin desniveles, ya sea por resbalones u obstáculos.	Heridas abrasivas, esguinces, fracturas y dada la irregularidad de la superficie o la forma de caer puede incluso provocar la muerte	Mantener superficies de trabajo libre de obstáculos y limpias, sin residuos líquidos que puedan provocar resbalones, mantener la iluminación adecuada, Aplicar sal en zonas de escarcha, etc.); el





			personal debe evitar dejar residuos en las superficies de trabajo, en caso contrario solicitar la limpieza del lugar. No Correr
Caída a distinto nivel	Son las caídas producidas en superficies con desniveles, ya sean permanentes (Ej.: escaleras) o improvisadas (Ej.: andamios), generalmente presentan mayores lesiones dependiendo de la altura y estructura del recinto.	Heridas abrasivas, Contusiones múltiples, esguinces, fracturas, incapacidades y muerte.	Al subir o bajar por escaleras, hacerlo siempre por la derecha y utilizar siempre el pasamanos, mantener vías de tránsito y trabajo libres de obstáculos, no cargar objetos que nos impidan una buena visualización del camino. No Correr
Sobreesfuerzo	Dolor y lesión al realizar una fuerza que excede la capacidad física individual ya sea por el tamaño y / o el peso del objeto.	Desgarros y lesiones lumbares.	Levantar objetos que estén de acuerdo con nuestra capacidad física, pedir la colaboración para levantar objetos muy grandes y / o pesados, al levantar objetos hacerlo flectando las piernas evitando hacer el esfuerzo con la columna. Utilizar los medios adecuados para el transporte de materiales.
Golpeado con o por	El objeto se mueve hacia la persona desde altura o por desprendimiento desde una máquina o equipo en movimiento.	Heridas abrasivas en la cabeza y / o T. E. C., heridas en cara y rostro.	Caminar lejos de donde se realicen trabajos en altura, mantener los resguardos de maquinarias y usar los elementos de seguridad, antiparras, Zapatos de seguridad, casco de seguridad, en caso de trabajos en el exterior, caminar alejado de andamios o sectores de trabajo.





Riesgo	Descripción	Consecuencias	Medidas Preventivas:
Exposición a Elementos Punzantes	Son las heridas producidas por objetos que presentan puntas, ejemplo: maderas con clavos expuestos, alambre, etc.	Heridas punzantes en pies y en otras partes del cuerpo.	Mantenimiento el orden y aseo en los lugares de tránsito, e informar a quien corresponda cualquier irregularidad, para que se tomen medidas correctivas.
Exposición a Productos Químicos	Se presenta por la permanencia en un ambiente donde existan productos químicos, evaporación de gases y permanecer en el aire. Existen productos que ingresan al organismo a través de la piel por contacto directo.	Puede generarse irritación de vías aéreas, ojos; asfixia; envenenamiento e incluso la muerte, va a depender de la toxicidad del producto.	No se deben manipular productos si no hemos sido autorizados para hacerlo. Se deben conocer todos los productos almacenados o en uso del sector donde trabajamos, se deben almacenar en recipientes cerrados y de acuerdo a las indicaciones de la hoja de seguridad del producto, ya sean ácidos, básicos, etc. Para su manipulación se deben conocer las precauciones que se deben tomar, uso de guantes, mascarillas, etc.
Agresiones	En todo rubro se está expuesto a agresiones por parte de delincuentes, ya sea al ser sorprendidos mientras cometen un acto delictual, o bien cuando ingresan al recinto que está bajo nuestro cuidado.	Se pueden recibir golpes de pies y puños, golpes con objetos contundentes, con arma blanca o armas de fuego. Estas agresiones pueden provocar lesiones de distinta índole, como contusiones, fracturas, hasta la muerte.	Mantener siempre comunicación, con compañeros y supervisores, reportarse según lo estipulado en el manual de servicio, no descuidar los puntos críticos del servicio (por donde pudieran ingresar personas extrañas). Mantenerse siempre alerta.
Ingresos a espacios confinados.	Los espacios confinados son zonas no habilitadas para el ingreso de	Como estos espacios no tienen buena ventilación, el ingreso a ellos pueden llegar a la	No ingresar a espacios con poca ventilación o sin comprobar el estado del aire, por lo tanto se debe estar autorizado y haber





	personas, generalmente se usan para el almacenamiento de productos líquidos o a granel.	muerte si no son rescatados a tiempo.	tomado todas las medidas para el ingreso.
Exposición a partículas en suspensión	Las partículas en suspensión se generan con el movimiento de tierras (carreteras, caminos) y la manipulación de materiales y productos fibrosos (aserrín, algodón etc.).	Dependiendo del tamaño y tipo de partículas, se pueden generar complicaciones como: irritaciones oculares, obstrucción de vías aéreas, problemas pulmonares, bisinosis (algodón), etc.	Usos de antiparras y protección respiratoria. Es recomendable también evitar las partículas en suspensión, trabajando en superficies húmedas, mojar las superficies antes de barrer o levantar partículas.
Exposición a Tensión eléctrica	La electricidad presenta un gran riesgo, debido a que se encuentra en cualquier instalación y el contacto con ella genera lesiones graves.	Quemaduras shock eléctrico, incendios y muerte.	Las instalaciones eléctricas deben ser realizadas por personas autorizadas por la (SEC), nunca se deben realizar instalaciones artesanales, como anafres, no sobrepasar la capacidad del circuito eléctrico usando ladrones o alargadores.
Contacto de superficies calientes.	La persona hace contacto con una superficie caliente, pueden ser ductos de vapor, estufas cocinas, etc.	Quemaduras de distinta intensidad.	No tocar superficies donde existe calor o cañerías de maquinarias, en caso de ingresar a sectores donde existan superficies calientes, se deben usar guantes resistentes al calor.
Exposición a ruido	Existen muchas instalaciones industriales donde se generan ruidos,	Trauma acústico, hipoacusia sensorineural (sordera ocupacional).	Modificación de maquinaria o elementos contaminantes (en la fuente); Aislamiento de los generadores de ruido (en





	<p>existen ruidos de impacto, producidos por golpes y que generan índices de presión sonora, superiores a los 120 d. Los ruidos continuos son perjudiciales para el ser humano, cuando superan los 85 db. Para 8 horas de trabajo.</p>		<p>el medio de transmisión del ruido), uso de protección auditiva (en el trabajador).</p>
<p>Radiación ultravioleta</p>	<p>Eritema (quemadura solar en la piel)</p> <p>Envejecimiento prematuro de la piel</p> <p>Cáncer a la piel</p> <p>Queratoconjuntivitis</p>	<p>Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Realizar faenas bajo sombra.</p> <p>Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.</p> <p>Beber agua de forma permanente</p> <p>Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.</p> <p>Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.⁸</p> <p>Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.</p>	



ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.
2		
3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • MANTÉNGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
4		
5		
6		
7		
8	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> • EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • BUSQUE LA SOMBRA. • SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
9		
10		
11		

La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.⁸

Artículo: 130: Deberá quedar constancia por escrito, identificando al trabajador; el cargo y funciones a desarrollar, con la firma del trabajador que declara haber recibido la información verbal y escrita de riesgos; medidas preventivas y métodos de trabajo correctos.

**TÍTULO XXXVII
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

Artículo 131: Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas, el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios



transitorios, establece en su artículo 183-R que "el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido".

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

"La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

Artículo 132: La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

TITULO XXXVIII ACOSO LABORAL

Artículo 133: El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado,



dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece.

Respecto al acoso laboral se sugiere explicitar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, posterior a los artículos de acoso sexual, que el procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral:

Este procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral, entendiéndose por tal, 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

1. Deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
2. Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisaba, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
3. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

TITULO XXXIX

LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 134: cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
- c) Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y



proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

TITULO XL OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 135: Según lo establecido en el artículo N° 193 del Código del Trabajo, también conocida como "Ley de La Silla", se dispone que: "En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores."

"La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan."

TITULO XLI VIGENCIA

Artículo 136: El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por periodos iguales, si no hubieren actualizaciones u observaciones por parte de la municipalidad o trabajadores.

Copia del presente reglamento se remitirá al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en la Ley.

TITULO FINAL DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 137: Todas las normas relacionadas a materia Sobre Orden, Higiene y Seguridad Para los Funcionarios de la Municipalidad de Villarrica, señaladas en los artículos precedentes, se entienden incorporadas a la normativa Municipal.

Deróguese el anterior Reglamento de Orden Higiene y Seguridad Número 23, de fecha 3 de abril de 2019.

El presente Reglamento regirá a contar del día 30 de Septiembre del año 2020, efectuándose oportunamente su publicación en la página web del Municipio.

Notifíquese a los interesados, el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la I. Municipalidad de Villarrica, el cual se compromete a cumplir en su totalidad no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esa fecha.

Facultase a la Unidad de Asesoría Jurídica, para incorporar las respectivas modificaciones, de conformidad a lo que oportunamente proponga la Oficina de el Prevención de Riesgos, procediendo a refundir el texto definitivo, coordinado y sistematizado que entrará en vigencia y que deberá ser publicado en el sitio web municipal, señalando e indicando en su encabezamiento la fecha de su Última Modificación y notificándose a los funcionarios, respectivamente.



Asimismo, para los efectos de su sistematización, manténgase el orden correlativo el número en el Registro de Reglamentos Municipales y asígnesele un nuevo Número al presente reglamento, denominado “Nuevo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para los Funcionarios de la Municipalidad de Villarrica”.

Artículo 138: déjese sin efecto el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad Número 23, de fecha 3 de abril de 2019.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.




NESTOR BURGOS RIQUELME
SECRETARIO MUNICIPAL




PABLO ASTETE MERMOUD
ALCALDE

PAM/NBR/GRZ/PLO/RVU/FPC





DECLARACIÓN Y ACUSO DE RECIBO.

Bajo mi firma declaro haber recibido, leído y comprendido el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la I. Municipalidad de Villarrica. El cual me comprometo a cumplir en su totalidad, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha.

Nombre funcionario: _____

Cédula de Identidad: _____

Cargo: _____

Fecha: - _____ de _____ del año _____

Firma del Funcionario _____