



**MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE ATACAMA**  
**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES AFECTOS AL**  
**CODIGO DEL TRABAJO DE LOS DEPARTAMENTOS DE EDUCACIÓN Y SALUD MUNICIPAL.**

**GENERALIDADES**

La Municipalidad de San Pedro de Atacama, considera a sus trabajadores como a sus colaboradores más valiosos e importantes para el éxito y desarrollo de su gestión, por esto, es tarea permanente de La Municipalidad de San Pedro de Atacama, procurarse a las personas más capacitadas disponibles en el mercado laboral local, así como conservar y desarrollar al personal, de tal manera que desempeñe su trabajo con seguridad, celo, eficiencia y mérito.

El presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, se dicta en virtud de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en especial a lo establecido en el artículo 132 del Código del Trabajo y de lo dispuesto en el Título V del Decreto Supremo N° 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

De igual forma, regulará las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en la Municipalidad de San Pedro de Atacama regidos por el Código del Trabajo, en los departamentos de salud o educación; personal contratado según lo establece el artículo N° 3 inciso segundo de la ley 18.883, estatuto de funcionarios municipales: "el personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público, que administre directamente la Municipalidad se regirá también por las normas del código del trabajo". Sin perjuicio de lo dispuesto en la norma recién transcrita, quedan sujetos al presente Reglamento, los trabajadores (as) que desempeñen funciones en la Sala Cuna y Biblioteca.

Para los efectos del presente reglamento entiéndase que la empresa es la Municipalidad de San Pedro de Atacama.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

**TITULO I**  
**DEL INGRESO**

Artículo 1: Toda persona que desee ingresar como trabajador dependiente en la Municipalidad "deberá presentar al encargado de personal o al director del departamento", en su defecto, los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad
- b) Certificado de antecedentes o declaración jurada donde se manifieste no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni condenado por crimen o simple delito, no haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido 5 años desde la fecha de expiración de funciones.
- c) Contrato de trabajo y finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- d) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e) Si fuere casado certificado de matrimonio
- f) Certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- g) Certificado de afiliación a una A.F.P. o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido.
- h) Si fuere mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutamiento, cuando fuere procedente.
- i) Declaración jurada que no tiene vínculo de parentesco con su jefatura directa, ni con el jefe superior del servicio, ni contrato con la municipalidad, ni litigios pendientes con la misma.
- j) Certificado de salud compatible con el cargo.

Artículo 2: El postulante deberá someterse a un examen de salud con los médicos y/o entidades que la Municipalidad designe. La autorización médica y la verificación de todos los antecedentes personales del postulante constituyen requisitos previos para la contratación.

Artículo 3: Si con posterioridad, al revisar los antecedentes con mayor detenimiento, al ingreso del trabajador al municipio, se comprobare que se presentaron documentos falsos o adulterados, este hecho será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1° del Código del Trabajo.

Artículo 4: Cada vez que el trabajador (a) experimente cambios de sus antecedentes personales, distintos, a los que indicó en su solicitud de ingreso, deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes.

Artículo 5: Posterior a la aprobación del Reglamento Interno se elaborará un Manual con descripción de Funciones. Los cargos definidos posteriormente, podrán ser modificados, eliminados y se podrán incorporar nuevos cargos de acuerdo a las necesidades de la Empresa conforme a las normas legales vigentes.

## TITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse, por escrito, el respectivo contrato de trabajo, el que se extenderá en un formulario único en triplicado. En el original constará, bajo firma del trabajador, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato. Luego de la celebración del contrato, deberá dictarse el decreto respectivo y remitirse a trámite de registro en el plazo de 15 días desde su emisión.

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

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador; fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Beneficios adicionales que suministra el empleador tales como descansos compensatorios, viáticos, permisos administrativos, y otros beneficios sujetos a disponibilidad presupuestaria como por ejemplo; ropa de trabajo.

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

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales.

En el caso de aprendices que realicen su práctica en Empresa, , se deberá contemplar en sus contratos de trabajo los derechos y obligaciones de los mismos, según los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

### TITULO III DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 9: La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas semanales en jornada completa y de 22 horas en media jornada, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada diaria de trabajo será continua, considerando los tiempos para colación, según lo dispone la ley.

Artículo 10: Por circunstancias que afecten a todo proceso de la Empresa podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida en 60 minutos, sean postergados o anticipado la hora de ingreso del trabajador (a), debiendo dar aviso correspondiente al trabajador (a) con 30 días de anticipación a lo menos.

Artículo 11: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 12: El lapso destinado a colación (periodo de descanso) que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

El descanso dentro de la jornada normal de trabajo será, al menos el tiempo de media hora para colación.

Artículo 13: El registro de asistencia debe hacerlo única y personalmente el trabajador (a) quedando prohibido que lo hagan por encargo, otras personas.

Artículo 14: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

#### TITULO IV HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 15: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 9 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

No obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajan en exceso de la jornada pactada, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean éstas ordinarias o extraordinarias, la municipalidad aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en el Art. 33 del Código del Trabajo. (Libro de asistencia o reloj control).

Artículo 16: Las horas extraordinarias se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquellos serán compensados con un recargo del 50%, respecto del valor de la hora ordinaria de trabajo y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. (Artículo 63 inc 2 Ley 18.883)

Artículo 17: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador, situación que se detallará en el título V de este reglamento.

Artículo 18: El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 19: En el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria.

#### TITULO V DE LOS DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 20: En la municipalidad se adoptará como descanso para los trabajadores los días sábados, domingos y los días festivos, en los cuales pueda aplicarse esta modalidad, siempre que no sean trabajados realizados en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la alcaldesa o a quien ésta encomiende tal función, podrá ordenar trabajos extraordinarios en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

También por razones del servicio podrán ejecutarse trabajos nocturnos, entendiéndose por tales, los que se realizan entre las 21:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente.

Artículo 21: De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 16 de este reglamento, el trabajador podrá hacer uso de descanso complementario, con cargo a las horas extraordinarias efectuadas. Este descanso se otorgará por trabajos previamente pactados y horas extraordinarias autorizadas por el jefe directo. Este descanso complementario deberá ser utilizado en un periodo de seis meses desde la fecha de realización de las horas extraordinarias.

Artículo 22: Se entiende por permiso la autorización que otorga la Alcaldesa, las Direcciones Municipales, la Dirección del D.A.E.M o del Departamento de Salud Municipal, a un trabajador (a), para no concurrir a su trabajo o para ausentarse temporalmente, dentro de la jornada de trabajo. Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones. Para los efectos de solicitar el permiso, el interesado deberá hacerlo por escrito a su Jefatura Directa según corresponda, con 48 horas de anticipación.

Artículo 23: El trabajador podrá solicitar hacer uso de un permiso por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, estos permisos podrán fraccionarse en días enteros o medios días, estos permisos podrán denegarse o autorizarse por el jefe directo de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 24: El trabajador podrá, además solicitar permiso, sin goce de remuneraciones, hasta por tres meses por motivos particulares en un año calendario. El alcalde podrá otorgar o denegar discrecionalmente dichos permisos.

Artículo 25: De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

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

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

En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones; hijo y/o cónyuge, 7 días continuos, hijo no nato y/o padre o madre, 3 días continuos. El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

Artículo 26: De acuerdo con lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual tienen derecho a percibir 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.

Sin embargo, la trabajadora puede optar por 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.

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

Artículo 27: Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

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

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido. Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la inspección del trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial, deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la

comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana 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.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 28: El trabajador que sea padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 29: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

Artículo 30: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 31: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

## TITULO VI DEL FERIADO LEGAL

Artículo 32: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo trabajador con más de 10 años de servicio, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

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

Artículo 33: El trabajador, por encontrarse trabajando en la Región de Antofagasta, tendrá derecho a gozar de su feriado aumentado en 5 días hábiles, siempre que se traslade a una región distinta a la que se encuentre prestando servicios o hacia fuera del país. Lo anterior, tendrá que ser

demostrado a través de certificado emitido por el Secretario Municipal, Notario Público u Oficial del Registro Civil del lugar donde se trasladó o pasajes nominativos en su defecto.

Artículo 34: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 35: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por el acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 36: Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Municipalidad, el empleador deberá compensar en dinero el tiempo que por concepto de feriado legal le habría correspondido.

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

## TITULO VII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 37: Se entiende por licencia, el período en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la ley laboral, sin dejar de pertenecer a la empresa, suspende la relación de trabajo con su empleador, dejando de asistir al trabajo por un período determinado.

Artículo 38: Se distinguen las siguientes clases de licencias:

- Por servicio Militar y Llamado a servicio Activo

El trabajador que deba cumplir con el servicio militar obligatorio, o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir periodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo sin derecho a remuneración. Una vez terminado su servicio o licenciado de su responsabilidad y, pasados hasta treinta días de aquello, la Municipalidad conservará el puesto del trabajador, incorporándolo con las garantías explícitas de su contrato antes del retiro nombrado. En caso de enfermedad comprobada, con licencia médica se extenderá por un máximo de cuatro meses.

- Por enfermedad

El trabajador que por enfermedad no pueda asistir a su trabajo, está obligado a informar a la Municipalidad, por él mismo o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.



Para los efectos de validar el aviso informado, será necesaria la debida identificación de la persona que fue informada de la Municipalidad, lo anterior para evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de tal ausencia.

Aparte del aviso, el trabajador deberá presentar el formulario de licencia, con la respectiva certificación médica, dentro del plazo de tres días hábiles, contados una vez iniciada la licencia.

La Municipalidad podrá realizar visitas domiciliarias al enfermo, para cerciorar el estado de la enfermedad y su real existencia.

- Licencia por maternidad

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciará seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de este. Con derecho a subsidio que será pagado por los organismos de salud o caja de compensación en su caso, a que se encuentre afiliada la trabajadora. Este subsidio será equivalente a la totalidad de sus remuneraciones y asignaciones de las que se descontará únicamente, las imposiciones y descuentos legales correspondientes.

El plazo anterior puede extenderse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobado con certificado medico. Así como también si la trabajadora no pudiese desempeñar su labor antes de las seis semanas nombradas, deberá informar a la Municipalidad con el respectivo certificado médico.

En todo caso, está prohibido que la mujer embarazada labore en:

Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.

Realizar esfuerzo físico prolongado.

Realizar, Trabajo de noche.

Realizar, Trabajos en horas extraordinarias.

No realizar, Aquel que la autoridad declare inconveniente para el normal desarrollo de embarazo.

La madre trabajadora goza de un fuero laboral que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad.

De acuerdo a los artículos 174 y 201 del código del trabajo, la empresa no podrá dar término al trabajo durante el fuero, sin la autorización expresa de un juez de tribunal competente.

Si por ignorancia del embarazo se hubiera dado término al contrato, sin la autorización del respectivo tribunal, bastará la sola presentación del certificado correspondiente, para reintegrarla a sus labores, en tal caso, se pagará lo que correspondería si la trabajadora no tuviese derecho a subsidio.

Derecho para alimentar a un hijo:

La madre tiene derecho a disponer de una hora al día, para alimentar a sus hijos cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del lugar de trabajo. Tiempo que debe ser dividido en dos

bloques. Este derecho se puede ejercer cuando la empresa mantiene una sala cuna. En el caso de empresas que no tengan la obligación de tener sala cuna, la trabajadora podrá, con el acuerdo del empleador, contar con igual o mayor tiempo para dar alimentos al recién nacido o al menor de dos años que tenga a su cargo.

Ahora bien, si el empleador tuviere la obligación de mantener sala cuna, será responsable de los gastos de traslado.

Incorporación del padre en el cuidado de los hijos (ley 19.250 y 20.137)

Derecho del padre al permiso postnatal y subsidio correspondiente si la madre fallece.

Derecho a que el padre, a elección de la madre, utilice el permiso por enfermedad del hijo menor de un año.

Derecho a permiso por enfermedad del menor de un año para quien tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección.

Derecho de la madre o el padre, si ambos trabajan, a ausentarse del trabajo con un tope de 10 días cuando algún hijo este gravemente enfermo (Ley 19.505)

Artículo 39: El alcalde podrá ordenar directamente descontar de las remuneraciones de los funcionarios afectos a este reglamento las sumas que percibieron indebidamente por el tiempo no trabajado amparado en Licencias Médicas rechazadas por su Institución de Salud Previsional, como asimismo otorgarles facilidades para su reintegro.

## TITULO VIII INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 40: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito, al Jefe Directo o al que corresponda. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

## TITULO IX DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 41: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración, y será concedida en los casos y de acuerdo lo establece el código del trabajo.

Artículo 42: Constituyen remuneración, entre otras las siguientes:

- a) Sueldo o jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b) Sobretiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.

Artículo 43: La remuneración podrá fijarse por unidades de tiempo, día, semana, quincena o mes. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

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

Artículo 44: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para; cooperativas de consumos, ahorro, crédito y de vivienda; economatos; aportes de asociaciones mutualistas con personalidad jurídica y cuotas para cursos de capacitación educacional.

Los descuentos indicados en este inciso no podrán exceder en total del 15% de la remuneración del trabajador, con excepción de aquellos que se encuentre autorizados legalmente por sobre ese monto que a su vez no podrán superar el 25 %.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

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

## TÍTULO X DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 46: La Municipalidad cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

## TÍTULO XI DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 47: Las trabajadoras 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 a la alcaldesa o Jefes de Departamento o quien haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la Municipalidad , cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Municipalidad designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los 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 mencionado informe se notificará a la Municipalidad y a la o los denunciantes.

La Municipalidad estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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 XII DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 48: Es obligación de los trabajadores de la municipalidad cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento, las que a continuación se señalan:

- a) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la municipalidad.
- b) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la municipalidad.
- c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la municipalidad;
- d) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, daños, deterioros, fallas, averías o deterioros que sufran los objetos a su cargo;
- e) Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes;
- f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el municipio y los reclamos que se les formulen;
- g) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Municipalidad exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad laboral.

- h) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- i) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- j)** Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- k)** Cumplir con las comisiones de servicio que le son encomendadas.
- l)** Observar el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575 y demás disposiciones especiales.

### TITULO XIII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 49: Se prohíbe a los trabajadores de la municipalidad:

- a)** Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo;
- b)** Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.
- d) Atrasarse más de 60 minutos, en el mes calendario, sobrepasar este límite obliga a la municipalidad a realizar el descuento respectivo.
- e) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la municipalidad cuando se les hubiere encargado reservas sobre ellos.
- g) Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- h) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- i) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- j) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido.  
En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- l) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- m)** Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquina u otros sin la previa autorización de su Jefe Directo.
- n)** Solicitar, hacerse prometer, o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros
- o)** Atentar contra los bienes de la municipalidad, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro.

TITULO XIV  
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 50: Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida;
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- e) Muerte del trabajador;
- f) Caso fortuito o fuerza mayor;

Artículo 51: El Contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual la municipalidad dará aviso por escrito a la Contraloría Regional, una vez que el trabajador, previa investigación sumaria y/o Sumario administrativo, sea separado de sus funciones.

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

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

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

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- 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.

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

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

Artículo 52: El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el Art, 168 del código del trabajo, en caso que el trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Artículo 53: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la municipalidad le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La Municipalidad avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de Previsión que corresponda.

## TITULO XV DE LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 54: Los trabajadores que no acataran sus obligaciones, infringieren las prohibiciones o estuviese presuntamente involucrado en hechos que no respeten las disposiciones de este reglamento podrán ser objeto de sanciones.

Sin perjuicio de lo anterior y en todo lo no previsto en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las normas de la Ley Nº 18.883, Estatuto de Funcionarios Municipales.

Artículo 55: El procedimiento que se utilizará para determinar el grado de responsabilidad de los trabajadores será la aplicación de una breve investigación sumaria o sumario administrativo, que permita la defensa del trabajador o trabajadores implicados en el incumplimiento. Para llevar a cabo este procedimiento se nominará un investigador o un fiscal que deberá tener igual nivel o superior jerarquía que el trabajador pero que no podrá ser su jefe directo.

Artículo 56: En el caso del cese de funciones del artículo 160 del código del trabajo es imprescindible que se establezca la existencia de las mismas a través de una breve investigación sumaria, la que no

requiere sujetarse de las formalidades estatutarias de un proceso administrativo formal, bastando para ello que : se oiga al acusado, se acredite la causal de cese de funciones, se formulen cargos al afectado y le otorgue la oportunidad de defenderse, para satisfacer, de esta forma los principios generales del derecho.

El cese de funciones por aplicación del artículo 161 del código del trabajo no requiere de investigación sumaria previa.

Artículo 57: La investigación sumaria comprende las siguientes etapas:

Instalación del investigador mediante decreto alcaldicio

Etapa indagatoria: verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables y determinar su participación si los hubiere.

Etapa acusatoria: se formulan los cargos, el afectado debe responder dentro de dos días de la fecha de notificación del decreto.

Información a la autoridad superior: Formulado los descargos o vencido el plazo, el investigador procederá a emitir un informe en el término de dos días en el cual debe contener la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiese llegado y la formulación de la proposición que estimare procedente, en la cual caben cuatro posibilidades: sobreseer, absolver, sugerir la aplicación de una medida disciplinaria y elevar los autos a sumario.

Etapa Resolutiva: resolución del alcalde.

Etapa de Impugnación: Recurso de Reposición y Recurso de Apelación

Artículo 58: Notificaciones: las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva en esta última circunstancia el funcionario se entenderá notificado cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada.

Artículo 59: Plazo de la investigación. El plazo para realizar la investigación sumaria no puede exceder de cinco días, de manera que, si en dicho periodo no es posible dar término a aquella, deberá elevarse el proceso a sumario administrativo

Artículo 60: El investigador o fiscal, terminada la investigación deberá emitir una resolución que establezca los cargos hacia el trabajador o proponga el sobreseimiento de la investigación. La resolución que establece cargos contra un trabajador o trabajadores se le notificará a los implicados, los que tendrán derecho a presentar descargos, para lo cual tendrán un plazo de presentación de cinco días. Luego de la presentación de descargos se emitirá una vista fiscal que se dirigirá al alcalde para su resolución. En el caso que los el trabajador o trabajadores no presenten descargos se emitirá una vista fiscal de acuerdo lo establece el párrafo anterior. Si la investigación es sobreseída esa resolución se emitirá en forma directa al alcalde. Si el resultado del proceso establece que el trabajador es responsable de los hechos las sanciones que pueden ser impuestas son:



- Amonestación verbal
- Amonestación escrita que debe ser ingresada en la carpeta del funcionario
- Multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria que debe ser deducida de sus remuneraciones y que puede ampliarse hasta el tope de descuento legal establecido para los trabajadores según el código del trabajo.
- Terminación de la relación laboral, en el caso que se estableciera alguna de las causales del artículo 160 del código del trabajo.

Artículo 61: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia
- c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador e información por escrito a la Inspección del Trabajo
- d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador

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

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el S.S. podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario (Art. 70 Ley 16.744).

## TITULO XVI

### CALIFICACIONES Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

Artículo 62: Se establecerá un sistema de calificaciones y evaluación del desempeño de los trabajadores que pondere el cumplimiento de sus obligaciones y las metas, todo ello, conforme al reglamento de Calificaciones del Personal Municipal.

## TITULO XVII

### REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### A. PREAMBULO

Artículo 63: Estas normas tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la municipalidad, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal de la municipalidad de las áreas afectas a este reglamento, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

*Art. N° 67 de la Ley N° 16.744:*

"Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les

impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I, del Título III del Libro I del Código del Trabajo (Art 157 CT)

## B. LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Municipalidad Municipal debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Municipalidad llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

## C. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 64: De los accidentes laborales. Según el artículo N° 5 de la ley 16.744 se entiende por:

Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Accidente del Trayecto: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá a Organismo Administrador del Seguro.

Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Municipalidad y por los cuales percibe una remuneración.

Jefe directo: La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.

Empresa (Municipalidad): La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos N° 5 y N° 7 de la Ley 16.744.

Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).

Organismo administrador del seguro: Para los trabajadores de la Municipalidad, es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la Municipalidad es adherente.

Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.

Equipos de protección personal: Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.

Investigación de accidente: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

#### Artículo 65: Hospitalización y Atención Médica.

a) El Organismo Administrador del Seguro, es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la Municipalidad, en virtud del convenio establecido conforme a lo dispuesto en el Artículo 8 de la citada Ley.

En caso que la Municipalidad deje de ser adherente de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción será, de acuerdo con la Ley, el I.N.P. y el Sistema Nacional de Servicios de Salud, quienes tomen a su cargo las mencionadas obligaciones.

b) Desde el momento de ocurrido el accidente, la atención de los accidentados y gastos correspondientes serán de cuenta del Organismo Administrador del Seguro.

c) En caso de accidentes graves en que se requiere atención médica inmediata, se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales del Organismo Administrador del Seguro; todo esto sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que el Organismo Administrador del Seguro tome las providencias del caso.

#### Artículo 66: De la Notificación del Accidente del Trabajo.

a) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al Jefe correspondiente.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado.

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

b) El Encargado de Personal será el responsable de firmar la denuncia de Accidente en el formulario que proporcione al Organismo Administrador del Seguro y la distribuirá de la siguiente forma:

Original del Organismo Administrador del Seguro.

1 Copia Archivo de Personal

1 Copia Se adjunta al reporte mensual de accidentes que se mantiene en cada departamento.

c) Accidente de Trayecto:

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

#### Artículo 67: Investigación de los Accidentes.

- a) Será obligación del encargado de personal que corresponda, comunicar en forma inmediata al Jefe del Depto. de todo accidente que pudiese implicar incapacidades permanentes o muerte al accidentado y también de aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.
- b) El encargado de personal deberá informar al Jefe de depto. sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados a la administración para su estudio y análisis.
- c) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que, a consecuencia de ello, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la municipalidad, sin que previamente presente un certificado de alta dado por el Organismo Administrador del Seguro. Este control será de responsabilidad del Jefe de depto.

Artículo 68: De la Instrucción Básica. Toda persona que ingrese a trabajar en la municipalidad, deberá recibir una charla de Seguridad inicial en donde se le informe de sus obligaciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos.

Artículo 69: De la responsabilidad de la Jefatura de cada Dirección o Departamento de la Municipalidad.

- a. De los jefes de deptos. Será la responsabilidad de exigir que todas las actividades de Prevención y Capacitación que contenga el Programa de Prevención de Riesgos se cumplan. Además fijará los objetivos que perseguirá dicho Programa y deberá velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de su área en las actividades de Capacitación y Prevención de Accidentes.
- b. Encargado de personal: Deberán velar porque el Programa de Prevención se cumpla logrando los objetivos trazados por los jefes de depto. Motivarán al personal en la práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también por que las condiciones de trabajo sean seguras. Deberán hacer cumplir todas las disposiciones que estipula el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 70: De los equipos de protección personal. Todo el personal deberá usar el o los elementos de protección personal que requiera el trabajo a realizar; con el objeto de evitar accidentes laborales. La municipalidad deberá proporcionar en forma gratuita dichos elementos.

Artículo 71: Normas Generales.

- a. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Organismo Administrador del Seguro y que estén relacionadas con el trabajo o actividades que desarrollan dentro de la Municipalidad.
- b. Todo trabajador al momento de ingresar a la Municipalidad deberá llenar una Ficha de antecedentes generales y médicos colocando los datos que allí se pidan, especialmente, en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad, y con las enfermedades y/o accidentes que se hayan sufrido y las consecuencias que hayan dejado.
- c. Los elementos de seguridad que la municipalidad proporciona al personal, son considerados como elementos de trabajo, por lo tanto, su uso es obligatorio durante la jornada laboral.

d. El usuario deberá velar por el buen estado de limpieza y mantención de su equipo.

#### D. OBLIGACIONES

Artículo 72: Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:

a. Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la municipalidad. Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.

b. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

c. Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo.

Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro dentro de las 24 horas de acaecido.

En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador, la municipalidad y en subsidio de esta, el accidentado o enfermo, o sus derecho Habientes, o el médico que diagnosticó la lesión.

d. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la municipalidad. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que este no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.

Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el encargado de personal, jefes de depto., Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Cada vez que ocurra un accidente con lesión que pueda significar más de una jornada de tiempo perdido, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al encargado de personal, a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador, conjuntamente con la respectiva denuncia.

e. El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la municipalidad, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador.

Este control será de responsabilidad del Jefe inmediato.

f. Todo trabajador deberá dar aviso a su Jefe inmediato o a cualquier Director de la municipalidad de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.

g. Todo trabajador deberá conocer:

1) La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.

2) La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.

h. Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su Jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.

Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la municipalidad para estos casos.

i. Todo trabajador al que se le diagnostique que padece alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la municipalidad lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea de su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del trabajador aceptarlo.

j. Cuando, a juicio de la municipalidad o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores, tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

k. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la municipalidad.

l. Es obligación de todos los trabajadores denunciar de inmediato cualquier lesión por leve que esta sea a su jefe directo. Este determinará el procedimiento a seguir para proporcionar la atención necesaria.

Dicho procedimiento estará previamente establecido por el encargado de personal de cada área de la municipalidad. El no acatamiento de esta disposición podrá privar al trabajador de los beneficios que le brinda la Ley de Accidentes, ya que no existiría constancia de los hechos que está denunciando.

m. Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección que la municipalidad proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.

n. Todo accidente que sea denunciado a la Mutual de Seguridad (Organismo Administrador de la Ley de Accidentes, al cual la Municipalidad está adherida), previo a la confección de la denuncia de accidente, el jefe directo del accidentado, deberá llenar un formulario especialmente elaborado para tal efecto, el que se denominará "Informe Interno de Investigación de Accidente".

Una vez hecha la investigación se procederá a la confección de la denuncia de accidente, si procediera. La persona que investigue y firme tal informe interno, dará testimonio que el accidente se debió a causa o con ocasión del trabajo, por lo tanto, se convertirá en testigo y avalará tales hechos.

ñ. No se considerará accidente de trabajo el que no sea producido a causa o con ocasión del trabajo que una persona realice.

o. Se considerarán incluidas al presente Reglamento Interno, todas las circulares y normas que emita el encargado de personal o la mutual, tendientes a controlar riesgos específicos.

Dicha obligación entrará en vigencia después del primer día de publicada y entregada en las oficinas.

p. Todo encargado de vehículo, será el responsable que este cuente con un extintor de polvo químico seco cargado, y un botiquín de primeros auxilios.

q. Todo el personal de la municipalidad deberá participar en la Prevención de Riesgos, activamente, como también asistir a cursos de capacitación en la materia, cuando así sea requerido.

r. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la municipalidad, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.

s. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la municipalidad.

## E. PROHIBICIONES

Artículo 73: Queda prohibido a todo el personal de la Municipalidad:

a. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.

Si detectara fallas en estas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico evitando así mayor deterioro.

b. Fumar o encender fuego en lugares en que la municipalidad, o el Jefe inmediato ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicado prohibición de fumar.

c. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.

d. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo.

e. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.

f. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la municipalidad como de sus compañeros de trabajo.

g. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.

h. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.

i. No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.

j. Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la municipalidad haya colocado en sus dependencias u otras.

k. Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la municipalidad publique para conocimiento o motivación del personal.

l. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.

m. Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el Jefe de especialidad en forma escrita.

n. Prohíbese manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:

1. Se está en estado de intemperancia

2. Se está en condiciones físicas defectuosas.

3. En el transcurso de un mes ha sido sancionado dos veces o ha provocado accidentes con daño a la propiedad y/o personas como consecuencia de un descuido o negligencia.

ñ. Prohíbese el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la municipalidad, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.

#### F. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 74: Si el accidentado o enfermo se negase a seguir el tratamiento o dificultase o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el jefe del área respectiva del Servicio Nacional de Salud, cuya resolución, a su vez, podrá presentar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Artículo 75: Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o que rehúsen sin causa justificada, someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 76: Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas versiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto. La revisión podrá realizarse, también a petición del interesado.

Artículo 77: Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, se considerará:

- a) El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, las costas por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda otra indemnización a que tenga derecho, incluso el daño moral.

Artículo 78: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

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

Artículo 79: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla



de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolso, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la 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, las Mutualidades 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 éste 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 corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento de 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 efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuera profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, por lo cual no se considerará el valor de aquéllas.

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

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.

Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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.

G. DE LA LEY 16.744 D.S. N°101 (*Diario Oficial N° 12.061 del 7 de junio de 1968*).

Artículo 80: Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76° de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio. Cuando el Organismo Administrador del Seguro no sea el Sistema Nacional de Servicios de Salud, deberá poner en conocimiento de ésta dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique.

Artículo 81: Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio. La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

Artículo 82: Corresponderá exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. Sin embargo, respecto a los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a esas instituciones.

Artículo 83: La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 84: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Artículo 85: El término de 90 días hábiles establecido 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 la recepción de dicha carta.

Artículo 86: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y

b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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

Artículo 87: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación de la recepción de dicha carta.

Artículo 88: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación por los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

Artículo 89: Del *Derecho a Saber* (D.S. N° 40, TITULO VI y D.S. N° 50 ARTÍCULO ÚNICO) Los empleadores tienen obligación de 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. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles 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.

Por esto la municipalidad requiere de cada uno de sus trabajadores una participación activa y constante en todo lo relacionado con prevención de riesgos de accidentes, respetando las normas de seguridad que a continuación se indican.

## H. NORMAS DE SEGURIDAD SEGÚN RUBRO.

### a. Preámbulo

- Es importante que los trabajadores se capaciten permanentemente para disminuir su probabilidad de accidentarse.
- Cuatro de cada cinco accidentes ocurren por actuación insegura del trabajador. Damos sólo algunos ejemplos: Distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, desconocimiento, cansancio, estados post-etílicos, bromas en el trabajo, etc.
- Estos accidentes pueden producir lesiones a los trabajadores y también daños a la propiedad pública o privada.
- En caso de accidentes hay que dar aviso al jefe directo y si eso no es posible, a cualquier compañero de trabajo.

Los accidentes se deben avisar:

- a) Para socorrer a la víctima
- b) Para no perder los derechos que otorga la ley 16.744 de accidente del trabajo, que es un seguro para el trabajador.
- c) Para encontrar las causas que lo produjeron, corregirlas y así evitar que se repitan. Estos son los objetivos de la investigación de accidentes y no sancionar a trabajadores.

### b. Principios generales para evitar accidentes:

- 1) Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. En un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar.
- 2) Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo.
- 3) Mantener concentración en el trabajo, pues la distracción es causa de muchos accidentes.
- 4) Respetar las reglas de seguridad.
- 5) Respetar a los compañeros para ser respetado.
- 6) No hacer bromas pues pueden ser peligrosas.

### c. Situaciones que pueden causar accidentes y algunas formas de evitarlos.

#### 1. Golpes por caídas de materiales.

- Se debe usar cinturón portaherramientas y no dejar éstas sobre las estructuras.
- Se debe evitar pararse en lugares donde pueden caer materiales y usar siempre el casco de seguridad.
- Todos los materiales que se encuentran en altura deben ser amarrados o colocados de tal forma que no presenten el riesgo de caídas: fierros, tubos de oxígeno, maderas, ladrillos, cemento, cañerías, etc.
- Conviene usar rodapiés como protección para caída de materiales.
- Utilizar chutes para botar escombros desde pisos superiores.

- No pararse bajo cargas suspendidas, ni en las cercanías de maquinaria en movimiento.

## 2. Golpes por transporte de materiales.

- Al transportar una carga alargada (tubos, fierros, etc.) se debe mantener la mirada en la dirección del movimiento y con la parte delantera elevada por sobre la altura de la cabeza de los compañeros.

## 3. Golpes por material proyectado.

- Las herramientas como taladros, galletas, esmeriles, pueden producir accidente por proyección de partículas.

- Los puntos con rebabas también pueden proyectar trozos de metal al ser utilizados.

- Por lo anterior es necesario: utilizar protector de ojos, evitar el uso de herramientas en mal estado, ayudar a mantener en buen estado las protecciones de las máquinas, que están diseñadas para evitar accidentes.

## 4. Golpes por vehículos en retroceso.

Para evitarlos es necesario:

- Respetar las señalizaciones del tránsito en la obra.

- Tomar precauciones cuando se escuchen las bocinas de retroceso con que deben contar los vehículos pesados.

- Caminar sólo por las zonas destinadas para esto.

- Respetar los órdenes de los señaleros o loros.

- No situarse en la trayectoria de movimiento de las máquinas, sino a una distancia prudente.

## 5. Golpes por herramientas. Se pueden evitar:

- Utilizando la herramienta adecuada al trabajo que se realiza, sin improvisar

- No utilizando herramientas en mal estado.

- Revisando las herramientas antes de usarlas.

- No transportando palas, chuzos u otras herramientas al hombro, pues se puede golpear a un compañero.

- No dejando herramientas botadas en cualquier sitio de la obra, sino en su lugar, para evitar que alguien se tropiece y resulte herido.

- Usando siempre los elementos de protección personal adecuados al trabajo que se está haciendo.

- Adoptando una posición cómoda y acorde al esfuerzo por realizar.

## 6. Contacto con electricidad.

La electricidad es causa de accidentes extremadamente graves. Se debe evitar el contacto tomando las siguientes medidas:

- Respetar los letreros de prevención de riesgo eléctrico.

- Utilizar carretillas con ruedas de goma.

- No confiar en que otros revisarán las herramientas eléctricas, sino revisar por si mismo cables y enchufes y comunicar al Jefe cualquier defecto o calentamiento anormal.

- No dejar cables eléctricos en mal estado extendidos por el piso porque pueden ser fatales.

- No improvisar instalaciones eléctricas. Avisar al Jefe cuando se observe una instalación mal hecha.

- No pasar nunca bajo una línea eléctrica con un tubo metálico al hombro, porque al contacto con la línea se puede electrocutar. Es preciso transportar el tubo en posición horizontal.
- Al hacer excavación, hay que tener cuidado con las líneas eléctricas subterráneas.

#### 7. Contacto con la sierra circular.

Esta máquina es muy peligrosa y el uso de ésta por personal sin instrucción, generalmente provoca como mínimo, graves accidentes con resultados de incapacidad permanente. Para trabajar con ella es necesario:

- Recibir la instrucción necesaria para poder usarla.
- Emplear las protecciones de la máquina.

#### 8. Contacto con elementos punzantes o cortantes.

- En la construcción se usan extensamente herramientas como formones, atornilladores, punzones, etc. que pueden producir accidentes si no están en buen estado.
- Es necesario repararlos o bien comunicar los defectos al Jefe.

#### 9. Heridas por clavos.

Para contribuir a la seguridad de la obra es necesario evitar que tablas con clavos puedan ser pisadas. Para esto se debe:

- Sacar o doblar los clavos.
- Almacenar las tablas en el lugar de la obra destinado a escombros o de almacenamiento de materiales para recuperar.

#### 10. Caídas desde andamios.

Se pueden producir por:

- Sobrecarga que ocasione la rotura del andamio.
- Por falta de barandas.
- Por rotura de barandas.

Para evitar lo anterior se debe seguir las normas para construir andamios seguros, no sobrecargarlos de materiales ni de personas y utilizar cinturones de seguridad amarrados a la estructura.

#### 11. Caídas por aberturas en el piso.

Para evitar este riesgo se debe:

- Comunicar al Jefe de obra y a los compañeros de cualquier situación de riesgo que se observe en la obra.
- Tratar de solucionar por sí mismo la situación peligrosa.

#### 12. Caídas desde techumbre, elevador de plataforma o altura.

Como estas caídas pueden ser fatales, hay que tener en cuenta lo siguiente.

- Colocar tablones sobre las planchas de techos y pisar sobre ellos.
- El trabajador es responsable de amarrarse a una viga o pilar resistente de la estructura con el cinturón de seguridad para evitar caídas desde altura.
- Evitar cometer actos imprudentes.

- No usar el elevador de plataforma para transportar personas.
- Al poner la carretilla en el elevador, cuidar de que los mangos queden hacia el edificio.

### 13. Caídas desde escalas y pasarelas.

Estas caídas son muy comunes y para evitarlas es necesario que:

- La escala tenga el largo necesario para poder ser apoyada correctamente, (la distancia vertical debe ser 4 veces la distancia horizontal).
- Se debe procurar afianzar la base de la escala.
- La escala debe ser construida siguiendo las normas de seguridad: maderas de buena calidad, uso de puntales entre peldaños, número de clavos suficiente, etc.
- La zona donde se va a usar la escala debe estar despejada.
- Evitar bajar de espaldas a las escalas.
- No usar como pasarelas superficies improvisadas sino preparar una buena pasarela con barandas, tablonos y tacos antideslizantes.

### 14. Atrapamientos.

Ocurren generalmente por maquinarias, materiales a granel o por derrumbes en excavaciones.

Para prevenirlos es necesario:

- Evitar ubicarse en la trayectoria de movimiento de la máquina o donde se estén vaciando materiales.
- Poner las protecciones necesarias en maquinarias que usen sistemas de transmisión con poleas y correas como betoneras y trompos.
- Asegurar los terrenos con taludes adecuados o con tableros (entibaciones) para evitar derrumbes, que son una de las principales causas de accidentes fatales a la construcción.

### 15. Sobreesfuerzos por posición incorrecta.

Para evitar lumbagos es necesario:

- Evitar el exceso de carga.
- Doblar las rodillas y mantener recta la espalda al levantar una carga.
- Si la carga es muy grande es necesario pedir ayuda.

### 16. Caída en las superficies de tránsito.

Estos accidentes se pueden evitar asegurándose de que los materiales estén bien colocados y apilados en lugares seguros.

### 17. Otras formas de evitar accidentes son.

- Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad de la obra.
- Respetar las señalizaciones en la obra.
- Comunicar al Jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
- Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
- Participar y/o colaborar con el comité Paritario de higiene y seguridad.
- Preguntar todo lo que no se sepa.
- Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en las faenas y en este Reglamento Interno.
- Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.

- Mantener la limpieza y orden en la obra.

18. Se deberán considerar anexadas a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo, ya que la lista anterior no es exhaustiva.

d. Otros Riesgos.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa, el acatar fielmente las medidas preventivas de acuerdo al siguiente detalle:

Riesgos generales

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>1</sup> , dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de

<sup>1</sup> Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.



		trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanicación	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito ( <u>Ley N°18.290</u> ) y participar en cursos de manejo defensivo.

7.- Radiación ultravioleta por exposición solar <sup>2</sup>	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector <sup>3</sup> 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.
Cáncer a la piel	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.	

		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta <sup>4</sup> informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. <sup>5</sup>
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

Se deberán considerar anexados a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

## TITULO XVIII DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA



Artículo 90: 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, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”



Artículo 91: Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, 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.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

---

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.  
Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.  
Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p>LUZ VERDE</p>  <p><u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.</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 gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>
<p>LUZ AMARILLA</p>  <p><u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada</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 gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>

(Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	
<p>LUZ NARANJA</p>  <p><u>ALERTA NARANJA</u>  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.  Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.  Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.  Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ ROJA</p>  <p><u>ALERTA ROJA</u>  Valor del índice 10 – 15  Categoría de exposición: muy alta  (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>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 gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.  Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.  Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.</p>

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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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.

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

#### TITULO XIX DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE ACOSO SEXUAL

Artículo 92: La Municipalidad de San Pedro de Atacama, considera entre sus principios, que es importante generar las condiciones que permitan a cada uno de sus funcionarios desempeñarse en un ambiente laboral digno y promover al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores. Dentro de este contexto es que pone a disposición del personal un procedimiento para recibir denuncias de acoso sexual de acuerdo a lo dispuesto en la ley N° 20.005, promulgada con fecha 08 de marzo del 2005.

Artículo 93: Acoso sexual dentro de la Institución.

Definición: Se produce Acoso Sexual, cuando una persona hombre o mujer realiza 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.

La Ley que tipifica y sanciona el acoso sexual, considera como conducta de acoso sexual las siguientes:

a) Aquellas situaciones en que condiciona la obtención de un legítimo beneficio, ascenso o en que se amenace o perjudique la condición de trabajo, producto de un requerimiento de carácter sexual indebido.

- b) El acoso entre pares o cualquiera que por la vía de ejercer fuerza física o moral realice a un trabajador de la Municipalidad un requerimiento sexual no consentido.
- c) Formular a un trabajador proposiciones deshonestas, escritas o verbales.

Artículo 94: Como proceder en caso de acoso sexual. Toda persona que sufre de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este reglamento, podrá efectuar una denuncia de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Deberá presentar una denuncia formal y por escrito al señor Alcalde (sa) de la I. Municipalidad de San Pedro de Atacama, la cual debe contener la siguiente información: Nombres y apellidos, nacionalidad, estado civil, Rut. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Municipalidad y cual es su jerarquía; descripción detallada de los hechos que se denuncian, en lo posible indicando fecha y hora, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante. En esta además debe especificar el afectado aceptar las medidas y sanciones que el Fiscal proponga, una vez realizada la investigación pertinente.

b) Recibida la denuncia, el Municipio se compromete a adoptar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución de las funciones, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

El Sr. Alcalde (sa), ordenará si correspondiere, el pertinente sumario administrativo y, en caso de resultar culpable el acosador o acosadora, la medida disciplinaria aplicarse será la destitución, conforme al Art. 123 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales.

Artículo 95: Sanciones para el funcionario que invoca falsamente la causal de acoso sexual. Si se demuestra que, producto del sumario administrativo, el funcionario (a) hubiere invocado falsamente la denuncia de Acoso Sexual, el o la funcionario (a) podrá ser sancionado (a), dependiendo de la gravedad de los hechos, aplicándole alguna de las medidas disciplinarias que la Ley N° 18.883 contempla, previo sumario administrativo, que puede ser el mismo en que se investigó la denuncia de acoso sexual.

Artículo 96: Consideraciones. Con la entrada en vigencia de esta ley, es importante establecer que para evitar malos entendidos, que nos lleven a tomar acciones que de alguna u otra manera afectaran en forma grave y definitiva nuestra integridad personal, laboral y familiar, el Departamento de Personal en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad solicitan a todos los funcionarios sin distinción alguna, tomar los resguardos necesarios que faciliten el entendimiento y la sana convivencia.

## TITULO XX SANCIONES Y MULTAS

Artículo 97: El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. 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 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a incrementar los fondos de bienestar que la Municipalidad tenga para sus trabajadores o incrementarán los fondos que la Asociación de Funcionarios destine con los mismos fines, todo ello, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley 16.744.

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

## TITULO XXI

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

Artículo 98: 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 labores que se desarrolla 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, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o 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 XXII

### DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001

Artículo 99: Estas normas se aplicaran a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 100: La Municipalidad procurará para que en la organización se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurara que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 101: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 102: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo 103: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

### TÍTULO XXIII DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105

Artículo 104: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la Municipalidad, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir advertencia que prohíbe fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Artículo 105: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

i. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.

ii. Recintos donde se expendan combustibles.

iii. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

iv. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:



- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b) Aeropuertos y terrapuertos.
- c) Teatros y cines.
- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g). Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

#### TITULO XXIV DE LA APROBACIÓN, VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Artículo 106: Previa remisión de copia al Ministerio de Salud Pública, Dirección del Trabajo y de la Contraloría Regional de Antofagasta, el presente reglamento entrará en vigencia una vez que sea aprobado por el respectivo Decreto Exento de Toma de Razón, fijando su texto en un sitio visible. Desde la vigencia del reglamento interno en un plazo de cinco días deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo una copia del mismo. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de la fecha en que se comiencen a regir, y fijarse en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse un ejemplar impreso a cada trabajador.

Artículo 107: El presente reglamento tendrá duración indefinida y si tuviese modificaciones, éstas serán puestas en conocimiento de los trabajadores en la forma y plazos señalados en el artículo anterior, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Dirección del Trabajo, Contraloría Regional de Antofagasta y Ministerio de Salud Pública.

Artículo 108: Cualquier modificación que pudiere introducir la ley en materias relacionadas con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada de inmediato a este texto.

Artículo 109: De este Reglamento se entregará un ejemplar impreso a las respectivas Direcciones y Departamentos Municipales, para su posterior distribución a los trabajadores.