



**Corporación  
Municipal**

Punta Arenas  
Para la Educación, Salud y Atención al Menor

1

# **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Corporación Municipal de Educación  
Salud y Atención al Menor  
de Punta Arenas**

Revisión: 11 de Octubre de 2011  
(Modificado: 30 de noviembre de 2012)



## Í N D I C E

<b>PREÁMBULO</b> .....	4
<b>TÍTULO I</b> .....	4
<b>DEL INGRESO</b> .....	4
<b>TÍTULO II</b> .....	5
<b>DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	5
<b>TÍTULO III</b> .....	6
<b>DEL HORARIO DE TRABAJO</b> .....	6
<b>TÍTULO IV</b> .....	6
<b>DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS</b> .....	6
<b>TÍTULO V</b> .....	7
<b>DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS</b> .....	7
<b>TÍTULO VI</b> .....	7
<b>DEL FERIADO ANUAL</b> .....	7
<b>TÍTULO VII</b> .....	8
<b>DE LAS LICENCIAS MÉDICAS</b> .....	8
<b>TÍTULO VIII</b> .....	9
<b>INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS</b> .....	9
<b>TÍTULO IX</b> .....	9
<b>SANCIONES Y MULTAS</b> .....	9
<b>TÍTULO X</b> .....	10
<b>DE LAS REMUNERACIONES</b> .....	10
<b>TÍTULO XI</b> .....	11
<b>DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES</b> .....	11
<b>TÍTULO XII</b> .....	12
<b>DE LAS OBLIGACIONES</b> .....	12
<b>TÍTULO XIII</b> .....	13
<b>DE LAS PROHIBICIONES</b> .....	13
<b>TÍTULO XIV</b> .....	14
<b>DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	14
<b>TÍTULO XV</b> .....	16
<b>INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES</b> .....	16
<b>DEL ACOSO SEXUAL</b> .....	16
<b>TÍTULO XVI</b> .....	17
<b>LEY DE LA SILLA</b> .....	17
<b>TÍTULO XVII</b> .....	--



<b>LLAMADO A LA COLABORACIÓN</b> .....	19
<b>B. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	20
<b>C. OBLIGACIONES</b> .....	28
<b>D. PROHIBICIONES</b> .....	30
<b>E.- PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744</b> .....	32
<b>F.- D.S. N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, D.S.73, DEL MISMO MINISTERIO.</b> .....	33
<b>G.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TÍTULO VI)</b> .....	41
<b>TÍTULO XIX</b> .....	49
<b>DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS</b> .....	49
<b>TÍTULO XX</b> .....	49
<b>DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b> .....	49
<b>TÍTULO XXI</b> .....	50
<b>DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001</b> .....	50
<b>TÍTULO XXII</b> .....	51
<b>SANCIONES</b> .....	51
<b>TÍTULO XXIII</b> .....	51
<b>DE LAS DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	51

**"ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACION MUNICIPAL DE PUNTA ARENAS"**

## **PREÁMBULO**

1. El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular 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 como trabajadores dependientes de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor**, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Corporación Municipal, tanto en la Administración como en las áreas de Educación, Salud y atención al Menor.
2. Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.
3. El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la Corporación proporcionar y mantener:
  - a) Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
  - b) Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
  - c) Bienestar para cada uno de los miembros de la Institución.

## **TÍTULO I DEL INGRESO**

**Artículo 1º:** Las personas a quienes la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** acepte en calidad de trabajadores, deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a) Cédula de Identidad.
- b) Certificado de antecedentes vigente.
- c) 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. (Ejemplo: Título Profesionales, técnicos, etc.-)
- e) Certificado de Salud compatible con el cargo.
- f) Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su Padre o Madre, o guardadores legales.
- g) Los menores de 16 y mayor de 15, deberán presentar autorización indicada en el inciso anterior, además un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- h) Si fuese casado(a), certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- i) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido. (A.F.P. e Isapre o Fonansa).
- j) Si fuese mayor de 18 años, certificado de situación militar.

**Artículo 3°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes.

## **TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 4°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días a la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese temporal o en calidad de reemplazo, el trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 5°:** El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.  
**En ningún caso se podrán contratar menores de 15 años de edad.**

**Artículo 6°:** 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 periodo de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.

**Artículo 7°:** 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 de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

La Corporación promoverá al interior de la organización, el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

### **TÍTULO III DEL HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 8°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal de 08:00 a 13:00 y 14:30 a 18:00 para el personal que se desempeña en el edificio de Administración Central, respecto a las demás áreas y departamentos que integran la Corporación, se aplicarán los horarios ya definidos en los respectivos contratos de trabajo, los cuales serán controlados y fiscalizados por los respectivos Jefes de Área Educación y Salud, aplicando además, en lo que corresponda, lo establecido en los respectivos Estatutos Docente y de Salud Primaria.

**Artículo 9°:** El trabajador no podrá abandonar su lugar de trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 10°:** El lapso destinado a colación, deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho 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.

**Artículo 11°:** Toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral deberá dejarse constancia en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.

### **TÍTULO IV DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 12°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 8° 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.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

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.

**Artículo 13°:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

**Artículo 14°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la

## **TÍTULO V DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 15°:** Los días domingo y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Corporación, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

## **TÍTULO VI DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 16°:** Los trabajadores contratados bajo el régimen de código del Trabajo con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento, más 5 días hábiles si viajan durante dicho periodo fuera de la región de Magallanes. Además, por acuerdo sindical, corresponden 5 días hábiles más, los que serán confirmados por el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación. Para los funcionarios que se encuentran contratados bajo el estatuto docente, su feriado legal se regirá por este estatuto. Lo mismo ocurrirá para los trabajadores del área de Salud, que se regirán por lo establecido en el estatuto de Salud Primaria.

Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

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

**Artículo 17°:** Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 18°:** El feriado se concederá de preferencia en invierno 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 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 19°:** Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Corporación, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Respecto a las áreas de Educación y Salud, rige lo establecido en los respectivos estatutos.

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

## **TÍTULO VII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

**Artículo 20°:** El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al área de Personal la licencia médica respectiva. El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la Licencia Médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dicho Servicio.

**Artículo 21°:** La **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad, ya sea de morbilidad común o laboral. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene, el trabajador deberá cumplir con su reposo médico y no tiene permitido realizar otros trabajos, ya sean particulares o para otro empleador durante el periodo que dure la licencia.

**Artículo 22°:** Por Servicio Militar, los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

**Artículo 23°:** 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 periodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

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 24°:** La trabajadora gozará de fuero maternal durante el periodo de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad.

Este periodo se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19620.

**Artículo 24° bis:** El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

**Artículo 25°:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley, cuando la salud de su hijo menor de un año requiere de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo





**Artículo 26°:** Sólo 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.

**Artículo 27°:** De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, 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 sólo 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:

Causante	Período permiso (mínimo)
Hijo	7 días continuos
Cónyuge	7 días continuos
Hijo no nato	3 días continuos
Padre madre	3 días continuos

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

## **TÍTULO VIII INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 28°:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito, al jefe que corresponda.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se transmitirán por intermedio de la Directiva del Sindicato al cual esté asociado. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

## **TÍTULO IX SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 29°:** Las infracciones de los trabajadores a las Disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se

- c) En último término, con una multa aplicada por la Empresa, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

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

Para el personal de las áreas de Educación y Salud se aplicará lo establecido en los respectivos estatutos.

## **TÍTULO X DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 30°:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables 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 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.

**Artículo 31°:** 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) Sobresueldo, 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.
- d) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

**Artículo 32°:** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 33°:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual y el pago se efectuará en el lugar que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**Artículo 34°:** Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Sólo a falta de estipulación, regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

**Artículo 35°:** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva 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.

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

**Artículo 36°:** Junto con el pago de las remuneraciones la Corporación 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. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

## **TÍTULO XI DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 37°:** La empresa Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 38 :** 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



El Secretario General de Corporación Municipal designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a los correspondientes departamentos de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciante(s) 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 al Secretario General y a la o los denunciante(s).

El Secretario General estará obligado a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

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

#### **Artículo 39:** (PARA EMPRESAS DE 200 O MÁS TRABAJADORES)

Se incluye anexo en el que se especifica cargos o funciones de los trabajadores de la empresa y sus características técnicas esenciales (descripción general de los cargos). Este registro se actualizará cuando se modifique sustancialmente, estas modificaciones se incorporarán con las debidas medidas de publicidad y entregando una copia del mismo a los trabajadores y demás entidades a que se refiere el artículo 156, inciso 1° del Código del Trabajo.

### **TÍTULO XII DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 40°:** Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros trabajadores.
- c) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- d) Ser respetuosos y corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- e) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.



prolongue por más de dos días, la Corporación exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.

- h) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la Corporación.
- 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) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

### **TÍTULO XIII**

#### **DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 41º:** Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta Corporación.
- g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Corporación cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- h) Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- i) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y



- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- m) 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.
- n) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- o) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquina u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- q) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- r) No cumplir el reposo médico, ya sea una licencia de carácter común o laboral.
- s) Vender y/o prestar sus Elementos de Protección Personal (Ej.: Zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.)

## **TÍTULO XIV**

### **DE LA CADUCACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 42°:** *(Artículo 159° del Código del Trabajo)* El 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) Muerte del trabajador.
- d) 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.

- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 43°:** *(Artículo 160 del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas 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 o laboral.
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Corporación.
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la Institución 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 periodo de tiempo, asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave o alteración en el desarrollo normal de las actividades de la empresa o establecimiento en el cual se desempeñe.

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 según lo estipulado en el contrato de trabajo.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecte 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.



de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

**Artículo 45°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** 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 empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la Institución de Fondos Previsionales que corresponda.

NOTA: En los artículos 42,43,44 y 45 no obstante lo señalado precedentemente, para el personal de las áreas de Educación y Salud debe aplicarse lo establecido en los respectivos Estatutos, Docente y de Salud Primaria.

## **TÍTULO XV INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL**

### **Definición:**

**Artículo 46°:** Por acoso sexual se entiende el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

### **Procedimiento, investigación y sanciones**

**Artículo 47°:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Jefe de Recursos Humanos, al Secretario General o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 48°:** La denuncia deberá contener:

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

**Artículo 49°:** Recibida la denuncia, la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** a través del Depto. de Recursos Humanos, o quien designe el





**Artículo 50°:** La **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

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

**Artículo 51°:** Las conclusiones de la investigación realizada o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Artículo 52°:** En conformidad al mérito del informe, la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## **TÍTULO XVI LEY DE LA SILLA**

**Artículo 53°:** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos, y a los trabajadores de la Corporación, cuando las funciones que éstos desempeñen así lo requieran.

## **TÍTULO XVII DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**Artículo 54°:** La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A "es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

*Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso*



contrato de trabajo de servicios transitorios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo y promulgada en el Diario Oficial el 16-10-2006.

**NOTA IMPORTANTE:** La normativa establecida en el presente Reglamento Interno será aplicable a todo el personal de la CORMUPA con contrato vigente, tanto del área de administración como de las áreas de Educación, Salud y atención al Menor y en casos y situaciones en que no se adecuen las normas precedentemente establecidas, se aplicarán supletoriamente las normas y procedimientos preceptuados explícitamente tanto en el Estatuto Docente como en el Estatuto de Salud Primaria y Código del Trabajo, según corresponda, con sus respectivas modificaciones.



## **TÍTULO XVIII NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **A. PREÁMBULO**

**Artículo 55°: Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objetivo establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que registrarán en la Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, incluyendo a los funcionarios de Administración, áreas de Educación, Salud y Atención al Menor, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

**Art. N° 67 de la Ley 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 registrará por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

### **LLAMADO A LA COLABORACIÓN**

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

## **B. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 56º: Definiciones**

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**a) Trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un Contrato de Trabajo, en la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** y por los cuales percibe una remuneración.

**b) Jefe directo o inmediato:** Directores de establecimientos educacionales, Centros Familiares y Comunitarios de salud, Postas, Centros de atención al menor, todo funcionario de área de administración, educación, salud y atención al menor que tenga a cargo trabajadores.

**c) Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

**d) 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 Nº 5º y Nº 7º de la Ley 16.744.

**e) Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).

**f) Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro. (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).

**g) 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).

**h) Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor es la Mutual de Seguridad C.CH.C**, ubicada en Avenida España # 01890, de la cual la empresa es adherente.

**i) Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Se compone de tres representantes patronales y de tres representantes laborales destinados a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en conformidad con el Decreto 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.

**j) Unidad de prevención de riesgos:** Unidad dependiente de la Dirección de Proyectos, la cual está constituida por un ingeniero o experto en prevención de riesgos categoría profesional o un ingeniero con un diplomado en relación a seguridad y salud ocupacional.

**m) Equipos de Protección Personal:** Conjunto de elementos o elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.

**l) Siniestros:** Accidentes del trabajo, del trayecto y enfermedades profesionales.

**o) DIAT:** Denuncia individual de accidentes del trabajo.

**p) DIEP:** Denuncia individual de enfermedad profesional.

**q) Incidente:** Evento que corresponde a un Cuasi accidente, donde no se registran lesiones a las personas ni daño a la propiedad, pero pudo haber resultado en lesiones o daños de gravedad.

**r) Superintendencia:** Superintendencia de Seguridad Social, organismo fiscalizador de las Mutualidades.

### **Artículo 57° Hospitalización y Atención Médica**

La mutualidad a la cual está adherida la empresa es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el personal de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor**.

**El experto (a) en prevención de riesgos o encargado (a) de seguridad y salud ocupacional de la empresa** (definidos en el Artículo N° 48 letra J) **y los jefes directos**, (definidos en el Artículo N° 48 letra b), de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a) Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.
- b) Cumplir con las medidas preventivas señaladas en el artículo 93 de la obligación de informar (DS. 40, título VI) y los procedimientos de seguridad internos en los lugares de trabajo.
- c) Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- d) Velar por el cuidado de los equipos contra incendio del establecimiento, tales como alarmas y luces de emergencia, extintores, redes secas y húmedas.
- e) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales sanitarias básicas de higiene en los lugares de trabajo, de acuerdo a las disposiciones del DS 594/1999 "Sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo".
- f) Verificar el uso correcto del vestuario de trabajo y de equipos de protección personal.



causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

- i) La Unidad de prevención de riesgos deberá investigar todos los accidentes del trabajo de la empresa y determinar las causas de las enfermedades profesionales y adoptar acciones correctivas concretas para evitar la reiteración de estos siniestros, efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas y verificar su funcionamiento, as u vez será obligación para los jefes directos adoptar estas medidas correctivas.
- j) Será obligatorio para los jefes directos otorgar permiso a sus funcionarios a cargo para acudir a la mutualidad cuando hayan sufrido un siniestro, para recibir las prestaciones médicas (controles, exámenes, kinesiólogías, terapias) y para cumplir con los procedimientos legales que realice el organismo administrador con la finalidad de sancionar el siniestro, tales como toma de declaraciones, investigaciones de accidentes, evaluaciones de puestos de trabajo, etc.

**Artículo 58°:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad C.CH.C., sin embargo, excepcionalmente, el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la mutualidad, sólo en las siguientes situaciones: Casos de urgencia y su extrema gravedad así lo requiera y cuando un centro asistencial tiene una mayor cercanía del lugar donde ocurrió el accidente que la Mutual. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual, a fin de que tome las providencias del caso, si no es así, el accidentado debe presentarse inmediatamente o dentro de las próximas 24 hrs. (dependiendo de la gravedad del accidente) después de la atención al centro asistencial en la mutualidad con un comprobante de atención del centro en el cual se atendió.

### **Artículo 59° De la Notificación del Accidente del Trabajo y Enfermedad Profesional**

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quién lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado y **presentarse a la mutualidad inmediatamente, una vez recibida la primera atención médica, deberá comunicarse con la Unidad de prevención de riesgos personalmente en forma inmediata** para que esta Unidad envíe la DIAT dentro de 24 hrs. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo a la Unidad de prevención de riesgos, con la finalidad de que el Encargado o Experto en prevención de riesgos complete el formulario DIEP y el supuesto enfermo profesional acuda con la DIEP a la mutualidad para someterse al proceso de evaluación médica. En ambos casos cuando



- Los causados por Fuerza Mayor Extraña sin relación con el trabajo de la víctima. (Ejemplo: Los sufridos a causa de desastres naturales)
- Los sufridos en el lugar de trabajo y que no tengan ninguna relación con el trabajo de la víctima, aún cuando estos sucedan en el lugar de trabajo y/o dentro de horario laboral.
- Desvanecimientos a causas ajenas al trabajo. (Ejemplo: no haber ingerido alimento en la mañana, lipotimias).
- Descompensaciones en lugares de trabajo. (Ejemplo: las sufridas por personas diabéticas).
- Situaciones de salud adversas propias del individuo (Ejemplo: accidentes vasculares, arritmias cardíacas o infartos, alzas o bajas de presión).
- Lesiones sufridas fuera del horario laboral o después de horario laboral y la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo o la actividad que desarrolle no cuenta con autorización de empleador.
- Aquellas denuncias de accidentes que no son inmediatas y que no poseen comprobante de atención médica en algún centro asistencial.
- Cuando se producen riñas (Ejemplo, trabajador es agredido por terceros y responde a agresión).
- Lesiones preexistentes en el funcionario y a su vez también aquellas que surgen producto de un accidente laboral (Solo se brinda las prestaciones para la lesión provocada por el accidente y no la preexistencia).
- Los producidos intencionalmente por la Víctima.
- Cuando la DIAT se presenta después de 24 horas.

Para efectos de denuncia de enfermedad profesional, el empleador no debe considerar lo siguiente:

- Enfermedades de morbilidad común (Ejemplo: Resfríos, gripes, laringitis, Dolores estomacales, dolores de cabeza, etc.)
- Dolencias musculoesqueléticas sufridas a causas de lesiones ajenas al trabajo y que se resienten por el ejercicio de éste.
- Dolencias musculoesqueléticas preexistentes que posea la persona originadas a causas ajenas al trabajo. (Ejemplo: Artrosis, Artritis, Escoliosis, Hernias, etc.)
- Dolencias musculoesqueléticas que sufra la persona en forma espontánea en su lugar de trabajo, pero sin someterse a esfuerzos físicos laborales. (Ejemplo: Lumbagos sufridos a causa de movimientos que no impliquen esfuerzo físico mayor, manejo

El Encargado o Experto en prevención de riesgos de la Unidad de prevención de riesgos de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** será el responsable de firmar la denuncia de accidente o enfermedad profesional en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad C.CH.C. y es el responsable absoluto de hacerla llegar a la mutualidad en el plazo establecido (24 horas una vez sucedido el accidente o denunciada la enfermedad), en caso de tener goce de feriado legal debe dejar un encargado para firmar y enviar las DIAT a la mutualidad.

### **Accidente de trayecto:**

Según **art. 7º DS 101**: "Los accidentes de trayecto deben ser probados por el trabajador", la ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado mediante:

- a) Una declaración jurada ante el respectivo Organismo Administrador.
- b) DIAT timbrada por la empresa.
- c) Certificado de horario laboral emitido por el establecimiento al cual presta servicios en un plazo no superior a 5 días hábiles.
- d) Una fotocopia de libro o tarjeta de asistencia en un plazo no superior a 5 días hábiles.
- e) En donde caso de ser atendido en centros asistenciales externos de acuerdo a lo señalado en el artículo 58 de este reglamento, deberá presentar Certificado o comprobante del Centro Asistencial donde fue atendido al momento de recibir la primera atención por la mutualidad.
- f) En casos especiales como atropellos y accidentes automovilísticos, se le solicitará parte de Carabineros, o en su defecto otro medio igualmente fehaciente.

A su vez, en caso de recibir licencia médica laboral, deberá presentar las 3 últimas liquidaciones de sueldo anteriores al mes del accidente.

Para efectos de denuncia de accidente del trayecto, el empleador no debe considerar lo siguiente:

- Cuando la persona se desvía de su trayecto directo o habitual.
- Cuando la persona interrumpe su trayecto directo o habitual.
- Los sucesos durante la realización de trámites personales.
- Los accidentes sucedidos dentro o en el perímetro domiciliario.

**Artículo 60º Obligatoriedad del empleador de denunciar a la Seremi de Salud o Dirección del trabajo cualquier accidente grave o fatal.**

La Superintendencia, en virtud, viene en impartir las siguientes instrucciones.



o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
2. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Dirección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.
3. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

a) **Accidente del trabajo fatal**, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

b) **Accidente del trabajo grave**, cualquier accidente del trabajo que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación.
- Obligue a realizar maniobras de rescate.
- Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts.
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

c) **Faenas afectadas**, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

## PROCEDIMIENTO

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.
3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores.
4. El empleador deberá efectuar la denuncia a:

a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o

Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.

5. En aquellos casos que la notificación se realice vía correo electrónico o fax, se deberá utilizar los formularios que correspondan. No se debe informar accidentados graves y fallecidos en un mismo formulario.

6. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4 anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

7. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

8. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores, las empresas infractoras serán sancionadas con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N° 16.744.

9. El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

### **Artículo 61° Investigación de los Accidentes**

- a) Será obligación del jefe directo que corresponda, comunicar en forma inmediata a la Unidad de prevención de riesgos y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad (incidente grave), aunque no hayan resultado lesionados.
- b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. 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.
- c) Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario del establecimiento, Unidad de prevención de riesgos, Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) La Unidad de prevención de riesgos deberá realizar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y adoptar las medidas correctivas pertinentes para evitar su reiteración, delegando responsabilidades en los involucrados.

## **Artículo 62°: De los Comités Paritarios**

### **Organización, elección y funcionamiento**

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los trabajadores y representantes designados por los Directores de los establecimientos que conforman la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.
- d) Será responsabilidad de la Unidad de prevención de riesgos y el Director de cada establecimiento en que se deba conformar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, velar por su correcta constitución y funcionamiento.
- e) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- f) Los miembros de los Comité Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- g) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- h) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- i) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

**Artículo 62° bis:** En caso que a la empresa le corresponda formar comité paritario de higiene y seguridad y departamento de prevención de riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123 que Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad, como la Unidad de prevención de riesgos y la mutualidad a la cual está adherida la empresa.

### **C. OBLIGACIONES**

#### **Artículo 64°: Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:**

- a) Durante el desarrollo de sus tareas y actividades laborales, todo trabajador debe adoptar las medidas preventivas que se dan a conocer en el artículo 93 de este Reglamento Interno (Derecho a Saber), con la finalidad de evitar accidentes y enfermedades profesionales y cumplir con las disposiciones legales de la empresa.
- b) Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quién lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.
- c) El Decreto 101, del reglamento general de la ley, dispone en el Artículo N° 71 que las denuncias de accidentes del trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.
- d) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla a la Unidad de prevención de riesgos, confeccionando la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo y remitiéndola al Organismo Administrador y al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.
- e) La investigación de los Accidentes del Trabajo realizadas por la Unidad de prevención de riesgos, tienen como finalidad determinar las causas que originaron el accidente a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.



hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Unidad de prevención de riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.

- g) Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad C.CH.C., mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del Tribunal Competente) u otros medios igualmente fehacientes, para este efecto también se consideran elementos de prueba:
- La propia declaración del lesionado.
  - Certificado de horario laboral
  - Fotocopia de libro o tarjeta de asistencia
  - DIAT
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de Atención de Posta u Hospital.
- h) Todo trabajador deberá preocuparse del correcto uso y buen funcionamiento de las maquinarias y/o equipos de la empresa. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- i) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento a 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.
- j) 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 Empresa, sin que previamente presente un certificado de Alta Laboral o Certificado de Término de Reposo Laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.
- k) Todo trabajador deberá cumplir con el tratamiento médico otorgado por la mutualidad (asistir a exámenes, controles, terapias) y cooperar con los procedimientos legales vigentes (evaluaciones de puesto de trabajo, investigaciones de accidente, toma de declaraciones).
- l) Presentar la documentación solicitada por el organismo administrador en el plazo establecido.
- m) Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la empresa 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.



Será responsabilidad del jefe directo y la Unidad de prevención de riesgos de que los funcionarios estén capacitados para utilizar un equipo contra incendio.

- o) 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.
- p) Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido, ya sea al Plan Integral de Seguridad Escolar en el caso de los establecimientos educacionales y jardines infantiles, o planes de evacuación y emergencia vigente en cada Centro de Salud y Centros de Atención al Menor.
- q) 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 empresa.
- r) Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes y elementos de protección que la empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- s) Todo trabajador deberá conocer y cumplir los procedimientos internos de trabajo de su empresa, sus riesgos asociados y las medidas preventivas a adoptar en las distintas tareas y áreas en que se desempeñe, ya sea Educación, Salud o Atención al menor.
- t) 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 empresa, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- u) Todo conductor de vehículo motorizado de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la institución. Ante cualquier infracción de tránsito deberá asumir la responsabilidad económica y penal del caso.

#### **D. PROHIBICIONES**

##### **Artículo 65°: Queda prohibido a todo el personal de la Corporación:**

- a) Reparar, desarmar, dañar o desarticular, dispositivos de seguridad o maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
- b) Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio

- e) Correr, jugar, discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Se prohíben las agresiones físicas, psicológicas o riñas dentro del establecimiento.
- g) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- h) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- i) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- j) Sacar, modificar, inhabilitar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- k) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o establecimientos o en accidentes que hubieren ocurrido.
- l) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras relacionadas con prevención de riesgos y empresas que prestan algún servicio a la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor**.
- m) Romper, sacar o destruir afiches o señaléticas de Seguridad que la Corporación publique para conocimiento o motivación del personal.
- n) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- o) 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.
- p) Se prohíbe presentarse en el lugar de trabajo en estado de intemperancia o ebriedad.
- q) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
  - Se está en estado de intemperancia o ebriedad.
  - Se esté en condiciones físicas y/o mentales desfavorables.
  - La maquinaria o vehículo se encuentre en estado defectuoso.
- r) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Corporación, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.



amortiguador de doble impacto, cola de vida y estar anclado a una plataforma fija que soporte el peso del individuo en caída libre.

- u) Se prohíbe omitir o entregar falsa información a la empresa o Mutualidad al momento de hacer uso del seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tanto para denunciantes como testigos.

## **E.- PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744**

### **Artículo 66°:** *(Artículo 76° de la Ley 16.744)*

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

### **Artículo 67°:** *(Artículo 77° de la Ley 16.744)*

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 Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

## **ARTÍCULO 77 BIS DE LA LEY 16.744**

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 en primera instancia, 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 reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo



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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, 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 del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

**F.- D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.**

**Artículo 68° (Art. 71 D.S. 101).**- En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

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

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

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

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

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

**Artículo 69° (Art. 72 D.S. 101).**- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otros puestos de trabajo donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad, ya sea dentro del mismo establecimiento o en otro dependiente de la empresa.

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

c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad



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

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

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

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

**Artículo 70° (Art. 73 D.S. 101).**- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

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

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

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



- g) Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 71°** (Art. 74 D.S. 101).- Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -"Base de Datos Ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 72°** (Art. 75 D.S. 101).- Para los efectos del artículo 58 de la Ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

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

**Artículo 73°** (Art. 76 D.S. 101).- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los

para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

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

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

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

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

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

**Artículo 74° (Art. 76 bis D.S. 101).**- Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser



administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

**Artículo 75°** (Art. 77 D.S. 101) La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 76°** (Art. 78 D.S. 101).- . La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 77°** (Art. 79 D.S. 101).- . La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

**Artículo 78°** (Art. 80 D.S. 101).- . Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

**Artículo 79°** (Art. 81 D.S. 101).- . El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 80°** (Art. 82 D.S. 101).- Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

**Artículo 81°** (Art. 83 D.S. 101). El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 82°** (Art. 84 D.S. 101).- Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

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

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

**Artículo 83°** (Art. 85 D.S. 101).- La Comere sesionará según calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reúne, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la Comere deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos

**Artículo 85°** (Art. 87 D.S. 101).- Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

**Artículo 86°** (Art. 88 D.S. 101).- El Secretario de la Comere tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 87°** (Art. 89 D.S. 101).- Los gastos que demande el funcionamiento de la Comere serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 88°** (Art. 90 D.S. 101).- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley 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 89°** (Art. 91 D.S. 101).- 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 Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 90°** (Art. 92 D.S. 101).- La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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





**Artículo 92°** (Art. 94 D.S. 101).- Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

### **G.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TÍTULO VI)**

**Artículo 93°.-** Los empleadores tienen la 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.





**Se pone en conocimiento a los trabajadores de todas las áreas de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la Corporación Municipal:**

**Riesgos generales**

<b>RIESGOS</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>	<b>MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
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.
Caídas a 2,0 mt.s a de altura	Fracturas, Contusiones Esguinces	El personal que tenga que realizar trabajos en altura debe colocarse un arnés de seguridad con amortiguador de doble impacto en forma correcta, proporcionado por la empresa y anclarse con la cola de anclaje a una línea o cuerda de vida o estructura fija que soporte su peso si sufre una caída. Debe revisar sus elementos de protección personal si están en buenas condiciones de uso. Utilizar epp básicos, como zapatos de seguridad, casco y lentes de seguridad.
2. Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Evalúe el peso a levantar antes de aplicar la fuerza, evite sobreesfuerzos y solicite apoyo de otro funcionario para realizar levantamiento de cargas.
		Mantenga la espalda recta y flecte sus rodillas al momento de coger la carga, realice la fuerza con los brazos y no con la espalda.
		Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga si se dispone.



RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobreesfuerzos físicos	Disfonía funcional	Si se desempeña como Docente, procure utilizar la voz en forma adecuada y mantenga una adecuada temperatura dentro del aula. Evite exponerse a cambios bruscos de temperatura y alzar su voz por periodos prolongados.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Personal administrativo debe procurar ordenar su puesto de trabajo en forma adecuada, mantener los antebrazos apoyados en la mesa o silla mientras realiza tareas de digitación. Debe mantener el teclado a una altura acorde a la altura de los brazos, realizar pausas y ejercicios de relajación en extremidades superiores durante su jornada diaria laboral.
3. Golpes con, contra o por:	Contusiones	Se debe procurar realizar un almacenamiento correcto y adecuado de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo, libre de elementos peligrosos.
	Fracturas	Mantener despejada la superficie de trabajo o área de trabajo.
4. Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas.	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura, se debe utilizar casco y zapatos de seguridad.
	Atriciones, Contusiones	Se debe tener precaución al momento de abrir o cerrar cajones de mobiliarios.
		Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
		Cualquier trabajador que detecte alguna anomalía en el funcionamiento de equipos



		(ejemplo: cables con aislamiento dañado, interruptores, enchufes o tableros en mal estado).
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. El Depto. de mantención debe velar por el correcto funcionamiento de los dispositivos de seguridad en los sistemas eléctricos energizados de los establecimientos.
	Fibrilación Ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas bajo ninguna circunstancia.
6. Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo trabajador debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito como peatón y conductor.
		Todo conductor de vehículos de la empresa deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase) y haber participado en curso de manejo defensivo. En caso de transportar personal o alumnos, también debe haber participado en un curso de primeros auxilios.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
7. Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo si la exposición es en forma prolongada.
		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 informados en los medios de



RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
8.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de Elementos de Protección Personal según el proceso (gafas de seguridad, antiparras o protector facial). Utilizar guantes de cabretilla largos en caso de realizar trabajos en caliente, tales como soldadura o corte con esmeril angular eléctrico. Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
9.- Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada o ventilación focalizada.
10.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que este cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Actuar según lo estipulado por el plan de seguridad y evacuación de su establecimiento.
11- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
12- Contacto térmico a altas temperaturas	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, tales como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para



13- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	<p>Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora.</p> <p>Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 Db en la jornada normal de trabajo. Solicitar una evaluación ambiental a la Unidad de prevención de riesgos o Mutualidad.</p>
14 Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	<p>Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.</p>
15- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	<p>Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial. Si utiliza agujas, tomar las precauciones correspondientes, eliminar los desechos en depósitos adecuados (coolers y envases especiales).</p>



RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>16. Utilizar máquinas o herramientas.</p>	<p>Cortes, heridas. Contacto con electricidad</p>	<p>Utilizar herramientas o máquinas portátiles en buen estado. Revisar conexiones eléctricas antes de utilizarlas. No utilizar herramientas o máquinas sin estar capacitado para utilizarla. No neutralizar dispositivos de seguridad. Seguir las instrucciones de uso correcto. No utilizar las herramientas para otros fines diferentes a los de su uso. Utilizar epp (elementos de protección personal) adecuados cuando sea necesario. (guantes, facial, googles en caso de esmeril eléctrico)</p>
<p>17.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de seguridad apropiados según hoja de seguridad. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>



<p>18- Exposición con productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente del producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
--	---	--



## **TÍTULO XIX DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 94°:** Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de SSO (Seguridad y Salud Ocupacional) y MA (Medio Ambiente) de la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que *"el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido"*.

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

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

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

**Artículo 95:** La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que *"la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social."*

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

## **TÍTULO XX DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Artículo 96°:** De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** proporcionará gratuitamente a



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

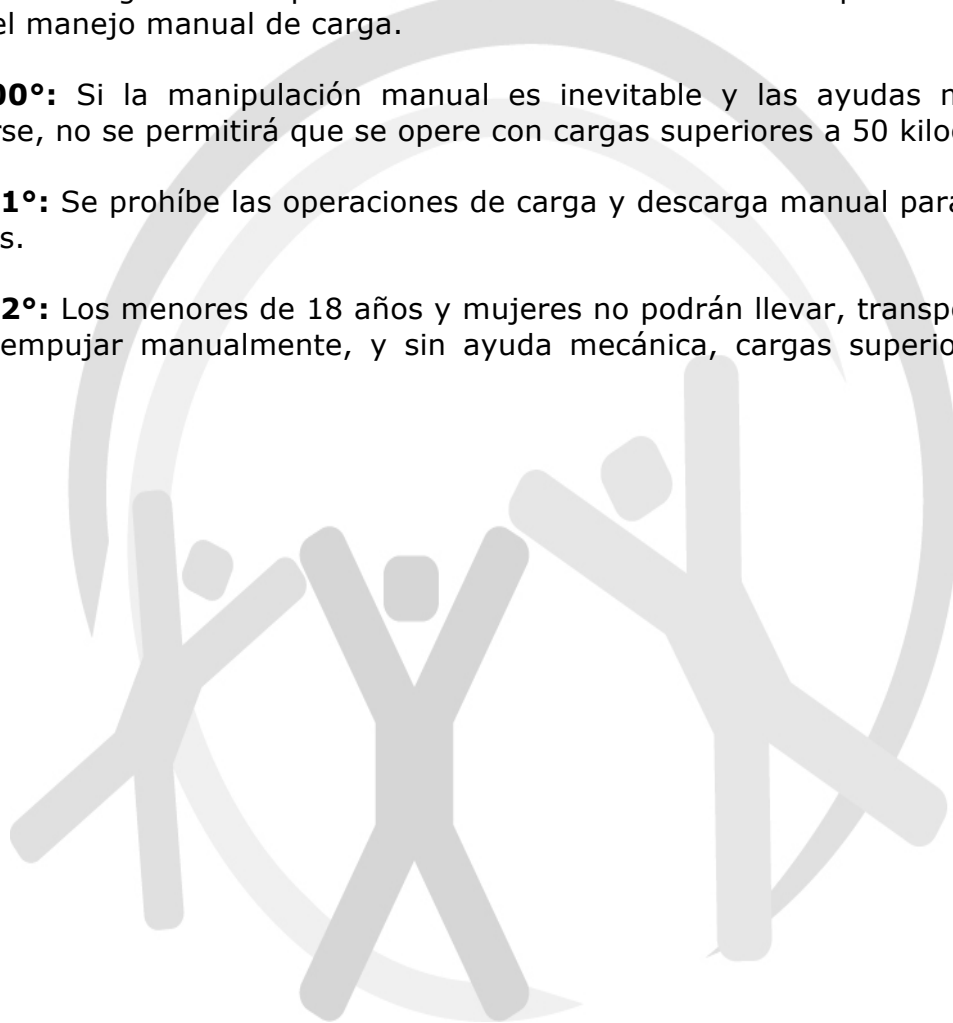
**Artículo 98°:** La **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos a través de la Unidad de prevención de riesgos.

**Artículo 99°:** La **Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor** procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

**Artículo 100°:** 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 101°:** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

**Artículo 102°:** 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 XXII SANCIONES**

**Artículo 103°:** 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.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregara tan pronto como hayan sido aplicadas.

## **TÍTULO XXIII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 104°:** El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia a la Secretaría Regional Ministerial de Salud y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del Delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación, por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.



**Corporación  
Municipal**

Punta Arenas  
Para la Educación, Salud y Atención al Menor

**Registro de entrega.  
Reglamento de Higiene y Seguridad.  
(Ley 16744 & Código del Trabajo)**

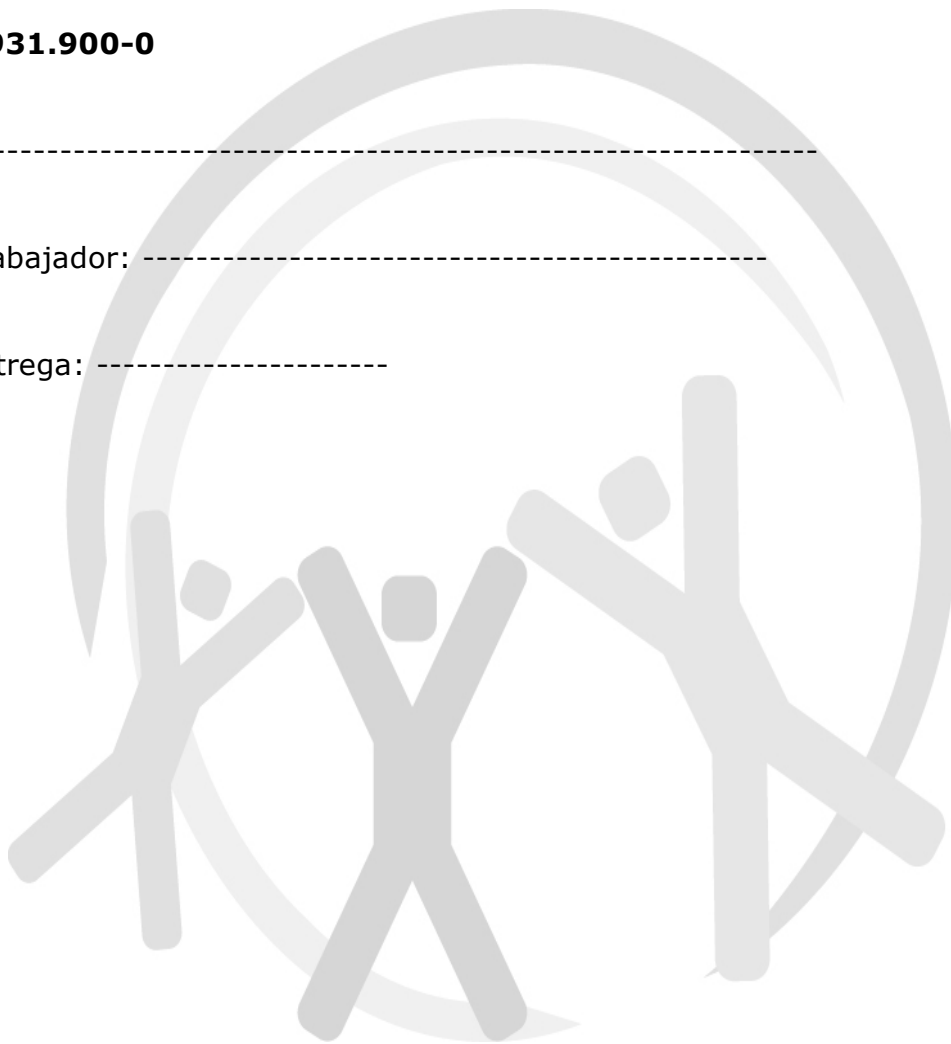
Nombre Completo : **Corporación Municipal de Educación Salud y atención al Menor.**

R.U.T.: **70.931.900-0**

Sección: -----

Firma del trabajador: -----

Fecha de entrega: -----





**Corporación  
Municipal**

**Punta Arenas**  
Para la Educación, Salud y Atención al Menor

....., de ..... de 20....

Señores  
Inspección del Trabajo.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la CORMUPA de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

.....  
Jefe Área Personal  
**Corporación Municipal**



**Corporación  
Municipal**

**Punta Arenas**  
Para la Educación, Salud y Atención al Menor

....., de ..... de 20....

Señores  
SEREMI de Salud

.....  
Presente

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la CORMUPA, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

.....  
Jefe Área Personal  
**Corporación Municipal**