

REGLAMENTO INTERNO, DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Municipalidad de Parral



ESPALEA ATRÁS

CABEZA IGUALANDO AL
FRONTE

ANTICUPEM CON EL CODO

NO ASGA LA CARGA AL
CUBIERTO

TIENE LA CARGA CON
TODAS LAS MANOS

PIES FIRME EN EL SUELO Y
SEPARADOS AL ANCHO DE
LOS HOMBROS



Introducción

Primera parte: Normas de Orden

- Objetivo de este Reglamento.
- Disposiciones generales.
- Del ingreso.
- Del contrato de trabajo.
- De la jornada de trabajo
- Del trabajo en horas extraordinarias.
- De las remuneraciones.
- De las obligaciones.
- De las prohibiciones.
- Del feriado anual.
- De las licencias medicas.
- Informaciones, peticiones y reclamos.
- Sanciones y multas.
- De la terminación del contrato de trabajo.
- Del procedimiento de reclamo por termino del contrato de trabajo.

Segunda Parte: Normas de Prevención, Higiene y Seguridad.

- De las obligaciones especiales.
- De las prohibiciones especiales.
- De las sanciones.
- Procedimiento de reclamo (77 bis), evaluación de incapacidades.
- Del control de salud para evitar accidentes del trabajo.
- Del Comité Paritario.
- Sugerencias para prevenir accidentes.
- Del derecho a saber.

Vigencia

Comprobante de recepción por el trabajador

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

TITULO I

INTRODUCCION

Artículo 1: El presente Reglamento Interno ha sido confeccionado para dar fiel y efectivo cumplimiento a las disposiciones legales vigentes que se mencionan y que así lo indican:

- Código del Trabajo, Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001, en sus artículos 153 al 157 inclusive y aquellos artículos donde se indique específicamente.
- Ley N° 16.744 de 1968, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo N° 101 Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de Junio de 1968 Reglamento de la Ley N° 16.744.
- Decreto Supremo N° 40, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión social, publicado en el Diario Oficial del 07 de Marzo de 1969, que reglamenta el Título VII de la Ley N° 16.744 de 1968
- Decreto Supremo N° 54, Reglamento sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del 11 de marzo de 1969.
- Decreto Supremo N° 594, Reglamento sobre condiciones ambientales básicas en los lugares de trabajo, del Ministerio de Salud, y su modificación contenida en el Decreto Supremo 201 del 27 de Abril de 2001, del Ministerio de Salud.
- Ley N° 19.728, normativa que crea y regula el seguro de cesantía.
- Ley N° 20.005, sobre acoso sexual.
- Ley N° 19.419, Sobre el Tabaco.
- Ley N° 20.096 Sobre Protección radiación UV.
- Ley N° 20.001, Regula el peso máximo de carga humana transportable.

Artículo 2: Las disposiciones que contiene el presente Reglamento están destinadas a servir a los Trabajadores y al Comité Paritario de la Ilustre Municipalidad de Parral teniendo para todos ellos el carácter de obligatorias. Por ser éste un Reglamento Interno, lo dispuesto en él podrá ser modificado, según lo establece el artículo 153 inciso 3 del Código del Trabajo, y el artículo 15 del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya señalados.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo Ilustre Municipalidad de Parral debe entregar gratuitamente a cada uno de sus Trabajadores, un ejemplar del presente Reglamento; para ello y de modo de dejar constancia de ese hecho, al momento de entregarle a cada Trabajador un texto de este Reglamento, deberá firmar en la hoja desprendible del mismo el comprobante de haber recibido en forma gratuita un ejemplar del presente Reglamento.

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

PRIMERA PARTE NORMAS DE ORDEN

TITULO II OBJETIVO DE ESTE REGLAMENTO

Artículo 3: El presente Reglamento Interno contiene y regula las Obligaciones, Prohibiciones, y Condiciones de Trabajo, Orden, Higiene y Seguridad Industrial a que deben sujetarse todos los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Parral, en lo referente a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Empresa, de sus Establecimientos, sus Sucursales y las Instalaciones de los Clientes donde se deba efectuar maniobras de montaje o relacionadas con el giro de la empresa y sea enviado por esta, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

TITULO III DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 4: Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación a la Ilustre Municipalidad de Parral, con todo, en virtud de un contrato de trabajo, por los cuales recibe una remuneración.
- b. **Jefe inmediato o directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Trabajador, entendiéndose por tales al Jefe de Sección, al Jefe de Turno, al Jefe de Seguridad, al Supervisor A, Al Supervisor B, etc; en aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan la categoría de Jefe, se entenderá por Jefe inmediato el mas directo a cada trabajador.
- c. **Empresa:** Ilustre Municipalidad de Parral.
- d. **Equipo de protección personal:** El o los elementos que permiten al Trabajador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado y que no deteriore su integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil. Se entrega en forma gratuita por el empleador y es obligatorio el uso por parte del trabajador.
- e. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un Trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- f. **Accidente en trayecto:** Es el que ocurre al Trabajador en el trayecto directo de ida o regreso, entre su casa habitación y su lugar de trabajo.
- g. **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la actividad laboral y que produzca incapacidad o muerte según artículo 7 de la Ley 16744.
- h. **Organismo Administrador del Seguro:** LA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, institución de la cual la Empresa es adherente, según artículo 8 de la Ley 16.744.
- i. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de seis personas cuya preocupación son los temas de Seguridad e Higiene Industrial, en conformidad con las disposiciones del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 11 de Marzo de 1969.
- j. **Normas de Seguridad:** El conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario, del Organismo Administrador de la ley 16744, y/o algún organismo fiscalizador competente por ley, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral	Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10
---	---	--

- k. **Procedimientos:** Documentos que contienen las normas de seguridad específicas por área de trabajo, con sus objetivos, alcances, tratamiento, aplicación, desarrollo, personas responsables, etc., y que son de cumplimiento obligatorio por los trabajadores de la empresa.
- l. **Permisos, descansos, enfermedades graves de los hijos menores de 18 años:** Se registrará conforme a lo que establecen los artículos 194 al 202 del Código del trabajo (Ley 19759).-
- m. **Exámenes preocupacionales:** Se entiende como la documentación médica o de laboratorio que indique el estado de salud y aptitud física del trabajador para desarrollar una determinada faena o proceso productivo, pudiendo ser tomado en forma particular previo a la contratación o solicitado por la empresa en el organismo Mutual en que este adherido (Ejemplo, para labores sobre o bajo nivel de piso o en lugares de mayor altura, se debe tomar examen de altura física o altura geográfica)

TITULO IV DEL INGRESO

Artículo 5: Toda persona que ingresa a trabajar en Ilustre Municipalidad de Parral, en adelante la Empresa, llenará una ficha según indica el Procedimiento de ingreso, acompañando los antecedentes que se mencionan más adelante, para efectuar su contratación.

5.1.- Comprobadas aptitudes de competencia, buena conducta y honorabilidad.

5.2.- Salud compatible con la naturaleza del trabajo, acreditada mediante certificado de medicina preventiva al día.

5.3.- La Empresa se reserva el derecho de rehusar cualquier postulación o de aceptar aquellas que no cumplan con los requisitos exigidos, cuando la naturaleza de un determinado cargo o la calificación especial que pueda tener el postulante así lo aconseje.

5.4.- Todo trabajador al ingresar a la Empresa deberá llenar la solicitud que será entregada por el Jefe de Personal o Administración y/o Director de Departamento respectivo, la que contendrá, a lo menos, los antecedentes que siguen, cuyos certificados y comprobantes deberán acompañarse a la misma,

Antecedentes:

1. Individualización de la persona con mención de Cedula de Identidad y RUT, del domicilio, estudios cursados, fecha de nacimiento, la nacionalidad, el estado civil, profesión u oficio;
2. Si fuere casado o viudo, deberá acompañar en original, certificado de matrimonio y nacimiento de cada uno de sus hijos causantes de asignación familiar, mas certificado civiles, para acreditar cargas familiares.
3. Si fuere mayor de 18 años, deberá acompañar, en original certificado que acredite haber dado cumplimiento a las obligaciones Militares;
4. Si fuere menor de 18 años y mayor de 16 años, la relación laboral se ceñirá a lo previsto en los incisos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º y 7º del Art.13 del Código del Trabajo, según corresponda;
5. Deberá acompañar certificado de antecedentes para fines especiales vigente;
6. Copia del aviso de cesación de servicios del último empleador o finiquito del contrato.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

7. Copia del contrato de afiliación a la Institución de Previsión (AFP) y de Salud (ISAPRE u otra) respectiva;
8. Fotocopia por ambos lados de la Cedula de Identidad;
9. Dos fotografías tamaño carne con indicación del nombre y RUT del interesado; y
10. Las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

Artículo 6: Si durante la comprobación posterior que la Empresa hará de los documentos y antecedentes entregados por el interesado, se determina que ha presentado antecedentes o documentos falsos o adulterados, la Empresa podrá poner término de forma inmediata al Contrato de Trabajo, si este ya se hubiese celebrado.

Artículo 7: Cualquier variación que con posterioridad experimenten los señalados antecedentes personales del interesado (cambio de domicilio o cualquier otra información que altere los datos contenidos en el Contrato de Trabajo o la carpeta personal del trabajador), deberá comunicarlo a la Empresa dentro de las 48 horas siguientes al hecho, acompañando los documentos o certificados correspondientes.

TITULO V

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 8: El Contrato de Trabajo entre la Empresa y el interesado, en adelante “el Trabajador”, deberá suscribirse dentro de los 15 días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días. Dicho Contrato de Trabajo en adelante “el Contrato” se extenderá en duplicado, firmando ambas partes los ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante (art. 9 Código del trabajo).

Artículo 9: El contrato contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones en conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del Trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad donde hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos ó más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del Contrato; y

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

7. Demás pactos que acordaren la Empresa y el Trabajador, de mutuo acuerdo.

Artículo 10: En aquellas faenas en que por su naturaleza sea necesario llevar a efecto el trabajo fuera del recinto de la Empresa, el Trabajador lo realizará dando cumplimiento a las normas de seguridad propias de la empresa o de la empresa del Cliente donde, con todo si las normas de seguridad y uso de elementos de protección personal de la empresa del Cliente, fuesen superiores a las Normas de la Ilustre Municipalidad de Parral, se deberá cumplir en todas sus partes las del Cliente.

Artículo 11: No será necesario modificar los Contratos de Trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del Trabajador deberá aparecer actualizada por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Cualquier otra modificación al Contrato de Trabajo se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderán que forman parte integrante de éste. Si los antecedentes personales del (a) trabajador (a), tales como estado civil, domicilio, etc, experimentaren alguna modificación, deberán ser puestas en conocimiento del empleador en el plazo de 24 horas de ocurrida la modificación.

La Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deben prestarse a condición de que se trate de labores similares, que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o Ciudad y sin que ello implique menoscabo para el trabajador.

En caso que el trabajador (a) se considere perjudicado por cualquiera de los cambios, podrá reclamar de la medida ante la Inspección del trabajo, la que resolverá al respecto, pudiendo la parte afectada reclamar en esa resolución directamente ante la Dirección del Trabajo, que resolverá en definitiva, sin ulterior recurso.

Artículo 12: El Contrato de Trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado por el menor y por su representante legal o por la persona o Institución que lo tenga a su cargo o cuidado, o con la autorización del Inspector del Trabajo respectivo, en conformidad al art. 13 del Código del Trabajo.

En el caso de aprendices o estudiantes que realicen su práctica en la Empresa, se deberá contemplar en sus contratos de trabajo los derechos y obligaciones de los mismos, según art.77 al art.85, del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, higiene y seguridad que contempla este Reglamento Interno.

TITULO VI

DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 13: La jornada de trabajo, en adelante “La Jornada”, es el tiempo durante el cual el Trabajador debe efectivamente prestar sus servicios a la Empresa, y/o el tiempo en que él se encuentra a disposición de la Empresa sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa, es de 45 horas semanales, distribuidas preferentemente de Lunes a Sábado, ambas inclusive, se llevará a cabo bajo la modalidad de trabajo por turnos, en esta modalidad la jornada ordinaria podrá ser distribuirá en turnos semanales, de acuerdo a la siguiente distribución:

- Lunes a Viernes de 08:30 a.m. a 13:00 p.m. Tarde de 14:00 p.m. 17:30 p.m.´
- Sábado de 08:00 a.m. a 13: p.m.

La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de libro de asistencia o por un reloj control, o cualquier sistema que se implemente y que este conforme a la ley y no produzca menoscabo del trabajador.

No obstante, la jornada de aquellos Trabajadores que desempeñen labores de vigilancia se prolongará de acuerdo a los Turnos fijados en calendario por el área.

Quedan excluidos, de los incisos anteriores, todos aquellos trabajadores con quienes así se haya pactado en su Contrato Individual de Trabajo.

Se prohíbe al personal hacer anotaciones y enmiendas en el libro de asistencia propias o ajenas, marcar por otro trabajador, intervenir en el mecanismo del reloj control dispuesto por la Empresa y, en general alterar cualquier forma el sistema de control.

Artículo 14: La Jornada ordinaria de trabajo, se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de 60 minutos para colación; dicho período se consignará en el contrato de trabajo y no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria..

Artículo 15: La Empresa podrá alterar la distribución de la Jornada cuando se trate de circunstancias que afecten la totalidad del proceso productivo o de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos establecidos por la Ley. Asimismo, podrá excederse la Jornada cuando ello sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, o cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En estos eventos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, las horas trabajadas en exceso se considerarán extraordinarias y se pagarán con el recargo legal correspondiente.

Artículo 16: Sin perjuicio de lo que se expresa en el Título siguiente, se prohíbe trabajar, sin autorización del Jefe Directo, fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento o los indicados en su contrato.

TITULO VII

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 17: Se consideran horas extraordinarias aquellas en que la jornada del trabajador exceda la jornada ordinaria de 45 horas a la semana. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas diarias.

Artículo 18: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se efectuarán conjuntamente con el pago del sueldo mensual.

	<p style="text-align: center;"> REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral </p>	<p> Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10 </p>
---	--	---

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. El derecho a reclamo por el pago y/o liquidación de las horas extraordinarias, prescribe a los 6 meses.

Artículo 19: De conformidad a lo previsto en el artículo 32 inciso 4 del Código del Trabajo, no son horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria en compensación de un permiso solicitado por escrito y autorizado por la Empresa, ó subsanar errores ú omisiones cometidas durante la jornada ordinaria de trabajo.

El procedimiento para solicitud de permiso del personal , será el siguiente:

1. El trabajador deberá solicitar la autorización de un permiso con 24 horas de anticipación, en lo posible, a su respectivo Jefe directo o Supervisor , el cual lo autorizará, previo estudio de la carga de trabajo y del personal disponible a cargo. Este será ratificado, con la firma de la Jefa de Personal;
2. Luego de ser autorizado El trabajador quedará obligado a registrar su salida y entregar la autorización , antes de su salida;
3. Será de responsabilidad del trabajador, la revisión de todos sus datos antes de la entrega del permiso al Jefe Directo, estos son: fecha, nombre del trabajador, área de trabajo, tipo de permiso, hora de salida, visto bueno del Jefe , visto bueno del Director.
4. No podrá salir ningún trabajador de la empresa, que no porte su permiso o cumpla con lo normado anteriormente.

Artículo 20: De conformidad al artículo 33 del Código del trabajo de la asistencia al trabajo quedará constancia en la respectivo en el Libro de Asistencia; en cualquier sistema el trabajador deberá marcar, con ropa adecuada a su trabajo, exactamente la hora de inicio y de término de sus respectivas labores, presumiéndose que el trabajador ha faltado o ha llegado atrasado por la sola circunstancia de no firmar el libro.

Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por escrito por el Jefe Directo del trabajador o por la persona que lo reemplace.

El personal que se no registre en el libro y que no se encuentre registrado en hoja de horas extras debidamente autorizadas, no tendrán y no darán derecho a cobro alguno.

Quedan excluidos de lo señalado precedentemente, todos aquellos trabajadores con quienes así se haya pactado en su contrato individual de trabajo.

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

TITULO VIII

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 21: Los trabajadores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

Los reajustes legales no se aplicaran a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos o convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 22: El pago de las remuneraciones se efectuará dentro de los siete primeros días del mes siguiente a aquél en que se originaron las remuneraciones.

La empresa podrá otorgar anticipos quincenales, siempre que así y por escrito lo solicite el trabajador, antes del día 12 del mismo mes; el anticipo, con todo, no podrá exceder del 40% del sueldo liquido base.

Los anticipos podrán ser suspendidos o modificados de acuerdo a la situación particular del Trabajador.

Artículo 23: De las remuneraciones la Empresa retendrá mensualmente las cotizaciones de previsión, salud y de seguridad social y de naturaleza laboral que correspondan, los impuestos fiscales y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley.

Solo con acuerdo escrito del Trabajador, la Empresa podrá deducir de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza; estas deducciones, con todo no excederán del 25% de la remuneración mensual.

La Empresa deducirá de las remuneraciones las multas que pueda aplicar en virtud del presente Reglamento.

Artículo 24: Junto con el pago de las remuneraciones mensuales la Empresa entregará a cada Trabajador un comprobante, en duplicado, con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados; el Trabajador deberá firmar y devolver a la empresa el original de dicha liquidación.

El respectivo comprobante de pago y cancelación de sueldo, será entregado en el Casino de la Empresa, en el horario de salida del personal del turno de día y para el personal que trabaja en turno nocturno, se hará entrega de su comprobante el ultimo día hábil, en horario de salida del trabajador. No obstante el trabajador, tendrá un plazo de cinco días hábiles para el retiro de su comprobante o liquidación de sueldo.

La Empresa cancelará, cuando corresponda, remuneraciones adicionales, cuyos requisitos para percibir las se contienen en los acuerdos que las originan y reglamentan. Se estipula expresamente que si el trabajador deja de cumplir los requisitos que le dan derecho al goce de estas remuneraciones adicionales, la Empresa cesará de pagarlas.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

TITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 26: Serán obligaciones del Trabajador, las siguientes:

1. El fiel cumplimiento de las estipulaciones del Contrato de Trabajo y/o convenio colectivo suscrito con la Empresa, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y de las órdenes de sus superiores;
2. Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones;
3. Ser respetuoso con sus Superiores y Jefes, observando y cumpliendo las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o a los intereses de la Empresa;
4. Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la Empresa y/o a sus Establecimientos;
5. Cuidar de su aseo y presentación personal al concurrir a su labor; conjuntamente con las condiciones físicas y mentales adecuadas para cumplir su labor;
6. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, herramientas, instalaciones, útiles, elementos de trabajo y de protección personal, materias primas de todo tipo y, en general de todos los bienes de la Empresa, siendo el Trabajador personalmente responsable de aquellas herramientas o máquinas que estén para su uso personal o confiado a su cuidado. En caso de extravío o de daños injustificados en los elementos o materiales antes señalados, el valor correspondiente a su reposición será descontado de los haberes del Trabajador, sin perjuicio de otras responsabilidades legales. Con todo, el descuento deberá contar con el acuerdo escrito del Trabajador y su Jefe directo;
7. Mantener un ritmo de rendimiento normal en su trabajo, sin disminuirlo por causas atribuidas a su voluntad;
8. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo;
9. Dar aviso inmediato a su Jefe directo de las pérdidas y/o daños o deterioros que sufran los objetos a su cargo y en general de cualquiera anomalía que pudiere significar un riesgo o perjuicio para los intereses de la Empresa;
10. Deberá informar sobre irregularidades y anomalías que se observen dentro del recinto de la Empresa, y/o sobre los reclamos que formulen los clientes o personas ajenas a la Empresa;
11. Dar cuenta a su Jefe inmediato de las dificultades que se le presenten en el desempeño de sus labores, cualquiera que sea el origen de ella;
12. Trabajar con la indumentaria y elementos de protección personal que la Empresa le proporcione al efecto, como asimismo mantenerlas en buen estado de conservación y presentación;

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

13. Guardar y dejar limpios los útiles, herramientas y áreas de trabajo, cada día, al término del mismo;
14. Mantener el aseo en su área de trabajo durante su jornada de trabajo y al término de esta;
15. Dar cuenta a su Jefe de cualquier enfermedad infecciosa o contagiosa que lo afecte personalmente o a cualquier miembro de su grupo familiar;
16. Respetar rigurosamente los horarios de entrada y/o salida del trabajo, debiendo registrar en el sistema de control las horas de inicio y término de las faenas;
17. El inicio de la jornada de trabajo se considerará en el momento de llegada a su lugar de trabajo, entendiéndose que debe encontrarse presente a la iniciación de las labores y retirarse de el solo a la hora de termino;
18. Solicitar permiso para faltar por causas justificadas, con un día de anticipación a lo menos, salvo caso de imprevisto de fuerza mayor, ocasiones en las cuales deberá dar aviso a su Jefe directo o al Jefe de personal;
19. Solicitar previamente y por escrito el permiso correspondiente cada vez que deba abandonar las faenas o no pueda asistir a ellas. El Jefe respectivo otorgará el permiso correspondiente solo cuando a su juicio existan motivos justificados, colocando su visto bueno a la solicitud;
20. Dejar constancia en su tarjeta de control de las horas de inicio y termino de un permiso que se le hubiere otorgado, precisando el nombre y la firma del Jefe que autorizó dicho permiso;
21. Justificar oportunamente y ante el Jefe directo sus atrasos e inasistencias;
22. En caso de enfermedad o accidente que no sea de trabajo, el trabajador deberá justificar su inasistencia con la correspondiente Licencia Medica, otorgada por el medico respectivo del sistema de previsión a que este afecto en el plazo de 48 horas, desde que dejo de asistir al trabajo, sin perjuicio de dar aviso de forma inmediata a la Empresa;
23. Solicitar autorización escrita de su Jefe, con visto bueno de Gerencia, para sacar cualquier elemento de propiedad de la Empresa fuera del recinto de ésta, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por la misma, sin este requisito no se podrá sacar elemento alguno de la Empresa;
24. Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al término del viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que le hubiese entregado la Empresa;
25. Proporcionar todos los datos personales y familiares fidedignos para los efectos del registro de trabajadores, Instituciones de Previsión, censos y estadísticas cada vez que se soliciten;
26. Comunicar a la Empresa dentro de las 48 horas siguientes, cada vez que cambie de domicilio o estado civil y proporcionar toda la información necesaria para mantener al día los libros de registros respectivos;

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

27. En caso de enfermedad del trabajador, en que no pueda retirar personalmente su liquidación de sueldo y dinero, deberá presentar Poder Notarial o, en su defecto, Poder Simple junto con su respectivo Carné de identidad, para que este pueda ser retirado;
28. Respetar los Reglamentos, Instrucciones, Procedimientos y Normas de carácter general establecidas en la Empresa, particularmente las relativas al uso y/o ejercicio de determinados derechos o beneficios de naturaleza laboral; y
29. Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las obligaciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo Contrato Individual de Trabajo, sometiéndose a las formas y multas que este Reglamento dispone;

TITULO X DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 27: Al personal de la Empresa, se prohibirá estrictamente:

1. Incorporarse con atraso a su trabajo (causal de termino de contrato, Artículo 160 inciso 7 del Código del Trabajo), o retirarse antes del término de la Jornada, salvo la autorización expresa del Jefe directo;
2. Ingresar a los recintos de la Empresa o lugares de Trabajo en estado de intemperancia (entendido como el acto de haber bebido cerveza, vino, pisco u otro licor que lo deje con sus capacidades de respuesta laboral en lo físico y mental alteradas y que le impida mantener su conducta normal de trabajo) o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso, el Trabajador deberá avisar al Jefe inmediato para su retiro, y presentar a su reintegro posterior o en plazo legal el Certificado médico o Licencia pertinente;
3. Violar o no respetar el reposo médico que se le hubiere ordenado al Trabajador y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dicho período; y falsificar, adulterar o enmendar Licencias Médicas propias o de otros trabajadores;
4. Retirar, utilizar, manipular o adulterar la Tarjeta de Asistencia al trabajo o registros de asistencia, o marcar o registrar la Tarjeta de otro Trabajador para cualquier efecto;
5. Desarrollar durante las horas de trabajo y/o dentro de las Oficinas, Locales y lugares de trabajo, actividades políticas, sociales, sindicales o actividades comerciales de cualquier naturaleza y en beneficio personal;
6. Ocuparse, durante las horas de labor, de asuntos ajenos a sus respectivas funciones, de negocios ajenos al Establecimiento, de asuntos personales o de atender a personas que no tengan vinculación con las funciones respectivas;
7. Interrumpir su trabajo para tomar alimentos fuera de las horas señaladas expresamente y autorizadas para estos efectos;

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

8. Efectuar el trabajo o las faenas establecidas en el Contrato de trabajo, de modo lento o actuando en alguna otra forma que afecte la producción;
9. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, Supervisores, subordinados, o compañeros de labor y provocar en riñas o discusiones con ellos;
10. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas o reñidas con la moral, las buenas costumbres o el orden público;
11. Vender, permutar, enajenar en cualquier forma, prestar o facilitar el uniforme o ropa de trabajo y elementos de seguridad que le proporcioné o asigne la Empresa;
12. Vender, portar, consumir e introducir bebidas alcohólicas o drogas de cualquier tipo y naturaleza en los lugares de trabajo, como asimismo, dormir o preparar comidas en los mismos;
13. Portar, vender, usar barajas, naipes, juegos de azar u otras entretenencias de cualquier clase o especie, en las Oficinas o lugares de Trabajo;
14. Atentar contra las Normas de Aseo, Seguridad e Higiene Industrial que se implanten;
15. Transitar en áreas diferentes a las asignadas por su supervisor y sin autorización expresa de este, en los horarios de producción de la empresa;
16. Sacar útiles o materiales a su cargo, fuera del recinto de la Empresa, sin autorización escrita de su Jefe;
17. Destruir, hurtar, rayar, retirar o romper los bienes muebles e instalaciones de la Empresa colocadas en sus recintos;
18. Fumar en los talleres, dentro del recinto o lugar de trabajo, con excepción de las 2 áreas destinadas a este fin y que se encuentran debidamente señalizadas y habilitadas, además se cuenta con un procedimiento que regula dicha acción, siendo este procedimiento parte integral de esta Reglamento;
19. Ingresar a cualquier recinto de la Empresa, fuera de su horario de trabajo, salvo autorización o citación expresa de su Jefe directo, Gerente o Supervisor de la Empresa;
20. Prestar dinero a interés o comerciar especies o servicios dentro de la empresa;
21. Usar maquinarias, herramientas, materiales y bienes de propiedad de la Empresa para fines ajenos al servicio, si no estuviera designado para ello;
22. Trabajar sobre tiempo o en exceso de la jornada ordinaria, sin autorización previa del Jefe directo;
23. Prestar servicios a terceras personas naturales o jurídicas, en funciones similares a las que desarrolla en la Empresa, salvo que contare con autorización escrita en su Contrato de Trabajo para ello;
24. Utilizar las instalaciones o recintos de la Empresa para fines diversos de los permitidos,

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos;

25. Utilizar el parque de estacionamiento de vehículos de la Empresa para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpiezas de los vehículos. Igualmente se prohíbe prestar, ceder o traspasar el lugar de estacionamiento que se le hubiere asignado; y
26. Revelar datos, antecedentes e información propia de los productos y procesos que desarrolla la empresa, como así también revelar cualquier información relacionada con los clientes con que se trabaja y que, en ambos casos haya conocido con motivo de su relación contractual con la misma;
27. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual”.

TITULO XI

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 28: De conformidad con lo dispuesto en el Art. 67 del Código del Trabajo, el Trabajador con más de un año de servicio en la Empresa tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra. El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerándose las necesidades de la Empresa, debiendo el Trabajador solicitarlo por escrito con 1 (un) mes de anticipación.

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 solo podrá hacerse valer hasta 10 años prestado a empleadores anteriores.

Artículo 29: En el evento que un Trabajador con los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, en el Finiquito que al efecto se extienda, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriado le correspondiese.

Artículo 30: El feriado deberá ser continuo; sin embargo el exceso por sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo con el Trabajador. El feriado, por otra parte podrá acumularse con acuerdo del Trabajador, pero sólo hasta dos feriados consecutivos.

Para los trabajadores de la empresa con horario semanal distribuidos en cinco días de Lunes a Viernes, el día que no se trabaja en la semana será considerado inhábil para los efectos de la concesión del feriado anual.

En ningún caso, el feriado anual de los trabajadores ingresados a la empresa podrá exceder de 35 días corridos, incluidos los días inhábiles.

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

TITULO XII

DE LAS LICENCIAS MEDICAS y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Artículo 31: El Trabajador que se encontrare enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo, deberá dar aviso de ello de inmediato dentro de las 24 horas siguientes a la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar el correspondiente formulario de Licencia médica, extendida por un facultativo de la salud, en la forma, plazos y condiciones que precisa la Ley sobre el particular, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que la ley establezca.

Artículo 32: La Empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la Licencia Médica otorgada a un Trabajador, y respetará rigurosamente el reposo médico que él deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

La Empresa podrá verificar, en cualquier momento, la existencia de la enfermedad que afecte a un Trabajador, pudiendo para ello requerir que un facultativo que ella designe y sin cargo para el Trabajador para que lo examine en su domicilio. La Empresa podrá verificar, asimismo, si el Trabajador está cumpliendo el reposo que se le ordenó.

Artículo 33: La empresa otorgará a la trabajadora que se encuentre embarazada, los derechos que le corresponden, según la legislación vigente.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones de las que se descontarán únicamente las imposiciones de previsión y descuentos legales correspondientes. El plazo anterior podrá aumentar o variar por causas de enfermedad debidamente comprobada. Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

Artículo 34: Según ley 20.047 del 24-08-2005. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 35: Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiese desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

Con todo, está prohibido, de acuerdo a lo que establece el artículo 202 del Código del Trabajo a la mujer embarazada desarrollar labores que:

- Obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Realizar horarios nocturnos.
- Horas extraordinarias de trabajo y
- Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Artículo 36: La madre trabajadora gozará de un fuero laboral que se inicia desde el primer día del embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad. Durante el período del fuero el empleador no podrá exonerar a una trabajadora acogida a él sin autorización expresa del Juzgado competente, quien sólo procederá a ello con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo. El mismo derecho se confiere a los (as) que adopten un hijo, en cuyo caso el plazo señalado más arriba se contará desde la fecha que se dicte la resolución que confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor. El fuero que se refiere este artículo quedará sin efecto desde que una sentencia judicial ponga término al cuidado del menor o deniega la solicitud de adopción.

PERMISOS.

Artículo 37: La madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio cuando la salud de un hijo menor de un año requiera atención en el hogar y siempre que el hecho se acredite mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tenga a su cargo la atención médica de los menores y por el período que el mismo servicio determine.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrán gozar del permiso y subsidio referidos. En todo caso corresponderá al padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

También tendrá derecho a este permiso y subsidio la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extiende al cónyuge en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Artículo 38: Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad Terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviera la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su feriado, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En caso de no ser posible el acuerdo, se descontará el tiempo de permiso de las remuneraciones mensuales en la forma que señala el inciso final del artículo 199 bis del Código del Trabajo.

Artículo 39: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para el pago del sueldo. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 40: En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a 3 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado independientemente del tiempo de servicio.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el 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 laborar por un mes, a contar del respectivo fallecimiento, beneficio que sólo durará el tiempo del contrato cuando este sea a plazo o por obra o servicio determinado, 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.

Conforme al artículo 158 del Código del Trabajo, en todas sus partes, el trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el SERVICIO MILITAR o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamados a instrucción.

TITULO XIII

INFORMACIONES PETICIONES Y RECLAMOS Y EL DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 41: Los reclamos, peticiones e informaciones a la Empresa, individuales o colectivas deberán ser formuladas por escrito, y de ser procedente serán contestadas de igual forma, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su presentación.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se tramitarán por intermedio del Delegado del Personal

En lo referido al Delegado del Personal, se debe ajustarse al artículo 302 del Código del Trabajo.

TITULO XIV

SANCIONES Y MULTAS

Artículo 42: Cualquier infracción a las disposiciones del presente Reglamento, podrá ser aplicada por los Gerentes, Subgerentes, Supervisores, Comité Paritario y se sancionará de la siguiente forma:

- a. Amonestación verbal,
- b. Amonestación escrita,
- c. Amonestación escrita, dejándose constancia en la hoja de vida del trabajador e informada por escrito a la Inspección del Trabajo.
- d. Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria de trabajador

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Artículo 43: En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas del Reglamento Interno se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Estos fondos se destinarán de conformidad al inciso 2 del artículo 157 del Código del trabajo, a formar parte de servicio de bienestar de la Empresa o sindicatos, o para los fondos de capacitación del Servicio nacional de Capacitación y empleo SENCE

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el S.N.S. (Servicio Nacional de Salud) podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario (art. 70 Ley 16.744). La condición de negligencia inexcusable será establecida por el comité paritario de higiene y seguridad correspondiente (Art. 24 número 4 D.S. 54).

TITULO XV

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 44: La terminación del Contrato de Trabajo y estabilidad en el empleo se regulará por lo previsto en el artículo 159 al 178 del Código del Trabajo, de los cuales se transcriben parte de ellos, a saber:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del Trabajador, comunicada a la Empresa con a lo menos 30 días de anticipación.
3. Muerte del Trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el Contrato, La duración del Contrato de Trabajo de plazo fijo no podrá exceder de un año.
 - a. El Trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de Trabajo a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
 - b. El hecho de continuar el Trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; y
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 45: (art. 160 Código del trabajo), El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el Empleador le ponga termino 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. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

- c. Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- d. Conducta inmoral del Trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo Contrato por el empleador.
- 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4. Abandono del trabajo por parte del Trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del Trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del Empleador o de quien le represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato;
- 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Artículo 46: (art. 161 Código del trabajo). Sin perjuicio de la señalado en los artículos precedentes, el Empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, establecimiento o Servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en su productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de los Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, el Contrato de Trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no se requerirá de esta anticipación cuando el empleador pagare al Trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 47 : (artículo 161 bis código del trabajo) La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 ambos artículos del código del

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral	Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10
---	--	--

trabajo.

Artículo 48: (art. 162 código del trabajo) Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del trabajo, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160 Código del Trabajo deberá comunicarlo por escrito al Trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el Contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159 del código del trabajo, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al Trabajador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos treinta días de anticipación. Sin embargo no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 del código del trabajo.

La Inspección del trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Artículo 49: (art. 163 código del trabajo) Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161 (Cod. Del Trab.), deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 del código del trabajo.

Artículo 50: (art. 164 código del trabajo) No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicio y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 51: (art. 165 código del trabajo) En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente en la administración de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2 del título III del Decreto Ley N° 3.500 de 1980 con las siguientes excepciones.

a.- Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57 del código del trabajo, una vez terminado el contrato.

b.- En los casos de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60 del código del trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

c.- Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley 3.500 de 1980.

d.- Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuestos.

e.- En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f.- Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 52: (art. 166 código del trabajo) Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley 3.500 de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 53: (art. 167 código del trabajo) El pacto a que se refiere el artículo 164 del código del trabajo, podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 163 del código del trabajo.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior a 4.11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de 90 unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del periodo que exceda de los primeros seis años de servicio.

a.- En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del Juez competente.

TITULO XVI

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 54: Sin perjuicio del derecho del Trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la Empresa de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia Empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de Término de Contrato.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Habrá un plazo de 6 días hábiles, contados desde la fecha de Reclamación del trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo directo.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la Empresa y el Trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas.

Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el artículo 168 del código del trabajo.

Titulo XVII

LEY 20.005

ACOSO SEXUAL

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo N° 55: Definiciones:

1.- **COERCION SEXUAL:** Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

2.- **PROPOSICIONES SEXUALES NO CONSENTIDAS:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

3.- **MANIFESTACIONES HABITUALES DE ACOSO SEXUAL:** Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Artículo N° 56: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1. Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Nivel 2. Acoso moderado, no verbal sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3. Acoso medio fuerte, verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4. Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorrallar.

Nivel 5. Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo N° 57: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo N° 58: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo N° 59: La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo N° 60: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo N° 61: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo N° 62: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Artículo N° 63: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo N° 64: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas. Los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo N° 65: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a dispuesto en el Título XIV, Artículo N° 35 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo N° 66: El informe y las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

Artículo N° 67: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día vigésimo de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo N° 68: Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo N° 69: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo N° 70: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo N° 71: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

LEY N° 19.419

REGULA ACTIVIDADES QUE INDICA RELACIONADAS CON EL TABACO.

Artículo 72: Para los efectos de nuestro reglamento interno se entiende como Ley del Tabaco lo siguiente:

Regulase por esta ley las actividades a que ella se refiere y que recaen sobre los productos hechos con tabaco para el consumo humano.

En las publicaciones destinadas a menores de 18 años de edad, no se admitirá ninguna forma de publicidad propaganda o promoción de los productos señalados en el artículo 1°. En la televisión sólo se admitirá a contar del horario que el consejo nacional de televisión establezca para programas destinados a mayores de 18 años y, respecto del cine, cuando se exhiban película para mayores de dicha edad.

Se prohíbe, respecto de los menores de 16 años de edad, el ofrecimiento, distribución o entrega a título gratuito por empresas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otras de los productos señalados en el artículo 1° en los lugares o sitios públicos o de libre acceso público y en especial los indicados en el artículo 7°.

Sin perjuicio de las medidas o acciones educativas que los Ministerios de Salud y de Educación adopten como parte de la política de prevención del tabaquismo todo envase de los productos señalados en el artículo 1°, sean nacionales importados o e cualquier origen y toda acción publicitaria de los mismos cualquiera sea la forma o el medio en que se realice, deberá contener una clara y precisa advertencia acerca de los riesgos específicos que para la salud implica el consumo de tabaco o de productos manufacturados con él en los términos señalados en el decreto supremo expedido por intermedio del Ministerio de salud.

El periodo de rotación de esta advertencia no podrá ser inferior a 12 meses.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Los planes y programas de estudio de la Educación General Básica y de la Educación Media de ambas modalidades deberán considerar objetivos y contenidos destinados a educar e instruir a los escolares sobre el daño que provoca en el organismo el hábito de fumar y los distintos tipos de enfermedades que su consumo genera.

El Servicio de Salud correspondiente al domicilio de la casa matriz del fabricante o del importador de los productos mencionados en el artículo 1º, estará facultado para requerirles información sobre los aditivos que se incorporan a ellos y las sustancias utilizadas para el tratamiento del tabaco. Por decreto del Ministerio de Salud se podrá prohibir el uso de los aditivos y sustancias que aumenten el daño o riesgo del consumidor de dichos productos.

En los medios de transporte de uso público o colectivo, en las aulas escolares y en los ascensores quedará prohibido fumar. En los hospitales clínicas consultorios y postas teatros y cines quedará prohibido fumar salvo en las áreas o espacios señalados para tal efecto y respecto de las oficinas señalados para tal efecto, y respecto de las oficinas públicas, incluidas las municipales lo estará en los lugares en que presten atención al público.

Esta prohibición será absoluta en los lugares que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos materiales inflamables medicamentos o alimentos.

En los restaurantes bares, hoteles y demás establecimientos similares deberá señalarse si existen espacios separados para fumadores y no fumadores.

Las infracciones a las disposiciones de la presente ley constituyen faltas son de acción pública y serán sancionadas de la siguiente manera:

- a) para las faltas a que se refiere el artículo 7º, amonestación, y en caso de reincidencia multa desde media y hasta cinco unidades tributarias mensuales, multa que puede ser conmutada a petición del infractor por trabajo en beneficio de la comunidad y
- b) para las faltas a que se refieren los demás artículos multa entre diez y veinticinco unidades tributarias mensuales. En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa aplicada anteriormente, hasta un máximo de cien unidades tributarias mensuales.

Las multas serán a beneficio del Servicio de Salud correspondiente.

De las faltas previstas en esta ley conocerá el Juez de Policía Local en cuyo territorio se cometa la infracción, y el procedimiento se sujetará al fijado en la ley n° 18.287.

Con todo si por su naturaleza o extensión la infracción afecta a los territorios de dos o más Juzgados de Policía Local será competente aquel en cuyo territorio se haya originariamente

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

impreso, difundido, emitido o transmitido o propagado la publicidad, propaganda o promoción prohibidas.

La responsabilidad de las personas infractoras de las disposiciones de esta ley se determinará individualmente para los efectos de la aplicación de las sanciones, y se considerará reincidentes a quienes habiendo sido sancionados incurran en una nueva infracción dentro de los tres años siguientes cualquiera haya sido la medida aplicada.

Ley 20.096

Protección de Trabajadores contra Radiación UV

Artículo 73.-

Los efectos científicamente comprobados que produzcan la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado especies vegetales cultivadas flora y fauna y ecosistemas.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas según el caso deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes de conformidad con las disposiciones del <reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Las demás infracciones de las disposiciones de esta Ley serán sancionadas con multa a beneficio fiscal, de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Será competente para conocer de dichas infracciones el juez de policía local correspondiente sin perjuicio de la competencia que corresponda a los juzgados del trabajo en su caso.

Protectores Solares

Son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

El mecanismo de acción es por absorción de la crema y reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua ó aprueba de agua.

¿ Por qué debo usar Protector Solar?

Los rayos del sol podrían causarle:

- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos
- Foto envejecimiento

SEGUNDA PARTE

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO XVIII DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES

Artículo 74: El Trabajador deberá respetar las siguientes normas de Higiene, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

- a. Utilizar los casilleros individuales exclusivamente para los fines que fueron asignados, sin que pueda almacenar en ellos desperdicios, restos de comidas, etc., debiendo además mantenerlos permanentemente aseados;
- b. Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, basuras, dulces, envases desocupados de cualquier alimento etc., todos los cuales deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos; y
- c. No se podrá botar en los W.C. elementos o artículos que puedan tapan los desagües y producir condiciones antihigiénicas, además los trabajadores deberán usar jabón o detergentes líquidos que se encuentran en los dispensadores, para la limpieza especialmente de sus manos, prohibiéndose hacer uso de aserrín, huaípe o trapos en dicha maniobra de aseo.

Artículo 75: La Empresa, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, protegerá a sus Trabajadores de los riesgos del trabajo; entregará al Trabajador sin costo, pero bajo su cargo y responsabilidad, los elementos de protección personal respectivo y que su labor lo requiera.

Artículo 76: El Trabajador que tenga a su cargo equipos de seguridad, deberá usarlos permanentemente cuando desarrolle la tarea que se los exija.

	<p style="text-align: center;"> REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral </p>	<p> Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10 </p>
---	--	---

Artículo 77: Todos los elementos personales de protección serán de uso del trabajador a quién le fuere asignado, prohibiéndose por motivos higiénicos el préstamo o intercambio.

Artículo 78: El Trabajador dará cuenta inmediata a su Jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando en su reparación o ubicación, de conformidad a los contenidos del procedimiento de reposición de Elementos de Protección Personal vigente en la empresa.

Artículo 79: El Trabajador queda obligado a dar cuenta en el acto su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección asignado, o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

Artículo 80: El Jefe inmediato del Trabajador será directamente responsable en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

Artículo 81: El traslado de materiales, cajas, equipos, etc. deberá hacerse con las debidas precauciones.

Artículo 82: El Trabajador deberá preocuparse y velar por en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y de uso de todas las maquinarias, enchufes, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como la de seguridad e higiene; deberá asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar accidentes o lesiones a personas que transiten a su alrededor, de igual forma debe dejar limpia su área al término de la jornada.

Artículo 83: Si el Trabajador fuere operador de equipos o dispositivos de trabajo, deberá velar permanentemente del funcionamiento de la máquina asignada a su cargo, previniendo cualquier anomalía que a la larga pueda ser causa de un accidente.

Artículo 84: El Trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de la anomalía que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 85: El Trabajador deberá revisar las máquinas a su cargo cada vez que haga uso de ellas, observando si se encuentran en buenas condiciones para así poder laborar en una nueva oportunidad con elementos en perfectas condiciones de seguridad; si detectare alguna irregularidad en el funcionamiento de estas máquinas, deberá informar de inmediato al encargado de mantenimiento y/o su Jefe directo.

Artículo 86: El Trabajador que le corresponda efectuar reparaciones de equipos, enchufes u otros elementos que exijan retirar las defensas de seguridad, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su trabajo, y mientras trabaje en esta actividad deberá tomar todas las precauciones del caso, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha los equipos en reparación.

Artículo 87: Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente despejadas y señaladas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 88: Los lugares de trabajo deberán permanecer limpios y ordenados evitando los derrames de

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

cualquier tipo de líquidos u otras sustancias que puedan producir resbalones o caídas.

a.- Los Jefes inmediatos o Supervisores de línea, serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

b.- Los esmeriles del tipo que sean y los pulidores, deberán ser manejados con los elementos de protección requeridos y los trabajadores deberán protegerse con los E.P.P. respectivos, tanto siendo Operadores, ayudantes o como funcionarios de alrededor.

Artículo 89: No se podrá improvisar ningún lugar de depósito de ningún tipo de objetos, ni mucho menos atochar las vías de circulación de la Empresa.

Artículo 90: El Trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo de incendio de su Sección o área de trabajo, como asimismo de cualquier otro tipo de elemento de seguridad.

Artículo 91: Los accesos a las oficinas deberán estar siempre despejados de todo tipo de obstáculos.

Artículo 92: Inmediatamente de ocupado un extintor deberá dar cuenta al encargado de seguridad y al Comité Paritario, para proceder a su recarga.

Artículo 93: No podrán encenderse fuegos dentro de los recintos de la Empresa.

Artículo 94: Se prohíbe la acumulación de basuras en patios, baños, oficinas, etc. especialmente de huapies o trapos con aceites, diluyentes o grasas de todo tipo, ni de cualquier otro elemento de combustión espontánea.

Artículo 95: En caso de un amago o principio de incendio, se deberá proceder conforme a lo establecido en el Plan de Emergencia con que cuenta la empresa, copia que es entregado al momento de la contratación.

Artículo 96: Si el Trabajador no perteneciere a la Brigada de Emergencia o contra incendios y no cuenta con la debida instrucción por el Comité Paritario, la Mutual o el Prevencionista de Riesgos para la defensa en caso de siniestros, deberá colaborar con dichos instancias, uniéndose a la evacuación del área amagada con rapidez y orden.

Para estos efectos el Trabajador tendrá presente lo siguiente, con respecto a los extintores, forma de usarlos y clasificación de los fuegos:

Artículo 97: (se transcribe íntegro el TITULO III - PARRAFO III Artículos 44 al 52, del D. S. 594 De la Prevención y Protección contra Incendios, incluidas las modificaciones introducidas por el D.S. 201)

Artículo 98: (Artículo 44 D.S. 594): En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral	Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10
---	---	--

proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Artículo 99: (Artículo 45 D.S. 594): Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46 DS 594.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

Artículo 100: (Artículo 46 D.S. 594): El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla:

Superficie de cubrimiento máxima	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4	9
225	6	11
375	10	13
420	20	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

será 40 B.

Artículo 101: (Artículo 47 D.S. 594): Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

Artículo 102: (Artículo 48 D.S. 594): Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

Artículo 103: (Artículo 49 D.S. 594): Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

Artículo 104: (Artículo 50 D.S. 594): De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes Tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, Tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO ₂), polvo químico seco ABC –BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles Tales como sodio: Titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

Artículo 105: (Artículo 51 D.S. 594): Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantenimiento preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

Artículo 106: (Artículo 52 D.S. 594): En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

compatible con el riesgo a proteger.

Artículo 107: Se indican algunas acciones para el correcto uso de los extintores:

TÉCNICA DE USO (Método de los 4 pasos)

- | | |
|-----------|--|
| 1er. Paso | Sacar el extintor del soporte. |
| 2do. Paso | Dirigirse a la proximidad del fuego. |
| 3er. Paso | Sacar el pasador de seguridad. |
| 4to. Paso | Presionar el gatillo y dirigir el chorro a la base del fuego, en forma de abanico. |

IMPORTANTE

En lugares abiertos, la persona que esté operando el extintor debe dar la espalda al sentido del viento.

Artículo 107: Los extintores de espuma química (Light Water) y de Agua a Presión o Corriente son conductores de la electricidad; por lo tanto **NO DEBEN EMPLEARSE EN FUEGOS** de Equipos, Maquinarias e Instalaciones Eléctricas, a menos que exista la seguridad y certeza que se han desenergizado las Instalaciones, Maquinas y Equipos afectados, desconectando las palancas en los Tableros Generales de luz y fuerza.

Artículo 108: Los extintores de agentes halogenados (halon 1211 y otros que contengan BCF), no deben usarse porque causan daño a la capa de ozono y peligra el operador por el desplazamiento de oxígeno que provoca, además existe un acuerdo de la Organización Mundial de la salud del año 1986 donde Chile la suscribió.

Artículo 109: Las zonas donde se permite fumar se encuentran debidamente señalizadas y cuentan con un procedimiento aprobado por la empresa y el Comité Paritario, donde expresamente se autoriza 04 zonas. Cada zona cuenta con señalización y esta habilitada con ceniceros para ese fin. La prohibición cuenta para todo quien ingrese a la empresa.

Artículo 110: El Trabajador que labore con productos químicos deberá tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras e intoxicaciones, empleando delantales, guantes, mascarillas y, en general, todo aquel elemento de protección que la Empresa señale.

Artículo 111: El Trabajador que deba levantar algún objeto del suelo lo deberá hacer doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas, considerando que el peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 Kg.

Artículo 112: El Trabajador que se vea afectado por alguna enfermedad o que note que se siente mal y se afecta su capacidad y, por ende la seguridad de su trabajo, deberá comunicar esta situación a su Jefe inmediato, para que este adopte las medidas del caso.

Artículo 113: Aquel Trabajador respecto del cual y a juicio de la Empresa, del Organismo Administrador o del Comité Paritario, existan sospechas de riesgos de Enfermedad Profesional o de estado de salud que cree una situación peligrosa, deberá someterse a los exámenes que dispongan los servicios médicos del

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

organismo administrador en la fecha, hora y lugar que éstos determinen. El tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 114: Cualquier accidente, por leve que sea o sin importancia que parezca, que experimente el Trabajador, deberá ser informado de inmediato o dentro de las 24 horas siguientes, al Jefe superior o a algún miembro del Comité Paritario.

Artículo 115: En caso de accidente en la Empresa del que resulten lesiones a un Trabajador, el Jefe inmediato o quien corresponda procederá a su atención por medio del Botiquín de Emergencia, o enviándolo a la brevedad a la Mutua de Seguridad; si se tratare de un accidente grave, en lo posible se tratará de no mover al Trabajador hasta la llegada de personas especializadas como médicos y paramédicos.

Artículo 116: El Trabajador deberá cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los Jefes superiores y/o el Comité Paritario aportando las antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas correctivas, y preventivas que procuren evitar su repetición.

Artículo 117: En caso que un trabajador sufriera un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida, el Comité Paritario investigará las causas que lo produjeron, informando de ello dentro de las 48 horas siguientes de producido, en informe escrito a la Empresa.

Artículo 118: Los afiches, avisos y letreros de seguridad se colocarán en los diarios murales, de modo que puedan ser leídos por todos los Trabajadores; cada Trabajador deberá cumplir con las instrucciones impartidos en ellos y velará por la integridad de los mismos, evitando su destrucción y/o deterioro.

TITULO XIX

DE LAS PROHIBICIONES ESPECIALES

Artículo 119: Queda prohibido a todo trabajador:

- a. Fumar o encender fuegos en toda la empresa, con la sola excepción de las zonas autorizadas y debidamente señalizadas, y según procedimiento vigente, comunicado a todo el personal.
- b. Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo;
- c. Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de cualquier área de la empresa, incluso en la empresa de nuestros clientes, cada vez que se deba efectuar cualquier tipo de trabajo.
- d. Soldar, calentar o someter a temperatura tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de líquido inflamable o combustible;
- e. Viajar en vehículos que no están diseñados y/o habilitados para transporte de personas;
- f. Apropiarse o usar elementos de protección, no asignados y pertenecientes a la Empresa y/o que hubieren sido asignados para el uso de otra persona.
- g. Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños;
- h. Usar elementos de protección en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado desconozca;

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

- i. Trabajar en altura, padeciendo de vértigo, mareos o epilepsia, trabajar haciendo mucho esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia cardíaca o hernia, trabajar en ambientes contaminantes de polvo padeciendo de silicosis u otro tipo de neumoconiosis, o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello;
- j. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del Jefe inmediato;
- k. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos;
- l. Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas por la Empresa en los diarios murales para que sean conocidos por todos los funcionarios, para información general;
- m. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona;
- n. Correr sin necesidad dentro del Establecimiento;
- o. Operar máquinas que no le correspondan, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y/o en práctica;
- p. Cambiar correas de transmisión estando en funcionamiento la máquina o el motor;
- q. Dejar sin vigilancia una máquina en funcionamiento;
- r. Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, además no usar anillos, pulseras y cualquier elemento adicional al cuerpo, que pudiera engancharse en forma especial cerca de las transmisiones.
- s. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras; y
- t. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Empresa, dirigidos o no a persona alguna.

Además:

- a. Accionar y reparar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin ser el trabajador idóneo para ello y sin estar autorizado al efecto.
- b. Retirar o dejar sin funcionar los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la empresa, como detener el funcionamiento de la ventilación, extracción, etc.
- c. No acatar las normas e instrucciones de seguridad e higiene impartidas por la empresa.
- d. Entorpecer deliberadamente los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento de combate de incendio, como así también dañar, romper o inutilizar cualquiera de estos elementos.
- e. Usar escalas o escaleras en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su notoria inestabilidad o deterioro.
- f. Sopletearse la ropa o el cuerpo con aire comprimido.
- g. Manejar vehículos motorizados por parte de funcionarios que no posean la licencia respectiva que lo habilite como tal.
- h. No conducir vehículos motorizados al interior de la empresa a velocidades mayores a 10 Km. por hora y no respetar las señalizaciones sobre sentido de tránsito, estacionamiento, etc. Existentes en la empresa y en su entorno.
- i. Cualquier otra que exija el Comité Paritario, en uso de sus facultades y que su incumplimiento merezca la calificación de negligencia inexcusable.

TITULO XX DE LAS SANCIONES

Artículo 120: El Trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, o a las

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

Instrucciones o Acuerdos del Comité Paritario, será sancionado con multa en dinero efectivo, cuyo monto podrá ascender hasta el 25% DEL SALARIO DIARIO del Trabajador afectado, quien con todo podrá reclamar de la aplicación de la multa y/o de su monto ante la Inspección del Trabajo respectiva. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, teniendo especialmente en cuenta la gravedad de la infracción.

Artículo 121: Los fondos provenientes de las multas por infracciones de orden a las normas del presente Reglamento, se destinarán a incrementar los Fondos de Bienestar de los Trabajadores, o de los Servicios de Bienestar Social de la organizaciones Sindicales, de conformidad a lo señalado en el inciso 2º del artículo 157 del Código del Trabajo; los fondos provenientes de multas por infracciones a las normas sobre Prevención, Higiene y Seguridad serán destinados al cumplimiento de los fines señalados en el inciso 2º del Art.20 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 122: Cuando el Comité Paritario compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador, lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Artículo 123: Todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento se entienden incorporadas a los respectivos Contrato de Trabajo, y la falta o continua reiteración de faltas, atendidas su gravedad podrán determinar la terminación de la relación contractual.

TITULO XXI

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL Art. 76 DE LA LEY N° 16.744 Y 77 MODIFICADO POR EL Art. 77 Bis DE LA LEY 19.394, Y LOS ARTICULOS 73, 76, 79, 80, 81, Y 93

DEL DECRETO SUPREMO 101 DE 1968. COMO ACTUAR

EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES

Artículo 123: (art. 76 Ley 16744) 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 trato 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 que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubiesen ocasionado incapacidad para el trabajador o muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto 101).

Artículo 124: (art 77 bis ley 19.394) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia médica o de un

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basados en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el Organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social, por el rechazo de la Licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiera sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización previsional, la mutualidad de empleadores, la caja de compensación de asignación familiar o la Institución de salud previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas 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, corresponde reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas, en el momento de su otorgamiento, 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 previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que este 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 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 aquellas.

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

Artículo 125: (art. 73 DS 101) Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo segundo del Título VIII de la Ley.

Artículo 126: (art. 76 DS 101) Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud o sus continuadores legales, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas Instituciones.

Artículo 127: (art. 79 DS 101) La comisión médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo N° 42 de la ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del S.N.S., en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 128: (art. 80 DS 101) Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la comisión.

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 129: (art. 81 DS 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 hubiera hecho por carta certificada, el Término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 130: (art. 93 DS 101) Para los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará de la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TITULO XXII

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 131: Cuando la Empresa, el Organismo Administrativo o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar al Trabajador a un examen médico con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud; el tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

Artículo 132: Todo Trabajador al ingresar a prestar servicios a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional; de igual modo la Empresa podrá exigir de dicho Trabajador un examen médico en dicho sentido.

Artículo 133: Se considerará necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que el trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud; será especialmente necesario dicho control en el caso de Trabajadores que se desempeñen con ruidos, polvo, humedad, mala iluminación, baja o alta temperatura, tensión nerviosa.

Artículo 134: El Trabajador estará obligado a aceptar la realización del examen y deberá cumplir con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo 135: El Trabajador deberá dar cuenta a su Jefe inmediato sobre cualquier molestia o estado inconveniente que lo afecte; igualmente, deberá comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto contagiosas.

TITULO XXIII

DEL COMITE PARITARIO

Artículo 136: De acuerdo con lo establecido en el art. 66 de la Ley N° 16.744 de 1968, y en el D.S. N° 54 de 11 de Marzo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, en toda Empresa que trabajen más de 25 funcionarios se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Empresa y representantes de los Trabajadores, y cuyas decisiones serán obligatorias para la Empresa y los Trabajadores.

Artículo 137: Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes de los Trabajadores; por cada miembro se designará otro de carácter suplente.

Artículo 138: Para ser elegido miembro del Comité Paritario como representante de los Trabajadores se requiere:

- a. Tener más de 18 años;
- b. Saber leer y escribir;
- c. Tener 1 año mínimo en la Empresa; y
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores, o haber prestado servicios relacionados con la Prevención de Riesgos Profesionales durante un año.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

No se aplicará el requisito previsto en la letra c) en aquellas Empresas o Establecimientos en que el 50% de sus Trabajadores, tengan menos de 1 año de permanencia.

Artículo 139: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir en caso de duda si debe o no constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 140: Es obligatorio, tanto para la Empresa como para cada Trabajador colaborar con el Comité Paritario, proporcionando las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 141: Si en la Empresa existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, aquella persona que dirija dicho Departamento formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que existan en la misma Empresa; con todo, esta persona no tendrá derecho a voto.

Artículo 142: Los Comités Paritarios se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, y en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los Trabajadores y uno de la Empresa, o cuando lo requiera el Organismo Administrador; en todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un accidente del trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado.
Se deberá dejar constancia mediante Actas de lo tratado en cada reunión.

Artículo 143: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra un representante de los Trabajadores y un representante de la empresa, ambos titulares. Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes laborales o de los Trabajadores se entenderá que los asistentes dispondrán de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 144: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría; en caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 145: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 146: Cesarán en los cargos de los Comités, las personas que dejen de prestar sus funciones a la Empresa, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 147: Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares en caso de impedimento o vacancia del cargo.

Artículo 148: Son funciones del Comité Paritario:

- a. Asesorar e instruir a los Trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como de los Trabajadores de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad;
- c. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa;

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

- d. Decidir si un accidentado o una enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador;
- e. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro; y
- g. Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los Trabajadores en Organismos públicos o privados.

Artículo 149: Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dura la Empresa o Establecimiento.

TITULO XXIV

SUGERENCIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES

Artículo 150: La seguridad en la Empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si cada Trabajador colabora manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo y, en general proporcione ideas para mejorarlas.

Artículo 151: Cuando un Trabajador haga una sugerencia que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, será merecedor de un estímulo otorgado por la Empresa.

TITULO XXV

DEL DERECHO A SABER

Artículo 152: La Empresa informará 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.

Artículo 153: La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los Trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario.

Artículo 154: La Empresa deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a los niveles mínimos de riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 155: Con el propósito de entregar una orientación respecto de los riesgos potenciales de accidentes y enfermedades que se pueden originar producto de las operaciones que se efectúan, con objeto de precaver lo anterior, a continuación se indican los principales riesgos, consecuencias y medidas preventivas por secciones:

Con todo, el cuadro siguiente obedece a una agrupación de los principales riesgos, en forma específica se diseñarán cartillas de seguridad y/o procedimientos de trabajo para las diferentes secciones, las que contarán con la aprobación del Comité Paritario y la Gerencia de la empresa y formarán parte integral del presente Reglamento, si, deberá hacerse mención en dichas cartillas de su condición de reglamentarias.



<u>Riesgos Existentes</u>	<u>Consecuencias</u>	<u>Medidas Preventivas</u>
<p>Área Pintura Inhalación de solventes orgánicos</p>	<p>Dañosa las vías respiratorias superiores e inferiores, daños al sistema nervioso central Problemas hepáticos, conjuntivitis dermatitis Y quemaduras.</p>	<p>a) Al realizar la actividad de pintado deberán emplearse como elemento de protección respiratoria, máscaras de filtro químico. b) Se prohíbe la generación de cualquier tipo de fuentes de ignición.</p>
<p>Trabajos con Electricidad en Ascensores en Terreno</p>	<p>Pueden producir lesiones como por ejemplo: Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanización muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas por caídas. Muerte.</p>	<p>En todo trabajo o actividad que se realice en circuitos y equipos eléctricos se aplicarán lo siguiente:</p> <p>No se permitirá a ningún empleado trabajar cerca de ninguna parte de un circuito eléctrico a menos que esté protegido contra choque eléctrico mediante la desenergización del circuito, por protección con una aislamiento efectiva o al utilizar prácticas de trabajo seguro.</p> <p>Deben colocarse señales de advertencia apropiadas para eliminar la posibilidad de contacto con cualquier circuito de energía eléctrica expuesto u oculto.</p> <p>Deben colocarse barreras adecuadas u otros medios de protección para evitar contactos con circuitos expuestos en equipos eléctricos.</p> <p>Todos los cables de</p>

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

		<p>extensión deben tener ficha de conexión y un tercer conductor que sea usado solamente con el propósito de conectar los equipos a tierra. No deberán usarse conductores eléctricos alterados rotos o desgastados.</p> <p>Deben usarse siempre fusibles del tamaño, tipo y capacidad correctos. Nunca sustituir fusibles por alambres.</p> <p>Los equipos o circuitos que estén desenergizados deben ser identificados como fuera de servicio y tener colocados los dispositivos de bloqueo y las etiquetas de advertencia en todos los puntos donde dichos equipos o circuitos puedan ser energizados.</p> <p>Los equipos que mantengan circuitos energizados luego de haber sido desconectada y etiquetada la línea principal, deben tener indicaciones que adviertan la situación.</p> <p>Los interruptores de circuito con descarga a tierra deben usarse con todas las herramientas portátiles y otros dispositivos eléctricos. <todos los que se usan para la protección del personal deben tener un valor nominal de 6 mA.</p> <p>Las partes metálicas no conductoras de equipos eléctricos portátiles y fijos, deben tener conexión a tierra</p>
--	--	--



<p>Caídas a Distinto Nivel en Ascensores (en terreno).</p>	<p>Producen lesiones como: Esquinces. Heridas. Fracturas. Contusiones. Lesiones múltiples. Parálisis. Traumatismos. Muerte.</p>	<p>Cuando se trabaja a una altura de 2 metros o más o donde existan espacios abiertos de 030 metros o más y otras condiciones peligrosas como equipos en movimiento y que pueden ofrecer un riesgo adicional, deben tener y usar equipos de protección contra caídas como por ejemplo:</p> <p>Cinturón de seguridad con arnés completo. Cabo de amarre con amortiguador de caída. Línea de vida asegurada a un soporte o un dispositivo estructural para usar con el cinturón de seguridad y el cabo de amarre por encima del nivel en el cual se trabaja. Verificar que el personal que maneje o trabaje en éstos equipos tengan la capacitación necesaria. Evitar las maniobras bruscas. Centrar y afianzar bien la carga, no sobrecargar. Queda prohibido el transporte de personas en los montacargas. Al terminar la jornada diaria, estos equipos deben quedar en el piso inferior, desenergizarlo y el interruptor bajo llave.</p>
<p>Caídas al Mismo y Distinto Nivel dentro De nuestros establecimientos</p>	<p>Producen lesiones como: Esquinces. Heridas. Fracturas. Contusiones. Lesiones múltiples. Parálisis. Traumatismos. Muerte.</p>	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <p>Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos.</p>



<p>Contacto con energía eléctrica en trabajos varios:</p> <p>Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación.</p> <p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivo y negativo hacer "puente"</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, carcaza o Chasis de algún equipo, maquinaria, herramienta que se encuentra energizada, debido a fallas de aislamiento.</p> <p>Trabajos en Instalación y Mantenimiento de Escaleras Mecánicas:</p>	<p>Pueden producir lesiones como por ejemplo:</p> <p>Quemaduras por proyección de materiales fundidos.</p> <p>Incendios debido a causas Eléctricas.</p> <p>Asfixia por paro respiratorio.</p> <p>Fibrilación ventricular.</p> <p>Tetanización muscular.</p> <p>Quemaduras internas y Externas.</p> <p>Lesiones traumáticas por caídas.</p> <p>Pueden ocasionar accidentes como:</p> <p>Golpes o contusiones.</p>	<p>Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos.</p> <p>Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.</p> <p>Para evitar este tipo de accidentes, se deben tomar las siguientes medidas:</p> <p>No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento.</p> <p>No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar los circuitos.</p> <p>No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra.</p> <p>No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de la normativa vigente.</p> <p>No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas.</p> <p>No reforzar fusibles.</p> <p>No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).</p> <p>Solo personal autorizado podrá realizar reparaciones o modificaciones a los circuitos eléctricos de la Empresa.</p> <p>Antes de comenzar el trabajo se deben tomar medidas tales</p>
--	--	--



<p>Sobre esfuerzos en manejo de materiales.</p>	<p>Fracturas. Amputaciones. Muerte</p> <p>Lesiones temporales y Permanentes en la espalda y columna (lumbagos y otros). Heridas. Contusiones. Fracturas.</p>	<p>como:</p> <p>Desconectar el interruptor principal de la línea eléctrica principal y de otras fuentes de energía, bloqueando la escalera mecánica.</p> <p>Asegúrese que no hay personas en la escalera mecánica.</p> <p>Detener la escalera mecánica.</p> <p>Antes de comenzar el trabajo, deben colocarse barreras efectivas en la entrada y salida de la escalera mecánica para evitar el acceso de personas no autorizadas en el área de trabajo.</p> <p>Instalar letreros de advertencia en las barreras.</p> <p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los jefes y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <p>Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</p> <p>Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros).</p>
---	--	---



<p>Proyección de partículas.</p>	<p>Lesiones que afectan los ojos como por ejemplo: Cuerpos extraños. Conjuntivitis. Erosiones. Quemaduras. Pérdida de la visión en uno o los dos ojos.</p>	<p>En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, las jefaturas deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</p> <p>A su vez, los empleados que estén expuestos deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la jefatura, tales como:</p> <p>Lentes o gafas de seguridad con vidrios endurecidos y protección lateral. Caretas protectoras faciales y otros.</p>
<p>Herramientas de mano.</p>	<p>Pueden producir lesiones como por ejemplo:</p> <p>Golpes. Heridas. Atropamientos. Proyección de partículas. Lesiones múltiples.</p>	<p>El trabajador antes de usar una herramienta siempre tiene que tener en consideración lo siguiente.</p> <p>Seleccionar la herramienta adecuada para el trabajo que va a realizar. Revisar las herramientas que este en buenas condiciones. Utilizar la herramienta sólo para la que fue diseñada. Limpiar y guardar en lugares que no ocasionen peligro alguno para los trabajadores. Mantener el lugar de trabajo en orden y aseado</p>
<p>Exposición al ruido.</p>	<p>Disminución de la capacidad auditiva.</p>	<p>Mantener el lugar de trabajo en orden y aseado</p>



REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN
HIGIENE Y SEGURIDAD
Ilustre Municipalidad de Parral

Versión : 03
Rev. : 02
Fecha : 01 OCT 10

<p>Contacto con fuego u objetos calientes.</p> <p>Tendinitis.</p> <p>Golpeado cono por, consecuencias de vehículos.</p>	<p>Quemaduras. Asfixias. Fuego descontrolado. Explosiones, etc. Muerte.</p> <p>Lesiones a las muñecas. Disminución de la capacidad de digitar.</p> <p>Contusiones. Fracturas. Incapacidades.</p>	<p>Para evitar este tipo de lesiones, los empleados deberán cumplir las siguientes medidas:</p> <p>Usar protectores auditivos, si el nivel de ruido así lo amerita.</p> <p>No usar equipos de radio o personal estéreo con audífonos, durante la jornada de trabajo.</p> <p>No fumar en áreas donde este prohibido.</p> <p>Verificar que las conexiones eléctricas sé encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.</p> <p>Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p> <p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <p>Con el fin de evitar la ocurrencia de tendinitis, sé debe proveer al funcionario de apoyo muñecas.</p> <p>Se debe establecer un sistema de interrupciones parciales de las labores de digitación de a lo menos cinco minutos por hora y realizar ejercicios de elongaciones.</p> <p>Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa.</p>
---	--	--



<p>Proyección de imagen a través del monitor computacional.</p> <p>Riesgos varios en oficinas administrativas.</p>	<p>Pueden producir lesiones como por ejemplo:</p> <p>Cansancio visual. Disminución de la capacidad visual.</p> <p>Contusiones. Heridas. Fracturas. Esquinces. Lesiones múltiples. Incapacidades.</p>	<p>Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la empresa, o sucursal o fuera de ella.</p> <p>Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamientos de los vehículos.</p> <p>No fumar ni comer cuando se conduce.</p> <p>Usar obligatoriamente el cinturón de seguridad.</p> <p>Efectuar un manejo concentrado y no descuidado.</p> <p>Para evitar la ocurrencia de este accidente, se debe:</p> <p>Proveer a todos los equipos computacionales, de filtros para el monitor, con el fin de disminuir el haz de proyección de imagen.</p> <p>Mantenga limpia la pantalla del Terminal y regule los caracteres en la pantalla.</p> <p>Elimine los reflejos de la luz en la pantalla ubicándose en forma paralela respecto de ventanas y fuentes luminosas.</p> <p>Para evitar la fatiga ocular se recomienda ubicar el documento a un costado y a lamisca distancia entre el ojo y la pantalla.</p> <p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes al interior de las oficinas, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <p>Evitar atravesar</p>
--	--	--

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

		<p>especialmente para ello.</p> <p style="text-align: center;">Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.</p> <p style="text-align: center;">Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables.</p> <p style="text-align: center;">Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p>
--	--	---

Artículo 156: Además de las exigencias que dictamina el Decreto N° 50 sobre el “Derecho A Saber”, nuestra empresa tiene sus propias normas y procedimientos, y estas están basadas en las Normas mundiales de Seguridad para los Lugares de Trabajo, y que sirven como una base. Estas Normas básicas de desempeño proveen a nuestra empresa de una estructura de trabajo obligatoria para satisfacer el objetivo de proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos ocupacionales, siendo la seguridad una condición de trabajo intransable.

Estos procedimientos están enfocados a establecer y mantener sistemas efectivos de manejo de la seguridad, y a especificar reglas claves de trabajo, diseñadas para reducir la posibilidad de daño o enfermedad por riesgos comunes a nuestra empresa, y para este efecto nombraremos algunas Reglas Básicas de Seguridad de Terreno, como ser las siguientes:

- 1.- Nunca trabaje en un equipo sin antes desconectar el interruptor principal, efectuando el procedimiento de Bloqueo Eléctrico y colocar la etiqueta con su nombre. La única excepción es cuando no fuera posible hacer la tarea con el equipo desconectado.
- 2.- Esta prohibido eliminar un Bloqueo Eléctrico ya colocado por otra persona.
- 3.- Antes de entrar sobre el techo de la cabina o en el pozo del ascensor, tenga por lo menos dos contactos de seguridad abiertos y verificados. Verifique que el contacto de puerta, la llave de emergencia y la llave de inspección.
- 4.- sólo son permitidas dos personas trabajando en una caja doble o simple, al mismo tiempo. Nunca una persona debe estar a una altura diferente de otra en la caja.
- 5.- Cuando dos personas estuvieran trabajando en la misma caja, deben acordar como se irán a comunicar, antes de iniciar el trabajo.
- 6.- Nunca trabaje a una altura mayor o igual a dos metros y un vano de 30 cms sin barandas de protección o sin cinturón de seguridad o arnés.
- 7.- Nunca trabaje sobre la plataforma o sobre el techo de la cabina o carro falso sin tener dos medios de sustentación de la plataforma (tener cable de tracción y paracaídas o freno).
- 8.- solo use los puentes autorizados y numerados con la etiqueta con la política. Está prohibido usar otro puente en los circuitos de seguridad. Además, esta prohibido salir de la sala de máquinas para almorzar o finalizar su horario sin antes retirar el o los puentes. Colocar los avisos en todas las puertas de pasillo antes de usar un puente.

	<p style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral</p>	<p>Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10</p>
---	--	---

9.- Utilice siempre sus lentes de seguridad, zapatos de seguridad, guantes y cascos de seguridad, como así también otros elementos de protección personal necesarios para realizar sus labores diarias.

10.- Al conducir vehículos o ser pasajeros de un vehículo, a cualquier hora o lugar, en el asiendo delantero o trasero es obligatorio el uso de cinturón de seguridad. El uso de bicicletas esta prohibido.

11.- Nunca tocar o aproximarse a piezas del ascensor o escala mecánica sin antes hacer un Bloqueo Eléctrico y etiquetado, excepto para analizar una falla.

12.- Cuando necesite trabajar junto a piezas móviles sin realizar un Bloqueo Eléctrico (analizar alguna falla) sólo una persona debe estar en estas condiciones, deben ser analizados los riesgos, tomar precauciones, antes de iniciar el trabajo y permanecer el menor tiempo posible.

Estas reglas, deben ser atendidas, pasar sobre ellas resulta una falta profesional, con las consecuencias de sanciones disciplinarias, tales como la amonestación verbal y escrita, suspensión del trabajo o caducación del contrato de trabajo.

Artículo 157: Recomendaciones Generales incluidas en el Derecho a saber:

Dada la diversidad de riesgos que se generan por acciones inseguras de los propios trabajadores y la dinámica de avance de los trabajos, es que se establece además las siguientes normas y/o procedimientos, que debe ser acatados a cabalidad:

- a. Se prohíbe el transporte de personal en grúa horquilla, o cualquier equipo o máquina que no este diseñada para ese fin.
- b. Se prohíbe la operación, manejo o conducción de equipos y maquinarias, soldadoras eléctricas, equipos oxicorte, esmeriles, puente grúa, etc., al personal NO autorizado, ni capacitado, para operar manejar o conducir dichos equipos.
- c. Todo el personal debe velar por la correcta mantención de los dispositivos de seguridad con que cuenten o que se hayan instalado a los equipos y maquinas de la empresa, de sus desperfectos debe informar a la brevedad.
- d. Todo el personal debe cuidar que las zonas de trabajo y pasillos de circulación se mantengan en extremo limpios y aseados.
- e. No debe removerse elementos estructurales de apoyo que corresponda a los andamios o superficies de trabajo, sin previa autorización de un Jefe directo o superior.
- f. Todo el Personal debe informar de las situaciones inseguras al interior de la empresa a su Jefe directo o superior, a fin de proveer lo necesario para su reparación.
- g. En el uso de elementos móviles como por ejemplo escalas de mano, debe cerciorarse de que estos se encuentren en buen estado debiendo tener óptimo cuidado en su completo uso (ej. Escala de mano: usar en un ángulo de un cuarto y evitar que los apoyos inferiores estén desgastados y se corra, provocando una caída.
- h. Todo Jefe o Supervisor deberá procurar cada vez que envíe a un trabajador a efectuar un trabajo en algún área donde deba subir, bajar o ingresar a espacios poco accesibles, estrechos, mal ventilados o mal iluminados exponiéndose a la acción de agentes o riesgos impredecibles, hacerlo acompañar por un Ayudante, quien podrá facilitar la labor y prestarle ayuda en caso de emergencia.
- i. Cada vez que se efectúen labores que directa o indirectamente están relacionadas con electricidad, se debe cortar el suministro de un tablero general, ubicando en aquel tablero una tarjeta de No operar, o cerrar con candado.

	<p style="text-align: center;"> REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral </p>	<p> Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10 </p>
---	--	---

- j. Antes del inicio de una nueva faena, el Supervisor deberá analizar los riesgos y procurar un procedimiento adecuado, de no encontrarse capacitado deberá recurrir de apoyo con personal del Área Prevención de riesgos, debiendo proveer o solicitar la asignación de los elementos de protección personal respectivos.
- k. Todo trabajador debe procurar cumplir las instrucciones señaladas en afiches, avisos, letreros, carteles de información y de seguridad.
- l. Es obligación el denuncia inmediato de cualquier incidente o accidente, para su posterior atención e investigación, de no ser así puede ser causal para no aceptar el caso como tal (accidente) si los antecedentes aportados no son convincentes.

Título XXVI

Ley 20.001

De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual

Artículo Nº 158 (Artículo 211- H del Código del trabajo): Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo Nº 159 (Artículo 211- I del Código del trabajo): Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo Nº 160 (Artículo 211- J del Código del trabajo): 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

TITULO XXVII VIGENCIA

Artículo 161: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia a contar del día ___ de _____ del año 200__, luego que de conformidad con lo dispuesto en el art. 156 del Código del Trabajo hayan transcurrido 30 días de anticipación en que el mismo ha sido puesto en conocimiento de los Trabajadores de _____, y, con la misma anticipación, fijado en dos sitios visibles de cada Establecimiento o faena.

La vigencia de este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad es indefinida, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones que sean sugeridas por el Comité paritario, el Organismo administrador a que la empresa este adherido, el Asesor en Prevención de Riesgos, el Servicio de Salud del ambiente, la empresa y todas aquellas disposiciones legales que sean dictadas y tengan directa relación con el contenidos del este reglamento o específicamente, dichas leyes, lo dispongan.

DISTRIBUCIÓN:

Ministerio de Salud (Servicio de Salud Concepción).

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Ilustre Municipalidad de Parral	Versión : 03 Rev. : 02 Fecha : 01 OCT 10
---	--	--

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo).
Trabajadores de la Empresa.
Jefe del Depto. de Prevención de la Empresa.