



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

REGLAMENTO N° 6
ARICA, 29.06.2017

EXENTO

VISTOS:

- a) Lo establecido en el Título III del Código del Trabajo.
- b) El Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- c) El Decreto N° 40 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social sobre Prevención de Riesgos.
- d) El Decreto Alcaldicio N°27958/2015, de fecha 30 de noviembre de 2015, que nombra a don Darío Orlando Marambio Núñez, como Director del Departamento de Administración de Educación Municipal de Arica.
- e) El Decreto Alcaldicio 19.790, del 06 de diciembre de 2016, que nombra a don Gerardo Espíndola Rojas como Alcalde de Arica.
- f) En uso de las facultades prevista en los artículos N.º 63 Letra i) de la ley N° 18695 Orgánica Constitucional de Municipalidades

CONSIDERANDO:

- a) Que, el Departamento de Administración de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de Arica, con el propósito de regular el orden interno de la Institución, así como, proteger la seguridad y la vida de todos quienes se desempeñan en el DAEM.
- b) Que el Artículo N° 153 del Código del Trabajo establece que: *"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento..."*
- c) Que, por su parte, el Artículo 67° de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone que: *"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".*



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

REGLAMENTO:

APRUEBASE el siguiente texto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Departamento de Administración de Educación de la Ilustre Municipalidad de Arica.

REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE ARICA.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del "**Departamento de Administración de Educación Municipal**" en adelante **D.A.E.M.**, perteneciente a la Ilustre Municipalidad de Arica, regidos por las normas del Código del Trabajo, que el presente Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL N°1) y en el artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69). El artículo 67° ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentos o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo. Respecto de los Profesionales de la Educación pertenecientes a este Departamento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, que hace aplicables las normas del Código del Trabajo de manera supletoria, les serán igualmente aplicables las normas de este Reglamento, en todo aquello que no se encuentre regulado en la Ley 19.070, sobre Estatuto Docente.

Los objetivos del presente Reglamento Interno:

- a) Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato del Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Prevenir que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones y que les puedan provocar un accidente laboral o enfermedad profesional



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es a todos los trabajadores del D.A.E.M. a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, desde el Director D.A.E.M., y todos los trabajadores que se desempeñan en este Departamento, deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos por la Institución, los que no son otros que alcanzar niveles óptimos de logros, basándose en una sujeción estricta a la normativa legal vigente y respetando las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo, incumplimientos en la esfera del trabajo por una parte y por otra, evitando las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Trabajo y Seguridad, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales y al Código del Trabajo y a las órdenes directas de las distintas jefaturas, quienes junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos pedagógicos como administrativos, así como también, aquellos destinados a prevenir Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las Unidades de Recursos Humanos y Jurídica, serán las encargadas de recibir por parte de los trabajadores del D.A.E.M. sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias respecto al presente Reglamento. Ambas Unidades, deberán llevar un registro por cada trabajador que formule peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y se elevarán al Director del D.A.E.M., en el más breve plazo posible, dichas observaciones, plazo que en todo caso no podrá ser superior a 5 días hábiles. La unidad de Recursos Humanos elaborara el formulario de reclamos y sugerencias para tales efectos.

El D.A.E.M., mantendrá en reserva toda la información y datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 bis del Código del Trabajo

El D.A.E.M. promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

Procedimiento que estará a cargo y regulado por la Unidad de Recursos Humanos del DAEM.

El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

empiece a regir. Si en la empresa en el servicio no existiere Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de trabajo.

Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de existir desacuerdo entre el D.A.E.M. y los trabajadores, o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido de este reglamento o sus modificaciones, decidirá el Alcalde de Arica.

Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de los funcionarios o trabajadores cuando procediere.

El presente reglamento, será revisado y validado por el Comité Paritario, y se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado gratuitamente, en cualquiera de sus formatos impreso y/o formato de documento portátil (PDF).

Este Reglamento Interno se considera parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de su contratación, y para quienes ya se desempeñen en el D.A.E.M., desde que se firme el anexo correspondiente para aquellos trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo y se dicte el correspondiente Decreto Alcaldicio que lo aprueba.

DISPOSICIONES GENERALES TÍTULO I DEL INGRESO

Artículo 1º: Las personas que ingresen al “**Departamento de Administración de Educación Municipal**” D.A.E.M. deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican, para tales efectos la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M., determinara un protocolo de ingreso a la Institución. Protocolo que deberá estar a cargo de la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M.

- a) Solicitud de Contratación.
- b) Fotocopia de Cédula Nacional de Identidad.
- c) Llenar y firmar Ficha de ingreso con datos personales solicitados. (y la declaración jurada firmada)
- d) Llenar y firmar declaración jurada simple, de no estar inhabilitado para el ingreso de la administración pública, la cual debe contener información personal y firma fidedigna.
- e) Currículo Vitae.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- f) Certificado de Antecedentes vigente.
- g) Firmar la solicitud dirigida al Servicio de Registro Civil e Identificación, respecto a las anotaciones del Artículo 11, letra (f, de la Ley N° 18.834.
- h) Certificado de Situación Militar, si fuese varón mayor de 18 años.
- i) Certificado de Afiliación a alguna Administradora de Fondos de Pensiones, de Salud y Seguro de Cesantía.
- j) Certificado de Afiliación a Instituciones de Salud.
- k) Certificado de Estudios Licencia Media y/o Título Profesional, según sea la labor para la que será contratado.
- l) Certificados de Matrimonio y Nacimiento de los hijos y/o cónyuge, causantes de Asignación Familiar.
- m) Certificado de Retenciones Judiciales.
- n) Dos fotografías tamaño carné con nombre y Rut.
- o) Finiquito Empleador anterior salvo que se trate de un primer trabajo.
- p) Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine el D.A.E.M., todo según el cargo o función del interesado.

Artículo 2°: La comprobación posterior de que, para el ingreso al D.A.E.M., se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1° del Código del Trabajo, más la respectiva denuncia criminal si procediere.

Artículo 3°: Cada vez que sufran variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su ficha de ingreso, deberá comunicarlo en un plazo de 72 horas hábiles de ocurrida la modificación, a la Unidad de recursos humanos, en especial, si ha cambiado de domicilio. De omitir este señalamiento, cualquier notificación que deba efectuarse mediante carta certificada se hará en el domicilio que haya designado el trabajador, entendiéndose practicada la notificación correspondiente.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días siguientes, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo y su correspondiente decreto aprobatorio. El contrato se extenderá en un documento único que consta de la siguiente distribución: Original empleador (2), 1ª copia trabajador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato. No se harán entregas posteriores de copias del referido contrato ya entregado al trabajador, excepto que dichas copias sean solicitadas mediante los procedimientos establecidos en la Ley 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Artículo 5°: En ningún caso se podrá contratar a menores de edad.

Artículo 6°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 7°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

TÍTULO III DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8°: La jornada laboral ordinaria de trabajo para el personal Administrativo, Asistentes de la educación, y Auxiliares, u otro personal Profesional que el D.A.E.M. contrate, no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en un horario de **Lunes a Jueves de 8:30 a 17:30 y Viernes de 8:30 a 16:30 horas.**

Artículo 9°: Los Turnos de los trabajadores que se dedican al cuidado y vigilancia de los establecimientos educacionales comprenderán los siguientes horarios: de 7:00 a 15:00 horas, y/o de 15:00 a 23:00 y/o de 23:00 a 7:00 horas. Estos horarios están sujetos a modificación de acuerdo a la jefatura y de acuerdo a la necesidad específica de cada Establecimiento Educacional, situaciones que específicamente serán debidamente resueltas por la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M.

Artículo 10°: La jornada ordinaria diaria de trabajo, para trabajadores Administrativos del D.A.E.M., se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de 45 minutos para la colación. Dicho período de



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Los 45 minutos de colación se podrán hacer efectivos, en dos turnos, el primero a partir de las 13.30 horas terminando a las 14.15 horas, y el segundo turno a partir de las 14.15 horas hasta las 15.00 horas, debiendo ser cada una de las Jefaturas de cada Unidad quién proceda a la determinación de la distribución de los turnos asignados a cada trabajador de la Unidad correspondiente, velando en todo momento, por mantener el funcionamiento continuo de la Unidad. Para los profesionales de la educación, los asistentes de la educación, y auxiliares que se desempeñan en establecimientos educacionales, los 45 minutos de colación se establecerán de acuerdo a las características propias de cada unidad educativa.

Artículo 11°: Los días sábados, domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores del D.A.E.M., autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días y cuando la naturaleza del contrato estipule aquello.

Artículo 12°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en los artículos anteriores sin autorización de su jefatura directa.

Artículo 13°: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

Artículo 14°: De la asistencia del personal a su trabajo y de las horas trabajadas semanalmente, quedará constancia en los registros físicos, magnéticos o biométricos correspondientes, en los que los trabajadores deberán marcar exacta y diariamente las horas de inicio y término de sus funciones. La inobservancia de esta norma acarreará sanciones administrativas inmediatas de descuento de remuneraciones y sanciones más gravosas previa investigación sumaria o sumario administrativo, las que podrán ir desde amonestación hasta desvinculación si la inobservancia fuera repetitiva en el tiempo (cinco o más ocasiones).

TÍTULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 15°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

estas horas extraordinarias no podrán tener una duración superior a dos meses y mensualmente no podrán exceder las 40 horas semanales. La realización de horas extraordinarias tendrá siempre como fundamento, la realización de trabajos impostergables, y/o excepcionales a las labores habitualmente realizadas por el trabajador.

La solicitud del trabajador para que se le concedan las horas extraordinarias deberá ser presentada a su jefatura directa dentro de los 10 primeros días del mes inmediatamente anterior al de realización de las labores extraordinarias.

La autorización para la realización de horas extraordinarias está a cargo del Sr. (a) Administrador Municipal.

El procedimiento para solicitar la realización de horas extraordinarias será el siguiente: la jefatura directa del trabajador calificará la procedencia y necesidad de realizar trabajo extraordinario. Establecida la necesidad, la correspondiente jefatura de unidad hará llegar a la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M., una solicitud escrita, donde individualizará al o los trabajadores que requieran realizar horas extraordinarias, indicando las labores que se efectuarán, la cantidad de horas y la cantidad de días en las que se deberán efectuar.

Por su parte, la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M., en un plazo que no podrá exceder de las 48 horas desde la recepción de la solicitud, informará al Sr. Director del D.A.E.M., sobre la pertinencia de la solicitud. En caso de manifestarse favorablemente sobre la realización del trabajo extraordinario, derivará a la dirección de este Departamento el oficio conductor respectivo dirigido del Director del D.A.E.M, al Sr. Administrador Municipal, mediante el cual, se requiere la autorización para la realización de las horas extraordinarias.

Será facultad de la dirección del D.A.E.M., denegar, por motivos fundados, la realización de las horas extraordinarias solicitadas.

El plazo máximo para que la solicitud de aprobación de las horas extraordinarias sea presentada al Sr. Administrador Municipal será el día 20 del mes anterior a la realización de los trabajos extraordinarios, por lo que se deberá procurar, la debida planificación y antelación en su requerimiento.

La solicitud se realizará mediante formulario que elaborará la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M.

Artículo 16°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período o en su defecto en planilla suplementaria del mes siguiente al que fueron realizadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. Su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 17°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. Esto significa, que el trabajador que no cuente con la debida autorización para trabajar una jornada extraordinaria, no podrá permanecer en el lugar de trabajo después de su jornada de trabajo

TÍTULO V
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 18°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por el D.A.E.M., conforme la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar el D.A.E.M. exceptuado del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingos y festivos.

TÍTULO VI
DEL FERIADO ANUAL Y DIAS ADMINISTRATIVOS

Artículo 19°: Los trabajadores con más de un año de servicio en el D.A.E.M. tendrán derecho a un feriado anual con goce de remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las normas legales y lo pactado contractualmente. El feriado deberá tomarse una vez al año y deberá solicitarse por escrito con 15 días de anticipación a la época que se desee hacer uso y respetando en todo caso la planificación elaborada por la jefatura. Para el personal regido por las normas del Código del Trabajo que se desempeñe laboralmente en establecimientos educacionales, el feriado legal sólo se otorgará en los periodos de receso escolar, esto es, durante primavera o verano de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, en casos debidamente calificados, y con la aprobación del Director/a del establecimiento educacional correspondiente y del Director del D.A.E.M., previo informe de la Unidad de Recursos Humanos, podrá concederse el feriado, en un periodo del año que no comprenda primavera o verano. La solicitud del feriado anual deberá ser presentada por el funcionario a su jefatura directa, quien derivará la solicitud al Director DAEM, y este remitirá los antecedentes a la Unidad de Recursos Humanos-DAEM.

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.

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

No tendrán derecho a feriado los trabajadores de los establecimientos que, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Se entiende que un establecimiento educacional deja de funcionar cuando no existe durante un lapso de tiempo determinado, ningún tipo de actividad pedagógica o no pedagógica, siendo, por ejemplo, actividades no pedagógicas, la recepción de matrícula de alumnos, calificación y determinación de alumnos con necesidades especiales, entre otras.

Artículo 20°: Por acuerdo entre D.A.E.M. y el trabajador, el que deberá constar por escrito, se podrá convenir el uso del feriado legal en forma fraccionada o acumulada. El pacto sobre fraccionamiento tendrá lugar solo respecto de más de 12 meses de antigüedad con contratos de trabajo indefinidos y el relativo a la acumulación no podrá exceder de dos períodos también consecutivos. Sin embargo, no se podrá fraccionar en menos de 10 días, el feriado legal correspondiente.

Artículo 21°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 22°: Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia al D.A.E.M., el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

Artículo 23°: Se concederán seis días de permiso administrativos en el año, los cuales podrán concederse de manera fraccionada, es decir, podrán concederse para ausentarse un día completo de trabajo o medio día, siendo de resorte exclusivo de la Dirección del D.A.E.M., la pertinencia de que se autoricen los días solicitados, lo que jamás podrá afectar la continuidad del servicio y el buen funcionamiento de la institución. El procedimiento para solicitar el o los días administrativos será el siguiente: la jefatura directa del trabajador calificará la procedencia del día administrativo solicitado, dependiendo de la necesidad en la Unidad en la



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

cual se desempeña, la correspondiente jefatura de unidad hará llegar a la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M., una solicitud escrita, donde individualizará al trabajador quien solicita el o los días administrativos, que día o días son los que se piden, si esta fuese día completo o medio día, indicando el motivo del o los días administrativos solicitados. La Unidad de Recursos Humanos elevará la solicitud, con su visto bueno o rechazo al Director del D.A.E.M., dentro de las 48 horas de recibida la solicitud. El Director del D.A.E.M. resolverá definitivamente sobre la solicitud.

TÍTULO VII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 24°: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso al D.A.E.M., por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad o el hecho que motive la licencia, siendo obligación del trabajador entregar al área de Licencias Médicas, el documento que acredite dicha enfermedad.

El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día hábil siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la licencia médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dicho Servicio.

Artículo 25°: El D.A.E.M., podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo en su domicilio.

Artículo 26°: el D.A.E.M. podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene. La inobservancia del reposo en las condiciones señaladas por el galeno será susceptible de ser sancionado con término de la relación laboral después de una investigación administrativa en que se compruebe la infracción.

Mientras subsista la enfermedad y se encuentre vigente la licencia médica el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

Artículo 27°: Para aquellos trabajadores con seis meses de antigüedad laboral, o menos del plazo recién señalado; o para quienes cambien su régimen previsional, es decir, que opten por cambiarse de FONASA a una ISAPRE, o viceversa; o cuenten con un contrato a plazo fijo o de reemplazo, además de la licencia médica, deberán acompañar, un certificado de afiliación a una Administradora de Fondos de Pensión (AFP) y un certificado de sus últimas doce cotizaciones previsionales. El plazo para hacer entrega de los recién señalados certificados, será de cinco días hábiles a contar del cese de la enfermedad o impedimento que generó la presentación de la respectiva licencia médica.

Artículo 28°: Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él,



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

recibiendo un subsidio con tope mensual de 66 UF, menos descuentos legales, más doce semanas de permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas en total, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

En el periodo posnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda.

Artículo 29°: Si ambos padres son trabajadores, la madre puede elegir traspasar semanas de este permiso al padre; Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa; Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración. Se aplican los mismos topes.

El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso.

Si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.

Tenga en cuenta que el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo sigue vigente.

Artículo 30°: Acceder al postnatal parental, la madre trabajadora debe avisar al D.A.E.M., mediante carta con, al menos 30 días antes de que termine su postnatal (si no hace esto, deberá tomar el descanso postnatal parental de 12 semanas completas).

Artículo 31°: En caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Artículo 32°: Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

Artículo 33°: En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo. Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

Artículo 34°: La trabajadora gozará de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta 1 año después de los primeros tres meses de permiso postnatal.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

El padre también tendrá derecho a fuero por el doble de tiempo que dure su descanso parental (si es que la madre eligió traspasarle semanas a él), desde diez días antes de iniciarlo y por un máximo de tres meses si optó por la jornada parcial.

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

Artículo 35°: El padre trabajador 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 distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 36°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el presente título.

Artículo 37°: El padre trabajador 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 distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 38°: De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a siete días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

TÍTULO VIII CAMARAS DE VIGILANCIA O SEGURIDAD

Artículo 39°: El D.A.E.M., podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre que dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los funcionarios.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal del D.A.E.M.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un Trabajador en particular, sino que, se orientarán en planos panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los funcionarios, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños u otras salas.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de cualquier funcionario que pudiera aparecer en las mismas. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de cualquier funcionario que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta del empleador o su representante o sus asesores y al funcionario, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

TÍTULO IX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 40°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito, al Director del D.A.E.M., quien derivará la solicitud según corresponda a la Unidad



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

requerida, mediante formulario que para estos efectos confeccionará la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas deberán señalar el tipo de representación con que se cuenta. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el D.A.E.M.

TÍTULO X SANCIONES

Artículo 41°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento o en el desempeño de sus funciones regulares pactadas en los respectivos contratos de trabajo o Decretos de designación, y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, o relación laboral docente, se sancionarán, previa investigación sumaria o sumario administrativo, con lo siguiente:

- a) Grado 1: Amonestación Verbal.
- b) Grado 2: Amonestación Escrita con copia en la hoja de vida.
- c) Grado 3: Multa de hasta un 25% de la Remuneración Diaria.

El grado de la sanción se aplicará en atención a la gravedad de la falta debidamente acreditada.

TÍTULO XI DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 42°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avalúables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

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

Para los efectos previsionales, la indemnización por años de servicio no constituirá remuneración.

La constitución de las remuneraciones de los profesionales de la educación, estarán determinadas íntegramente por las disposiciones del Estatuto Docente y sus leyes complementarias.

Artículo 43°: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

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

Artículo 44°: Los reajustes legales se aplicarán a las remuneraciones a lo menos una vez al año, lo que deberá quedar reflejado en los respectivos anexos de contrato.

Artículo 45°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en la cuenta bancaria que el funcionario destine al efecto o en los centros de pago establecidos por quien tiene la labor de pagar, según distribución de fondos y calendario de trabajo que se comunicará con la debida anterioridad.

Artículo 46°: Las remuneraciones se pagarán más tardar el último día hábil del mes y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior, dentro de la hora siguiente al término de su jornada, en los denominados centros de pago.

Artículo 47°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas gremiales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o por requerimiento de los tribunales de justicia competentes o con organismos públicos a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

Artículo 48°: Junto con el pago de las remuneraciones, el D.A.E.M. entregará al funcionario un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el funcionario objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción por escrito a la Unidad de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

No se entregarán más copias de comprobantes de remuneraciones que la correspondiente al mes efectivamente pagado, si dichos instrumentos públicos no son solicitados por el trabajador mediante las disposiciones de la Ley 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública.

TÍTULO XII
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 49°: El D.A.E.M., cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro del Departamento, en la forma y condiciones establecidas por la ley. Un protocolo de Asignación de Funciones y Escalafón de Remuneraciones será incorporado a este Reglamento haciendo reflejo de la escala única de remuneraciones municipal, protocolo que deberá estar adscrito al presente reglamento, a más tardar, a los 90 días hábiles a contar de la aprobación, mediante Decreto Alcaldicio del presente reglamento.

TÍTULO XIII
DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 50°: Los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento.

Los trabajadores o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al Director del D.A.E.M., señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en el D.A.E.M. y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada. Procedimiento similar al establecido en el artículo 40 de este reglamento.

El Director del D.A.E.M. designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Unidades y Jefaturas del D.A.E.M., como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones.

El Director del DAEM estará obligado a responder fundadamente y por escrito dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

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

Artículo 51: La Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M., deberá elaborar, dentro del plazo de 90 días hábiles un protocolo que especifique cargos o funciones de los trabajadores de este Departamento Municipal y sus características técnicas esenciales (descripción general de los cargos). Este protocolo se deberá anexar al presente reglamento; las modificaciones se incorporarán con las debidas medidas de publicidad y poniéndolo a disposición de los trabajadores una copia y demás entidades a que se refiere el artículo 156, inciso 1° del Código del Trabajo.

TÍTULO XIV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 52°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas labores que se desarrollan en el Departamento y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

TITULO XV DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 53°: El D.A.E.M., mediante su Director, y previo informe favorable de la Unidad de Recursos Humanos, otorgará cartas de mérito a sus funcionarios, por realización de labores destacadas, sobresalientes y/o excepcionales, las que se incorporarán en la carpeta personal del trabajador respectivo. Estas cartas de mérito serán tomadas en consideración al momento de conceder estímulos remuneracionales, estímulos remuneracionales que, en todo caso, se concederán con estricto apego al marco legal y a los lineamientos de la Contraloría General de la República, además de la debida disponibilidad presupuestaria.

TÍTULO XVI DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 54°: Los trabajadores del DAEM están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias, su marcaje y control de asistencia
- b) El trabajador no puede alegar desconocimiento respecto de las disposiciones de este reglamento.
- c) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente las horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente registros de otros dependientes.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del servicio.
- e) Mantener en todo momento relaciones jerárquicas de respeto y orden, deferentes con sus jefes y otras jefaturas, compañeros y subalternos.
- f) Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y dar estricto cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- g) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento educacional, y dependencias administrativas del D.A.E.M.
- h) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- i) Denunciar las irregularidades que adviertan en su lugar de trabajo y los reclamos que se les formulen.
- j) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- transitoriamente a su trabajo, debiendo, en todo caso, presentar la licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad laboral.
- k) Los trabajadores no podrán ausentarse del trabajo durante el horario establecido sin la autorización expresa de la jefatura directa. En todo caso, y de contar con el permiso respectivo, el trabajador deberá registrar su asistencia al momento de salida y llegada estampando su Jefe directo un V° B° en los registros correspondientes.
 - l) Todos los trabajadores deberán registrar los permisos autorizados por escrito que tengan durante la jornada laboral
 - m) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes del DAEM.
 - n) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
 - o) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
 - p) Acatar las disposiciones del DAEM para el uso de los uniformes cuando procedan.
 - q) Usar debidamente y de acuerdo a las indicaciones que entregue el Servicio, elementos y equipos de protección personal, uniforme, bloqueador solar, gorros de protección, lentes y otros similares.
 - r) El trabajador no puede acusar olvido de no usar los elementos de protección personal si ha recibido las instrucciones de uso.
 - s) Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en el Servicio a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades.
 - t) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
 - u) Los Equipos Computacionales, teléfonos y otros equipos del tipo que sean deberán ser manejados con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.
 - v) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de equipos de computación, teléfonos e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
 - w) Todo trabajador que sea operador de equipos de computación, impresoras, teléfonos y otros deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento del equipo a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de un accidente. Su deterioro por causa no atribuible al equipo será suficiente razón para sanción al funcionario, previa investigación sumaria.
 - x) El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- y) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de computadores, impresoras e instalaciones en general. Deberán asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos; esto, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
- z) Asimismo, el personal tendrá, adicionalmente, la obligación de cumplir con las siguientes normas:
- El DAEM utiliza en sus equipos computacionales software adquiridos exclusivamente para su utilización en sus dependencias y para ser explotado en su hardware. Dicho software autorizado es de propiedad exclusiva del Servicio, avalada por una licencia de utilización del software entregada por el fabricante.
 - Queda estrictamente prohibido y se considera como una infracción gravísima la copia de programas computacionales y / o el uso de programas que no sean originales. Ello sin perjuicio, de las sanciones penales que al respecto establece la ley.
 - Los funcionarios del DAEM autorizados para utilizar hardware tendrán acceso a las herramientas de software que se consideren necesarias, restringiéndose, por lo tanto, el acceso a otras herramientas que se consideren innecesarias.
 - Si algún funcionario requiere de la adquisición de un software, deberá hacer la solicitud correspondiente al jefe del área, quien evaluará la solicitud.
 - El ingreso al DAEM de elementos computacionales, tales como, software no autorizado y archivos provenientes del exterior, no está permitido. De ser estrictamente necesario su ingreso debe previamente solicitarse la autorización al Departamento de Informática. La infestación de hardware con virus computacionales ingresados a través de medios transportables sin haber informado su ingreso, constituirá una falta grave por la negligencia del infractor.
 - La persona que destruya, inutilice, altere, dañe o difunda fuera del D.A.E.M. información contenida en sistemas computacionales o los sistemas mismos, incurrirá en faltas penadas por la Ley, además de las sanciones que el Servicio estime pertinente aplicarle si se trata de un funcionario.
 - A efectos de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento, constituirá falta grave el incumplimiento de las obligaciones señaladas en este Artículo.
 - Queda estrictamente prohibido y se considera como una infracción gravísima el almacenamiento de información de los trabajadores para título personal o mal uso abuso de la información.
 - Además de todas las otras obligaciones que pudiesen afectar la relación laboral entre partes.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

TÍTULO XVII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 55°: Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita del jefe directo y aprobada mediante Decreto Alcaldicio.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo o a sus obligaciones en el D.A.E.M, u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo, aun siendo dirigente representante de los trabajadores se deberá a lo menos comunicar la salida al superior jerárquico, lo que no constituirá en ningún caso práctica antisindical o acoso.
- d) Atrasarse más de quince minutos, cuatro o más días en el mes calendario, causal suficiente para realizar sin más, descuento de remuneraciones.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desempeñar otros cargos que desarrollen análogas funciones a las de este Departamento en el mismo horario.
- g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con el D.A.E.M. cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales sin autorización expresa para ello.
- i) Fumar en todos los recintos e instalaciones del D.A.E.M., salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encontrarán debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
- j) Dormir, o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- l) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- m) Adulterar el registro o libro de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- n) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- o) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- p) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones, principalmente choferes y quienes representan a otros.
- q) No cumplir el reposo médico.
- r) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- s) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con el D.E.A.M.
- t) Utilizar el parque de estacionamiento de vehículos del D.A.E.M. para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos, igualmente se prohíbe prestar, ceder o traspasar el lugar de estacionamiento que se le hubiere asignado.
- u) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos, para cualquier otro empleador; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores,
- v) No usar, vender o prestar su uniforme o ropa de seguridad si procediere.
- w) Recibir visitas ajenas al trabajo, dentro de las dependencias del establecimiento, durante la jornada laboral.
- x) Aceptar obsequios o dádivas de proveedores, cualquiera sea esta, prestadores de servicios o clientes del D.A.E.M. u obtener otros beneficios que no correspondan.
- y) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador 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.
- z) Prohibiciones en el ámbito de las Políticas, Normas y Procedimientos de Seguridad de la Información:

Prohibiciones para todos los trabajadores

Acceso Lógico

- Difundir sin autorización, maliciosamente o comercialmente, en forma interna o externa, cualquier información (documentos, archivos magnéticos, etc.), cuya propiedad intelectual es de la **"Departamento de Administración de Educación Municipal" DAEM** o I.M.A.
- Prestar o permitir que otros funcionarios utilicen su(s) respectiva(s) claves o contraseña(s).
- Intentar acceder a los sistemas en forma fallida, consecutiva y reiterada.
- Compartir directorios con información confidencial a través de la red interna, sin uso de claves y a usuarios que no corresponda.

Protección contra Virus Informáticos

- Leer archivos desde pendrive o CD o correos, sin haberlos revisado previamente con el antivirus disponible en los PC de trabajadores.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- Contaminar con virus los sistemas y datos, en forma local o propagada a través de la red interna de la **“Departamento de Administración de Educación Municipal” DAEM.**

Uso del Correo

- Utilizar el correo para transmitir texto, imágenes, videos o audio cuyo contenido sea inapropiado o no esté relacionado con las funciones inherentes a su cargo.
- Utilizar el correo para difundir información de propiedad de la **“Departamento de Administración de Educación Municipal” DAEM** a personal no autorizado o a personas ajenas a su área.
- Utilizar el correo para transmitir cadenas de información.
- Utilizar el correo para difundir noticias o advertencias no confirmadas.
- Revisar el correo de otros trabajadores sin autorización formal por parte de su titular.
- Publicar o difundir por medio electrónico, prensa escrita o medios visuales, redes sociales o Intranet situaciones internas del D.A.E.M., afectando su imagen corporativa.

Licencias de Software

- Mantener y/o utilizar software ilegal.

Respaldo y Resguardo de Recursos

- Realizar respaldos adicionales o no autorizados de los datos de propiedad del D.A.E.M. o I.M.A.
- Eliminar copias de respaldo como consecuencia de un inadecuado resguardo de las mismas.
- Eliminar información de propiedad del D.A.E.M., contenida en cualquier medio de almacenamiento (Ejemplo, PC de un usuario, CD de Respaldo, etc.)
- Actuar negligentemente en el cuidado del equipamiento computacional asignado a un usuario, facilitando de este modo pérdidas, deterioros o extravíos.
- Dañar el equipamiento computacional por descuidos en las acciones o el entorno de trabajo del usuario (Ejemplo, derramar café sobre el teclado.)
- Dejar información sensitiva o confidencial a disposición de otros (Ejemplo, Sobre el escritorio, PC encendido, etc.)
- Acceder a equipos (PC de usuario o servidores) en forma no resguardada.

Uso de Internet

- Utilizar Internet para acceder a material cuyo contenido sea inapropiado en relación a la ética y legalidad (Ejemplo, Imágenes Pornográficas, Software no licenciado, etc.)



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- Usar Internet para participar en actividades que comprometan la imagen del D.A.E.M., tales como opiniones enviadas a través del correo del D.A.E.M., foros de discusión, entre otras.
- El recurso de Internet disponible es un bien del D.A.E.M. y como tal debe ser utilizado con responsabilidad y prudencia, y solo para necesidad de cumplir con las obligaciones del D.A.E.M.
- Cada usuario es responsable del uso que le dé, al igual que de proteger los accesos y contraseñas.
- Por lo expuesto se prohíbe enviar, recibir o transmitir información de carácter privado, hacia o desde un computador del D.A.E.M.
- Se prohíbe el uso o distribución de materiales ofensivos, de acoso o inapropiados hacia, desde o por medio de un computador del D.A.E.M. o por sistemas de correos electrónicos. Constituirán causa de acciones disciplinarias que pueden incluir hasta la desvinculación del trabajador, previa investigación breve y sumaria.
- Si un trabajador recibe información inapropiada debe poner en conocimiento de inmediato al Departamento de Recursos Humanos. En caso de no hacerlo se considerará solidariamente responsable con el emisor del mensaje impropio o inadecuado. Constituirán causa de acciones disciplinarias que pueden incluir hasta la desvinculación del trabajador.
- El empleador podrá establecer medidas de control y revisión de los trabajadores mediante sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los dependientes.

TÍTULO XVIII
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56°: *(Artículo 159° del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Artículo 57°: *(Artículo 160 del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual.
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en el D.A.E.M.
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte al D.A.E.M. donde se desempeña.
 - f) O aquellas conductas que expresamente sean contrarias a lo establecido en la Ley 20.609.
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 lugar de trabajo durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las funciones convenidas en el contrato.
 - c) La salida de cualquier representante de trabajadores sin la debida comunicación a su jefatura.
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 (previa investigación o sumario administrativo).

Artículo 58°: *(Artículo 161.1 del Código del Trabajo)* El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de matrícula, del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Artículo 59°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, el D.A.E.M. le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó.



TÍTULO XIX INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Definición:

Artículo 60º: Por acoso sexual se entiende el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

A modo de ejemplo, sin que esta numeración se entienda taxativa o excluyente de otras conductas, se presentan los siguientes niveles para categorizar las conductas de acoso sexual en el trabajo.

- Nivel 1) Acoso menos leve: bromas, chistes, piropos, halagos, conversaciones de contenido o connotación sexual.
- Nivel 2) Acoso leve: Miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3) Acoso menos grave: Llamadas telefónicas, correos electrónicos, misivas personales, y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Nivel 4) Acoso grave: Manoseos, sujetar, acorralar o encerrar. Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo 60 bis: Por acoso laboral se entenderá que, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Procedimiento, investigación y sanciones:

Artículo 61º: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a la Dirección del D.A.E.M. o directamente a la Alcaldía.

Artículo 62º: La denuncia deberá contener:

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 63°: Recibida la denuncia, el D.A.E.M., a través de la Unidad Jurídica, o quien designe la Dirección, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 64°: El D.A.E.M., dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos para funcionarios con contrato bajo la modalidad de código del trabajo y deberá seguir los plazos administrativos de una investigación común para el caso de funcionarios con decreto de nombramiento o estatutarios.

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

Artículo 65°: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 66°: En conformidad al mérito del informe, el D.A.E.M., deberá, dentro de los treinta días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

LIBRO II: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XX NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO

Artículo 67°: Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en el D.A.E.M., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley 16.744:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las demás sanciones por incumplimiento de obligaciones que establece este mismo reglamento u otras normas legales.

DE LA OBSERVANCIA A LAS NORMAS QUE PROTEGEN LA SALUD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

El D.A.E.M., deberá velar por el cuidado y protección de sus funcionarios en todo momento, observando las normativas establecidas en otros cuerpos estatutarios, tales como:

- Ley N° 20.096, "que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de Ozono". En razón a esta normativa, se establece que el D.A.E.M., deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, el contrato de trabajo de los funcionarios, cuando proceda, indicará la obligatoriedad del uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Además, el D.A.E.M., deberá coordinar con la Asociación Chilena de Seguridad, mediante la Unidad de Recursos Humanos la entrega gratuita de estos artefactos

- Aquellas normas reguladas en el artículo 193 del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos 1, 2 y 3, acerca de qué debe entenderse como sillas suficientes, para los efectos de su aplicación. En atención a esta prerrogativa legal este D.A.E.M., deberá mantener un número de sillas suficiente, según la función que se desempeñe, y que resulten bastantes o aptos para posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no se atiende público. La unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M, elaborará un instructivo anexo al presente reglamento, el cual



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

establecerá la forma y condiciones en que los funcionarios ejercerán este derecho.

- La ley 20.105, que modificó la Ley 19.419, sobre materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco en nuestro país. Dicha normativa legal prohíbe el consumo de tabaco en lugares cerrados que tengan acceso al público, por lo tanto, queda estrictamente prohibido a los funcionarios de este D.A.E.M., el consumo de tabaco en cualquier espacio o lugar administrado por este Departamento.

- Las normas reguladas en el artículo 45 del Decreto Ley N° 594, que aprobó el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, específicamente, en lo regulado en su artículo 45. Norma que obliga a este D.A.E.M., mantener en todo lugar de trabajo que exista riesgo de incendio, extintores de incendio del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen. 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.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo y las enfermedades laborales.

La importancia que tiene la colaboración de todos los trabajadores para alcanzar los objetivos que persiguen la eliminación y minimización de las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales y alcanzar lugares idóneos y óptimos para desarrollar las funciones determinadas.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 68º: Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- Trabajador:** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en el D.A.E.M. y por los cuales percibe una remuneración.
- Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla en cada unidad que compone el D.A.E.M.
- D.A.E.M.:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos N° 5 y N° 7 de la Ley 16.744.
- Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
- Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
- g. Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 16.744.
 - h. **Enfermedad profesional:** La causa de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).
 - i. **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores del D.A.E.M. es la Asociación Chilena de Seguridad.
 - j. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Se compone de tres representantes patronales y de tres representantes laborales, destinados a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en conformidad con el Decreto 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - k. **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
 - l. **Equipos de protección personal:** Conjunto de elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.

Artículo 69: La Asociación Chilena de Seguridades es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal del D.A.E.M.

Los jefes directos, tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a) Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.
- b) Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- c) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- d) Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal.
- e) Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
- f) Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 70º: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Asociación Chilena de



REPUBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Seguridad. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Asociación Chilena de Seguridad, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Asociación Chilena de Seguridad, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 71º: De la notificación del accidente del trabajo

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

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.

De acuerdo a la ley, todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las 24 horas de acaecido.

a) El encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Asociación Chilena de Seguridad.

b) Accidente de trayecto:

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

Artículo 72º: Investigación de los accidentes

a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al encargado de prevención de riesgos D.A.E.M. y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.

b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el D.A.E.M. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.

c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- d) El jefe inmediato del accidentado deberá informar al Departamento de Personal sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Seguridad (Prevencionista de Riesgos) para su estudio y análisis.

Artículo 73°: De los Comités Paritarios.

Organización, elección y funcionamiento

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda institución, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la institución, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la institución y los trabajadores.
- b) Si la institución tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la institución y tres representantes de los trabajadores.
- d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva institución, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenderse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

Artículo 74°: En caso que a la institución le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123.

Artículo 75°: Funciones de los Comités Paritarios

- 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 institución, como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en el D.A.E.M.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad.
- h) Podrán proponer a la dirección D.A.E.M, procedimientos que incluyan normas sobre materias tales como; procedimientos para la toma de exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores.
- i) Podrán proponer al empleador especificaciones técnicas de elementos de protección personal en relación con la naturaleza del trabajo que se realiza.

C. OBLIGACIONES

Artículo 76°: Son obligaciones de los trabajadores, conocer de este reglamento interno y dar estricto cumplimiento a él, siendo vinculante y obligatorio para todo el personal, en lo que refiere a los siguientes puntos:

- a) Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento de Recursos Humanos.
- c) La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito descubrir las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- d) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en el D.A.E.M. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- e) Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Asociación Chilena de Seguridad, mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
 - La propia declaración del lesionado.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- Declaración de testigos.
 - Certificado de atención de Posta u Hospital.
- f) Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias del D.A.E.M. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- g) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- h) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el D.A.E.M. sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.
- i) Cuando, a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.
- j) Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.
- k) En el caso de producirse un accidente que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio de un botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.
- l) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones. Dichos avisos, letreros y afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.
- m) Informar al Jefe Inmediato, verbalmente o por escrito de cualquier observación que le formule el trabajador sobre los servicios del D.A.E.M. conducente a su mejor atención.
- n) Todo trabajador deberá conocer:
- La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- o) Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.
- p) Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en las normas de seguridad vigentes en el D.A.E.M. para estos casos.
- q) Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo D.A.E.M.
- r) Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes y elementos de protección que el D.A.E.M. proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar de forma segura su trabajo. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar al D.A.E.M., a objeto de que ésta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- s) Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial, y aquellos que le habiliten para conducir u operar el vehículo que se trate.
- t) Asistir a cursos y reuniones de capacitación, procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho.
- u) Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
- v) Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando derrames de comida, café y otros que pueda producir resbalones o caídas.
- w) Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos del D.A.E.M. para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro del D.A.E.M.
- x) Todo trabajador, antes de ingresar al D.A.E.M., podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional o podrá exigirle el D.A.E.M. al postulante presentar un certificado médico en este sentido.
- y) Todo trabajador al ingresar al D.A.E.M. deberá llenar la Ficha Médica, ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en los relacionados con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.
- z) El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento a su Jefe inmediato para que adopte las medidas que



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

- aa) Cuando a juicio de la D.A.E.M. o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

D. PROHIBICIONES

Artículo 77º: Queda prohibido a todo el personal del D.A.E.M.:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
- b) Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto del D.A.E.M. como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que el D.A.E.M. haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que el D.A.E.M.
- m) publique para conocimiento o motivación del personal.
- n) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- o) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- p) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si concurre una cualquiera de las circunstancias que se indica a continuación:
- Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas defectuosas.
- q) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad del D.A.E.M., sin previa autorización de la jefatura competente.
- r) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al D.A.E.M. o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- s) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del D.A.E.M., aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.
- t) Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar o reparar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos y otros.

E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 78°:*(Artículo 76° de la Ley 16.744)*

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

Artículo 79°:*(Artículo 77° de la Ley 16.744)*

Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

ART. 77 BIS DE LA LEY 16.744

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, 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 hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días,



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

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

Artículo 80°: (Art. 71 D.S. 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del D.A.E.M. cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 81°: (Art. 72 D.S. 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del D.A.E.M. cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 82°: (Art. 73 D.S. 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 123 y 124 (72 y 73 D.S. 101) anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo Ley 16.744" o "licencia médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 83°: (Art. 74 D.S. 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -"Base de Datos Ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 84°: (Art. 75 D.S. 101). Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

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

Artículo 85°: (Art. 76 D.S. 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

Artículo 86°: (Art. 76 bis D.S. 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

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

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

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

Artículo 87°: (Art. 77 D.S. 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 88°: (Art. 78 D.S. 101). La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 89°: (Art. 79 D.S. 101). La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Artículo 90°: (Art. 80 D.S. 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

Artículo 91°: (Art. 81 D.S. 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 92°: (Art. 82 D.S. 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

Artículo 93°: (Art. 83 D.S. 101). El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

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



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Artículo 94°: (Art. 84 D.S. 101). Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

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

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

Artículo 95°: (Art. 85 D.S. 101). La Comere sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

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

Artículo 96°: (Art. 86 D.S. 101). La Comere deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 97°: (Art. 87 D.S. 101). Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

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

Artículo 98°: (Art. 88 D.S. 101). El Secretario de la Comere tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

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

Artículo 99°: (Art. 89 D.S. 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la Comere serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 100°: (Art. 90 D.S. 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

Artículo 101°: (Art. 91 D.S. 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 102°: (Art. 92 D.S. 101). La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o del D.A.E.M.

Artículo 103°: (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 104°: (Art. 94 D.S. 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

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

Anexos de Obligación de informar DS-40, códigos de trabajadores de acuerdo a su desempeño en **"Departamento de Administración de Educación Municipal" DAEM, se realizará la entrega dependiendo de las funciones y cargos que los funcionarios ocupen.**

Respecto a lo anterior, además se deberá entregar al trabajador en anexo al presente reglamento, por parte de la Unidad de Recursos Humanos del D.A.E.M, un instructivo que determine medidas preventivas, respecto a los agentes específicos que entrañan el riesgo de enfermedades profesionales, definidos en el artículo 18 incorporando lo dispuesto en el artículo 19, que define lo que se entiende por enfermedad profesional del Decreto supremo 109, que aprobó el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.477, de 01 de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades.

Artículo 105°: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 106°: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

Artículo 107°: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

Artículo 108°: Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D. S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N 16.744.

Artículo 109°: (Decreto 40, artículo 21, de la obligación de informar los riesgos laborales). Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la institución. A continuación, se detallan los más representativos junto a los riesgos generales:

TÍTULO XXI PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

La Circular N° 2345/2007 de la Superintendencia de Seguridad Social que, "imparte instrucciones respecto de las obligaciones impuestas a las instituciones por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la ley N° 20.123", establecer que en caso de accidente grave o fatal el D.A.E.M. debe:

- 1.- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- 2.- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

Considerando las siguientes definiciones:

- a) Accidente del trabajo fatal, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- b) Accidente del trabajo grave, cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
 - Obligue a realizar maniobras de rescate (realizadas con personal debidamente entrenado y equipado), u
 - Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

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

Procedimiento Actual (alternativo) y Recomendaciones

a) En la actualidad, el procedimiento oficial en caso de accidente grave o fatal, a parte de auto- suspender la faena afectada, es el señalado en la Circular 2345 indicado en el punto anterior, sin embargo existe la alternativa de notificar el evento a través del teléfono 600 360 7777, servicio denominado "Salud Responde" (MINSAL), el cual funciona las 24 horas del día, y responderá una operadora, la cual tomará la información del accidente y notificará a los servicios locales correspondientes.

Los antecedentes necesarios para notificar un accidente grave o fatal son:

- a. Nombre, Rut, Dirección y Teléfonos de la entidad empleadora (Casa Matriz y Lugar del Accidente)
- b. Nombre del o los Accidentados
- c. Fecha y hora del evento
- d. Descripción breve del evento
- e. Nombre y Rut del informante

Para el caso de notificación vía teléfono "Salud Responde", el servicio entregará un folio, registro que deberá ser guardado y disponible, ya que constituye la evidencia de la notificación.

c) Recomendaciones:

- Mantener documentado el plan de emergencia en caso de accidentes graves o fatales, el cual incluya el detalle entregado y otros necesarios para asegurar el correcto proceder.
- Informar oportunamente a toda la línea de mando de estas consideraciones.
- Implementar, como parte del sistema de gestión, los mecanismos suficientes y adecuados para controlar procesos que involucren tareas a más de 2 metros de altura, equipos con partes móviles, con energía eléctrica, con sustancias químicas o tóxicas y transporte de personal.
- Una vez ocurrido el evento, disponer de todos los registros básicos legales, tales como: MIPER, Procedimiento de trabajo, Entrega de Elementos de Protección Personal, Reglamento Interno, Deber de Informar, Investigación Preliminar del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Jefatura Directa.



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

TÍTULO XXII SANCIONES

Artículo 110°: El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en las mismas que se establecen para otro tipo de infracciones en este mismo reglamento.

TÍTULO XXIII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 111°: El presente Reglamento comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal del D.A.E.M. por intermedio de las organizaciones gremiales a que están afiliados y del Delegado del Personal, todo ello, previa aprobación por parte del Concejo Municipal y posterior Decreto Alcaldicio aprobatorio.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar a lo menos digital, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

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

Tendrán presente este Reglamento, Administración Municipal, Dirección DAEM, Unidad Jurídica DAEM, Recursos Humanos DAEM. Asesoría Jurídica IMA y Secretaría Municipal.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE


SECRETARIA MUNICIPAL
CARLOS CASTILLO GALLEGUILLOS
SECRETARIO MUNICIPAL


ALCALDIA
GERARDO ESPINDOLA ROJAS
ALCALDE DE ARICA

GER/CCG/HCHC/SIT/DMN/VSP/JCJ/erg.-