DECRETO ALCALDICIO N° 1161/2026

Materia: Apruébese el nuevo reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Municipalidad de Sagrada Familia, aplicable a sus tres áreas: Municipio, Salud y Educación.

Sagrada Familia, 14 de septiembre año 2026.

VISTOS:

1. Constitución Política De La República De Chile, en especial su párrafo sobre Administración Comunal.
2. Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, de fecha 05.12.1986, y sus modificaciones.
3. Ley N 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido fue fijado en D.F.L. Nº 1 de 26.07.2006, del Ministerio del Interior, Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, y sus modificaciones.
4. Ley 19.880, Ley sobre Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los órganos de la administración del Estado.
5. Código del Trabajo.
6. Sentencia del Tribunal Electoral Regional del Maule, que nombra alcalde y concejales de la comuna de Sagrada Familia.
7. Acta de instalación del concejo municipal de Sagrada Familia, de fecha 06 de diciembre del año 2024.
8. Decreto alcaldicio 1744, de fecha 06 de diciembre año 2024, que designa alcalde titular a don Osvaldo Jorquera Padilla, desde el 06 de diciembre del año 2024 hasta el 06 de diciembre año 2028.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 153 del Código del Trabajo, dispone expresamente: "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". Pasaremos a analizar la situación de la municipalidad de Sagrada Familia.
2. Decretos exentos 4.176/201-32.337/2017, aprobatorios del reglamento interno de orden, higiene y seguridad para el Municipio, Salud y Educación; se deben modificar porque existen nuevas normas no reguladas, como, por ejemplo: Ley

Karin y su reglamento, materias sanitarias sobre Covid 19, modificaciones en materia de accidentes del trabajo y otras.

3. Borrador del nuevo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, elaborado por los prevencionistas del Municipio, Salud y Educación, junto a la asesoría jurídica municipal, en el mes de julio año 2026.
4. Propuesta de nuevo reglamento interno de orden, higiene y seguridad fue puesta en conocimiento de los trabajadores y funcionarios, en 3 sitios visibles, también se entregó copia a las asociaciones de funcionarios y comités paritarios, con 30 días de anticipación a su entrada en vigencia, esto es, desde el 10 de agosto hasta el 08 de septiembre del presente año, como lo acredita el acta informativa suscrita por don José Luis Calderón Munoz, prevencionista de riesgos del municipio, de fecha 09 de septiembre año 2026, conforme al artículo 156 del Código del Trabajo.
5. Acta informativa singularizada en el considerando anterior, que contempla como única observación de los trabajadores y funcionarios del Daem, el tiempo de colación de los trabajadores regidos por el Código de Trabajo, que es 30 minutos y no 45 minutos. Observación que se acoge y se incorpora en el artículo 40 del proyecto.

DECRETO:

1. **Deróguese;** el decreto exento 4.176/2013, de fecha 13 de diciembre año 2013, que aprueba el reglamento interno de orden, higiene y seguridad para la Municipalidad, Salud y Educación, y el decreto exento 2.337/2017, de fecha 31 de octubre año 2017, que aprueba la modificación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad para la Municipalidad, Salud y Educación. Así como, cualquier reglamentación sobre la materia, dictada previamente.

2. **Apruébese;** el nuevo reglamento de orden, higiene y seguridad de la Municipalidad de Sagrada Familia, aplicable al Municipio, Salud y Educación; cuyo texto es el siguiente:

Nuevo reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Municipalidad de Sagrada Familia

INDICE

TÍTULO I 7
NORMAS DE ORDEN 7
Capítulo I 9
DISPOSICIONES GENERALES 9
Capítulo II 9
DEL INGRESO 9
Capítulo III 12
DE LA CONTRATACIÓN 12

AREA MUNICIPAL. 12
ÁREA SALUD. 13
ÁREA EDUCACIÓN (DAEM). 13
Capítulo IV 14
DE LA TERMINACIÓN DE LA CONTRATACION Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. 14
ÁREA MUNICIPAL 14
ÁREA SALUD. 14
ÁREA EDUCACIÓN. 14
Capítulo V 14
DE LA JORNADA DE TRABAJO 14
ÁREA MUNICIPAL. 14
ÁREA SALUD. 15
ÁREA EDUCACIÓN. 15
Capítulo VI 15
DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS 15
ÁREA MUNICIPAL. 15
ÁREA SALUD. 16
ÁREA EDUCACIÓN. 16
Capítulo VII 16
CONTROL DE ASISTENCIA 16
Capítulo VIII 17
DE LAS REMUNERACIONES 17
ÁREA MUNICIPAL. 17
ÁREA SALUD. 17
ÁREA EDUCACIÓN. 17
TRABAJADORES. 18
Capítulo IX 18
DE LOS FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS 18
ÁREA MUNICIPAL. 18
ÁREA SALUD. 19
ÁREA EDUCACIÓN. 20
TRABAJADORES. 20
LEY N°20137 21
OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA 21
DE LAS LICENCIAS MÉDICAS 21
FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES. 21
Capítulo XII 22
POSNATAL. 22
Capítulo XIII 24
LEY 20.047 POSNATAL MASCULINO. 24
Capítulo XIV 24
DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD 24

Capítulo XV 25
Ley N° 19.779 ESTABLECE NORMAS RELATIVAS AL VIRUS DE INMUNO DEFICIENCIA HUMANA (VIH). 25
Capítulo XVI 26
LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO). 26
Capítulo XVII 26
CONSULTAS, SUGERENCIAS Y RECLAMOS 26
Capítulo XVIII 27
OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 27
OBLIGACIONES BÁSICAS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA. 28
Capítulo XIX 28
PROHIBICIONES DE ORDEN DE PERSONAS TRABAJADORAS 28
PROHIBICIONES PARA LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA. 30
Capítulo XX 30
DE LAS SANCIONES Y MULTAS 30
Capítulo XXI 30
DE LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS MINSAL. 30
Capítulo XXII 39
De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual. 39
Capítulo XXIII 41
Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo 41
Capítulo XXIV 43
Ley 20.348 43
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES 43
Capítulo XXIV 45
DEL EJERCICIO DEL DERECHO LEY DE LA SILLA 45
Capítulo XXV 46
DE LA LEY 20.660 46
RELATIVA AL CONSUMO DE TABACO 46
Capítulo XXVI 47
Ley 20.422 47
DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD 47
Capítulo XXVII 48
LEY 20.770 "MODIFICA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE" (LEY EMILIA) 48
Capítulo XXVIII 48
LEY SANNA 48
TITULO II 49
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD 49
Capítulo I 49
DISPOSICIONES GENERALES 49

Capítulo II 50
NORMAS DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD. 50
Capítulo III 51
CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO. 51
Capítulo IV 52
ORGANIZACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS 52
Capítulo V 52
DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 52
Capítulo VI 54
DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. 54
Capítulo VII 56
PROHIBICIÓN Y REGULACIÓN DE LUGARES Y CONDICIONES EN QUE SE PUEDE FUMAR EN LOS LUGARES DE TRABAJO (LEY 20.105). 56
Capítulo VIII 56
DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES 56
Capítulo IX 110
DE LOS RIESGOS QUÍMICOS 110
Capítulo X 111
DE LOS RIESGOS FÍSICOS 111
Capítulo XI 111
DE LOS RIESGOS BIOLÓGICOS 111
Capítulo XII 112
DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS 112
Capítulo XIII 113
DE LOS RIESGOS ELÉCTRICOS. 113
Capítulo XIV 114
DE LOS TRABAJOS DE SOLDADURA 114
Capítulo XV 114
DE LOS TRABAJOS EN ALTURA 114
Capítulo XVI 115
DE LOS CONDUCTORES 115
Capítulo XVII 116
OTROS RIESGOS EXISTENTES 116
Capítulo XVIII 117
DEL MEDIO AMBIENTE 117
Capítulo XIX 118
DEL PERSONAL NUEVO 118
Capítulo XX 118
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. 118
Obligaciones en Caso de Accidentes Fatales y Graves 120
Procedimiento en Caso de Sospecha de Enfermedad Profesional: 120
Medidas Inmediatas, Investigación y Análisis de Accidentes. 121
Capítulo XXI 121

DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES 121
Capítulo XXII 122
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO 122
Capítulo XXIII 122
DEL ORDEN Y LIMPIEZA 122
Capítulo XXIV 123
DE LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS 123
Capítulo XXV PREVENCIÓN DE INCENDIOS 123
CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO 124
Capítulo XXVI 125
DE LA LEY 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL 125
Capítulo XXVII DE LA LEY 20.096 128
ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO 128
Capítulo XXX 128
LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD 128
Capítulo XXXI 129
LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA 129
Capítulo XXXII 129
DE LAS PROHIBICIONES. 129
Capítulo XXXIII 130
COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD 130
Capítulo XXXIV 132
SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS. ÁREA MUNICIPIO, EDUCACIÓN Y SALUD 132
ÁREA MUNICIPAL (ESTATUTO) 132
CÓDIGO DEL TRABAJO 132
ESTATUTO DOCENTE 133
Capítulo XXXV OTRAS OBLIGACIONES 133
Capítulo XXXVI 133
NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD 133
Capítulo XXXVII 134
Consideraciones Para El Departamento De Educación Municipal (DAEM) 134
Capítulo XXXVIII 136
Consideraciones Para El Departamento De Salud Municipal (DESAM) 136
Capítulo XXXIX 137
DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS. 137
Capítulo XL 139
DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO 139
Capítulo XLI 142
NUEVO PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL

TRABAJO 01-01-2023 142
RESOLUCIÓN EXENTA 1448, CIRCULAR 3709 142
Capítulo XLII 143
EXTENSIÓN DE POST NATAL PARENTAL .....**¡Error! Marcador no definido.**
LEY 21.510 .....**¡Error! Marcador no definido.**
Capítulo XLIII 144
LEY No 21.275 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EXIGIR DE LAS EMPRESAS PERTINENTES LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN CON DISCAPACIDAD (ENTRA EN VIGENCIA EL 01-11-2022). .....**¡Error! Marcador no definido.**
Capítulo XLIV 144
Ley 21.371.....**¡Error! Marcador no definido.**
Permiso en caso de muerte de un familiar .....**¡Error! Marcador no definido.**
Capitulo FINAL..... 144
Registro de entrega RIOHS 182

TÍTULO I

NORMAS DE ORDEN

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todas las personas que trabajan en la Municipalidad de Sagrada Familia que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento de lo establecido en el **Código del Trabajo**, en el **artículo 67º de la Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, que sostiene: "las entidades empleadoras estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las personas que trabajan a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan", y en el **Reglamento sobre Prevención de Riesgos** (Decreto Supremo N.º 44 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Objetivos:

Los objetivos del presente Reglamento Interno de la Municipalidad de Sagrada Familia son los siguientes:

- Prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales en el personal de la Municipalidad de Sagrada Familia.
- Evitar, o en su defecto mantener bajo control las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales.
- Establecer las disposiciones legales, obligaciones y prohibiciones que afectan a los funcionarios de la Municipalidad de Sagrada Familia y que éstos deben conocer y cumplir.
- Informar a todos los funcionarios acerca de los riesgos que se derivan de sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- Determinar los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales.
- Todos los accidentes y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados, ya que tienen causas claramente identificables. Lo anterior, sólo es posible si contamos con el compromiso activo de todos con esta Política y su Plan de Prevención de Riesgos Profesionales. Cada persona que trabaja debe sentirse responsable de velar por su seguridad y la de los

demás.

La labor de prevención, junto con ser responsabilidad de todos y cada uno de nosotros, debe constituir una actividad permanente e integrada de manera natural a las funciones y servicios que como organización realizamos.

El Empleador se reserva el derecho de modificar el presente Reglamento cuando nuevas disposiciones legales así lo requieran o cuando otras circunstancias lo aconsejen.
La confección de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad corresponde a lo dispuesto en el art. 153 y siguientes del Código del Trabajo; a las normas impartidas por la Ley 16.744 sobre Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Decreto Supremo 67 sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada; Decreto Supremo 594 sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; Decreto Supremo 44 sobre Prevención de los Riesgos Profesionales, sobre Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; ley 18.695, ley orgánica constitucional de Municipalidades, Ley 18.883 que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Ley 19.070 que establece el Estatuto Docente; Ley 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Código del Trabajo; Ley 19.280; y Ley 20.348 del Código del Trabajo, demás Decretos y Reglamentos complementarios.

Todas las disposiciones tienen el carácter de obligatorias para el empleador y todo el personal que trabaja o presta sus servicios en la Municipalidad de Sagrada Familia, incluyendo a las empresas contratistas y subcontratistas en materias relacionadas con la Seguridad Laboral.
El presente Reglamento Interno de Orden se ha establecido para dar cumplimiento de este modo con lo dispuesto en los artículos 153, 154, 154 bis, 154 ter, 155, 156 y 157 del Código del Trabajo. A modo general para contextualizar este ordenamiento interno se transcribe, únicamente el artículo 153 del mencionado código a continuación.

El Artículo Nº 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 las personas que trabajan, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas que trabajan.
Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Cualquier persona que trabaja o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente."

La finalidad de este Reglamento Interno de Orden es lograr relaciones laborales

óptimas y expeditas entre la empresa y sus Trabajadores. Se encuentra constituido por un conjunto de normas básicas que establecen y precisan las obligaciones y prohibiciones, así como los derechos y beneficios a que deben sujetarse las personas que trabajan de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia que se desempeñen en cualquiera de sus dependencias y que dicen relación con sus labores, permanencia y vida en ellas.

Este Reglamento Interno de Orden (en adelante Reglamento), se basa estrictamente en las disposiciones legales vigentes y han sido fijadas con el propósito de establecer una armónica y correcta relación laboral entre la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia y los funcionarios y trabajadores de las diferentes áreas, además de las empresas contratistas, subcontratistas y sus trabajadores. También, este Reglamento regula las condiciones, requisitos, obligaciones, prohibiciones y en general, las formas de trabajo, de todas las personas que laboran en la entidad edilicia en relación con su quehacer, permanencia y vida en las dependencias de la misma y/o en los lugares donde presten servicios, sin perjuicio de lo que dispongan al respecto las disposiciones legales y reglamentos actualmente vigentes o a las que se dicten en el futuro.

Es por ello, que las partes se comprometen a mantener entre sí el mejor trato, en espíritu de cooperación y de mutua superación laboral, manteniendo un trato diferente pero jerárquico que sus funciones exigen.

Este Reglamento se considerará parte integrante de cada contratación que se celebre entre la Municipalidad de Sagrada Familia, los funcionarios y trabajadores, será obligatorio para todos ellos, el fiel y estricto cumplimiento de sus disposiciones contenidas en su texto. Desde la fecha de su ingreso, el funcionario y persona que trabaja no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del Presente Reglamento, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de conocerlo y de su obligación de cumplirlo.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. - El presente reglamento, tiene que ser exhibido por la municipalidad en lugares visibles del establecimiento, se tiene por conocido por todas las personas que trabajan en ella, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

Capítulo II

DEL INGRESO

ARTÍCULO 2º.- Para ingresar al Área Municipal será necesario cumplir con los requisitos que se encuentran estipulados en el Artículo 10 de la Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
Para ingresar a la municipalidad será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que

hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

ARTÍCULO 3°. – Para ingresar a una dotación al Área de Salud será necesario cumplir con los requisitos que se encuentran estipulados en el Artículo 13 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
Para ingresar a una dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano.
  En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de la presente ley, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.
- Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6°, 7°, 8° y 9° de esta ley.
- No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.
- No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

ARTÍCULO 4°. – Para ingresar al Área de Educación del sector municipal los profesionales de la educación entraran a la carrera docente mediante la incorporación a su dotación docente, será necesario cumplir con los requisitos que se encuentra estipulados en el artículo 24 de la Ley N° 19.070, que Aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las Leyes que la Complementan y Modifican.
Requisitos:

- Ser Ciudadano.
- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por el director del establecimiento educacional con acuerdo del jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, para incorporarse a la dotación del sector. Para incorporarse a la función docente directiva y de unidades técnico-pedagógicos, podrán postular o designarse, según corresponda, profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado dichos cargos o el de Director de Educación de una corporación municipal, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo

Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan.

ARTÍCULO 5°. – El ingreso de las personas que trabajan a través del CÓDIGO DEL TRABAJO, será necesario cumplir con los requisitos que se encuentran estipulados en el Artículo 10 de la Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, pero, se regirán por el Código del Trabajo. Deben cumplir los requisitos del artículo 2 del presente reglamento.

En particular, el ingreso de los Asistentes de la Educación, deberán cumplir siempre con los requisitos establecidos en la ley 21.109, que ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA, y su Reglamento aprobado por Decreto Exento N° 1203 del 31 de agosto de 2016.
Dicha ley en su artículo 3 señala, además que las relaciones laborales entre los servicios locales (entender en caso de Sagrada Familia DAEM) y los asistentes de la educación de su dependencia se regirán por las disposiciones de esta ley y para estos efectos, serán considerados como funcionarios públicos.
En lo no regulado expresamente por dicha ley se aplicará supletoriamente el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 6°. – Los requisitos señalados en los artículos anteriores y que se estipulan en los diferentes estatutos y código del trabajo, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales y auténticos.

ARTÍCULO 7°.- Sí, con posterioridad al ingreso del funcionario o de la persona que trabaja, se comprobare que para ingresar a las diferentes áreas de la Municipalidad de Sagrada Familia ha presentado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta a la probidad administrativa, suficiente para dar término de inmediato al Contrato de Trabajo sin indemnización o nombramiento, previa investigación sumaria o sumario administrativo, debiendo denunciar este hecho al Ministerio Público, sin perjuicio de la calificación que de este hecho realicen los Tribunales de Justicia.

ARTÍCULO 8°. – Cada vez que tengan variación los antecedentes personales, el funcionario o la persona que trabaja deberá comunicarlo a la Unidad o Área de Recursos Humanos en el área de la municipalidad donde se encuentra trabajando, en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

ARTÍCULO 9°. – La Municipalidad de Sagrada Familia, llevará registro del cumplimiento de las leyes previsionales, servicio militar obligatorio (en caso de los hombres), cédula de identidad entre otros.

ARTÍCULO 10.- Respecto a los Asistentes de la Educación en todo lo que no esté señalado en este Reglamento, de acuerdo a la Ley se regirán, supletoriamente, por el Código del Trabajo y por su propio reglamento aprobado por Decreto Exento N° 1203 de 31 de agosto de 2016, que aprobó el Acuerdo N° 181 al N° 182 de la sesión extraordinaria N° 59 del 24 de agosto de 2016.-

ARTÍCULO 11.- Respecto a las trabajadoras de los Jardines Infantiles y Salas Cunas VTF que se encuentra bajo la dependencia del DAEM, además de las disposiciones de este reglamento que le sean aplicables, se debe considerar, especialmente, a su respecto las siguientes:

- El Decreto Supremo N°1574 de 1971 del Ministerio de Educación Pública, que aprueba el Reglamento de la Ley 17.301 que crea Junta Nacional de Jardines Infantiles, en especial lo señalado en su Artículo 41, que señala que, los Jardines permanecerán abiertos, preferentemente 11 meses en

el año. Sin embargo, la Junta Nacional podrá tomar medidas adecuadas para prolongar o acotar y/o establecer turnos de atención al párvulo, según fuesen las necesidades de la comunidad en la que preste el servicio.

- En concordancia con lo antes expuesto, el feriado o vacaciones de los profesionales que se desempeñan en estos establecimientos educacionales será el periodo de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o al que, medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponde. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un periodo de tres semanas consecutivas. Así, las funcionarias VTF tienen por decreto alcaldicio vacaciones todo el mes de febrero y una semana de mes de Julio, según ley 20.994.
- Estas trabajadoras tendrán una Entrevista personal con psicólogo al menos una vez al año.
- Por último, deberán realizarse un Examen Preventivo de Salud, sector Primera Infancia.

Capítulo III

DE LA CONTRATACIÓN AREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 12°. - El personal podrá ser nombrado a contrata o a planta (indefinido). Para los efectos de la Ley Nº 18.883, son funcionarios de planta, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de dicha ley.
Los contratos de trabajo o decretos de nombramiento, según corresponda, deberán escriturarse dentro del plazo del primer mes, de incorporado la persona que trabaja a la Municipalidad de Sagrada Familia. Si los servicios no superan los treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, el contrato de trabajo o decreto de nombramiento deberá escriturarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador o funcionario. Se dejará constancia del hecho de que la persona que trabaja ha recibido copia de su Contrato de Trabajo o decreto de nombramiento o contrato de prestaciones a honorarios, según corresponda.

ARTÍCULO 13°. - Los cargos de planta son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la Ley N.º 18.695 y la Ley N.º 18.883, que aprueba el estatuto administrativo municipal.

ARTÍCULO 14°. - Los empleos a contrata durarán, como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga de su contrata.

ARTÍCULO 15°. - La Municipalidad de Sagrada Familia, cuando ingresen los estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el Código del Trabajo, Ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo Municipal, Ley Nº 19.070, Estatuto Docente, Ley Nº 19.378, que aprueba la atención primaria de salud, entre otras del sector público.

ARTÍCULO 16°. - En materia de Protección a la Maternidad, el Código del Trabajo, establece en su Art. 194 inciso cuarto, que: "Ninguna entidad empleadora podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez".

ARTÍCULO 17°. Derogado.

ARTÍCULO 18°. – La Municipalidad conforme a la normativa vigente, suscriba un contrato de trabajo, debiendo contener las disposiciones del artículo 10 del código del trabajo.

ARTÍCULO 19°. – Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo se harán en un anexo que debidamente firmado por las partes, documento que formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 20°. – El personal podrá ser nombrado a plazo fijo o indefinido. Para los efectos de la Ley Nº 19.378, son funcionarios nombrados a plazo indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de dicha ley.

ARTÍCULO 21°. – Se considerarán funcionarios nombrados a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.

ARTÍCULO 22°. – Contrato de reemplazo, es aquel que se celebra con una persona no funcionario para que, preste servicio transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

ÁREA EDUCACIÓN (DAEM).

ARTÍCULO 23°. – Los profesionales docentes de la educación, serán designados o para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto Alcaldicio, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las especificaciones estipuladas en el Artículo 29, Párrafo II, Título III, Ley Nº 19.070, Estatuto Docente.

ARTÍCULO 24°. – Los Asistentes de la Educación y trabajadores del Dpto. sean profesionales o no, no docentes, podrán ser contratados Código del Trabajo, a plazo fijo o indefinido. Los contratos de trabajo deberán escriturarse dentro del plazo de quince días de incorporado de la persona que trabaja a la Municipalidad a través del DAEM. Si los servicios no superan los treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, el contrato deberá escriturarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Se dejará constancia del hecho de que la persona que trabaja ha recibido copia de su Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 25°. – Derogado

ARTÍCULO 26°. – Toda modificación al contrato de trabajo de los trabajadores requiere el consentimiento de ambas partes. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares de este o en documento anexo.

Capítulo IV

DE LA TERMINACIÓN DE LA CONTRATACION Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

ÁREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 27°. - El funcionario municipal cesará en el cargo por las causales que se estipulan en el Artículo 144, del Estatuto Administrativo (Ley Nº 18.883). El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

- Aceptación de renuncia.
- Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con el respectivo cargo municipal.
- Declaración de vacancia.
- Destitución.
- Supresión del empleo.
- Fallecimiento.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 28°. - El funcionario de una dotación municipal de salud dejará de pertenecer a ella solamente por las causales que se estipulan en el Artículo 48, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal (Ley Nº 19.378).

ÁREA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 29°. - Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente por las causales que se estipulan en el Artículo 72, del Estatuto de los Profesionales de la Educación y de la Leyes que la han Complementado y modificado (Ley Nº 19.070).

ARTÍCULO 30.- Los Asistentes de la Educación y trabajadores transitorios, cesarán en su contrato de trabajo por las causales que se estipulan en el Artículo 159, Título V, Código del Trabajo. Debiendo tener siempre en consideración las normas legales específicas que regulen a estos trabajadores.

Capítulo V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ÁREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 31°. - La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios y trabajadores será de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de 9 horas diarias. Dentro de la jornada habrá un descanso de 30 minutos para la colación, tiempo que se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Los funcionarios deberán desempeñar su cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 32°. - Los funcionarios no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 41 de este Reglamento.

ARTÍCULO 33°. - Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 7:00 horas del día siguiente.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 34°. - La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas semanales. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora.

ARTÍCULO 35°. - La jornada parcial de trabajo no podrá ser inferior a 22 horas semanales.

ARTÍCULO 36°. - El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

ÁREA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 37°. - La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal. Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para una misma entidad empleadora.

ARTÍCULO 38°. - La hora del docente de aula será de 45 minutos como máximo. La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

ARTÍCULO 39°. - La jornada de los Asistentes de la Educación será de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de 9 horas diarias.

TRABAJADORES.

ARTÍCULO 40°. - La jornada ordinaria de trabajo de las personas que trabajan en virtud de un contrato de trabajo regido por el código del trabajo, trabajarán 42 horas a la semana, desde el 26 de abril del año 2026, tendrán 30 minutos de colación, no imputable a la jornada ordinaria de trabajo, conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Desde el 26 de abril del año 2028, trabajaran 40 horas semanales, más 30 minutos de colación diaria, no imputable a la jornada laboral.

Capítulo VI

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ÁREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 41°. - Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan del máximo legal o de la pactada contractualmente.

ARTÍCULO 42°. - El alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada de trabajo ordinaria, de noche o en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.
Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquellos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

ARTÍCULO 43°. - No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido

solicitada por escrito por el funcionario y autorizada por la Municipalidad de Sagrada Familia.

ARTÍCULO 44°. - El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 25% sobre el valor de la hora ordinaria de lunes a viernes.

ARTÍCULO 45°. - Las horas extraordinarias trabajadas en días sábados, domingos y festivos, y después de las 21 horas desde lunes a viernes, serán pagadas con el recargo legal del 50%.

ARTÍCULO 46°. - Derogado.

ARTÍCULO 47°. - La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 48°. - El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud. No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personas fuera de los límites horarios, fijados en la jornada horaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la Ley Nº 19.378.

ARTÍCULO 49°. - El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

ÁREA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 50°. - El horario de trabajo se adecuará a las horas pactadas en cada contrato individual de trabajo o decreto alcaldicio de nombramiento.

Capítulo VII

CONTROL DE ASISTENCIA

FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES.

ARTÍCULO 51°. - Para todos los efectos del presente Reglamento se considerará que el funcionario o la persona que trabaja en las diferentes áreas de la Municipalidad de Sagrada Familia, se encuentra a disposición desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente trabaja.

ARTÍCULO 52°. - Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto de la jornada ordinaria como extraordinaria, los funcionarios o trabajadores deberán registrar el ingreso y salida del lugar de trabajo en el Reloj Control digital u otro medio que habilite la Municipalidad de Sagrada Familia.
Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde trabaja durante la jornada, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en un sistema de Control de Asistencia, la Municipalidad de Sagrada Familia deberá velar por su buen funcionamiento. El registro deberá hacerse en forma inmediata al ingreso o regreso al trabajo. Así mismo, el

registro deberá hacerse en forma estrictamente personal.

ARTÍCULO 53°. - Los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.

Capítulo VIII

DE LAS REMUNERACIONES

ÁREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 54°. - Se entiende por remuneración las contraprestaciones que el funcionario tenga derecho a recibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo: sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras.

ARTÍCULO 55°. - Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma su cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas.

ARTÍCULO 56°. - Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.
Con todo, el alcalde a petición escrita del funcionario podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto el 15% de la remuneración, salvo disposición legal en contrario. Si existieren deducciones ordenadas por sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen en aquellas.

ARTÍCULO 57°. - Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias médicas o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el estatuto administrativo.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 58°. - Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en número de horas de desempeño semanal y la constituyen solamente las siguientes:
El Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el título ii de la Ley Nº 19.378 y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.
La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.
Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito. (Párrafo 3º, Remuneraciones, Artículos: 23º al 30º bis; Ley Nº 19.378).

ÁREA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 59°. - Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, y las asignaciones que se fijan en el estatuto docente, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes.

ARTÍCULO 60°. - Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

ARTÍCULO 61°. - Se entenderá por remuneración total todas las contraprestaciones en dinero que deben percibir las profesionales de la educación de su entidad empleadora, incluidas las que establece la Ley Nº 19.070.

ARTÍCULO 62°. - Los Asistentes de la Educación tendrán derecho a las remuneraciones y a las contraprestaciones que la persona que trabaja tiene derecho a recibir en razón de su empleo o función que se hayan convenido con la Municipalidad de Sagrada Familia, en los respectivos contratos o decretos alcaldicios de nombramiento. Las remuneraciones se devengarán desde el día en que la persona que trabaja asuma su cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas.

TRABAJADORES.

ARTÍCULO 63°. - La remuneración en dinero que percibirán las personas que trabajan serán aquellas que se hayan convenido con la Municipalidad de Sagrada Familia, en los respectivos Contratos de Trabajo o mediante decretos alcaldicios de nombramientos. En ningún caso la remuneración que perciba una persona que trabaja podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que fije la ley, si la jornada es completa o proporcional a él si fuere parcial.

ARTÍCULO 64°. - Derogado.

ARTÍCULO 65°. - El pago de las remuneraciones mensuales se hará de acuerdo a lo estipulado por ley, en cada caso y en lo que establezca los contratos de prestaciones de servicios o contratos de trabajo al que se devenguen las remuneraciones, dentro de la jornada laboral y según las modalidades que establezca la Municipalidad de Sagrada Familia o que se acuerden con las personas que trabajan.

ARTÍCULO 66°. - La Municipalidad de Sagrada Familia deducirá de las remuneraciones, los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva en su caso y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

ARTÍCULO 67°-. Junto con el pago de las remuneraciones, la Municipalidad de Sagrada Familia entregará a la persona que trabaja un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos, y de los descuentos que se le han hecho. La persona que trabaja deberá firmar la respectiva liquidación.

Capítulo IX

DE LOS FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

ÁREA MUNICIPAL.

ARTÍCULO 68°. - Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que se establecen en el estatuto administrativo o código del trabajo o contrato de prestación de servicios y en este reglamento.

ARTÍCULO 69°. - El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicio, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

ARTÍCULO 70 °. - Para los efectos del feriado, no se considerarán como días hábiles los días sábados, domingos y festivos no domingos, y se computarán los años trabajados como dependientes, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

ARTÍCULO 71°. - El funcionario solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente.
Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el alcalde podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

ARTÍCULO 72°. - El funcionario que ingrese a la municipalidad no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio, salvo disposición legal.

ARTÍCULO 73°. - Se entiende por permiso administrativo la ausencia transitoria de la municipalidad solicitada con anticipación por parte de un funcionario en los casos y condiciones que más adelante se indican.
El alcalde podrá conceder o postergar discrecionalmente dichos permisos.

ARTÍCULO 74°. - Los funcionarios podrán solicitar permiso para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos serán concedidos por la Municipalidad y podrán fraccionarse por medios días.

ARTÍCULO 75°. - El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta seis meses en cada año calendario.
El límite señalado en el inciso anterior no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

ÁREA SALUD.

ARTÍCULO 76°. - El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.
El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.
Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábados, domingos y festivos, y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica.

ARTÍCULO 77°. - El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.
Cuando las necesidades del servicio lo requieran, el director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer

uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

ARTÍCULO 78°. - El funcionario podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días.

ARTÍCULO 79°. - Los funcionarios podrán solicitar permisos administrativos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días, o medios días y serán concedidos o denegados por el director del establecimiento, según las necesidades del servicio.
Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario.
El límite señalado en el inciso anterior no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

ÁREA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 80°. - Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

ARTÍCULO 81°. - Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días, o medios días y serán concedidos o denegados por el director del establecimiento, según las necesidades del establecimiento.
Asimismo, los profesionales podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses de permiso en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero.
Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de postítulo o postgrado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior.

TRABAJADORES.

ARTÍCULO 82°. - Las personas que trabajan con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.
El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 83°. - Toda persona que trabaja con más de diez años de trabajo, para uno o más entidades empleadoras, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso NO será susceptible de negociación individual o colectiva, para códigos del trabajo. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a entidades empleadoras anteriores.

ARTÍCULO 84°. - El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

La entidad empleadora cuya persona trabajadora tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

ARTÍCULO 85°. - Para los efectos del feriado, el sábado, domingo y festivos no, se considerará siempre inhábil.

ARTÍCULO 86°. - En los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como la muerte de su cónyuge, todo funcionario y persona que trabaja tendrá derecho a los permisos establecidos en el código del trabajo.

LEY N°20137

OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA

ARTÍCULO 87°. -
En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.
Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.
El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.".

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES.

ARTÍCULO 88°. - Se entiende por licencias médicas el derecho que tiene el funcionario y la persona que trabaja de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una descripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

ARTÍCULO 89°. - POR ENFERMEDAD: El funcionario o persona que trabaja que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso al área de la Municipalidad de Sagrada Familia donde trabaja, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad. Para los efectos de validez del aviso será necesaria la debida identificación de la persona de la Municipalidad de Sagrada Familia que haya recibido éste, con el fin de evitar una mala comunicación.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el funcionario o persona que trabaja no podrá reintegrarse a su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 90°. - POR ACCIDENTE DEL TRABAJO: En igual forma se procederá en el caso de accidente del trabajo, el que, de haber ocurrido en las diferentes áreas y dependencias de la Municipalidad de Sagrada Familia, deberá ser atendido directamente, a través de los medios internos y externos de que dispone y de ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento para los fines del caso.

ARTÍCULO 91°. - SERVICIO MILITAR: El funcionario y persona que trabaja conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio Militar Obligatorio, formase parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción y hasta un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento, y en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.
El servicio militar no interrumpe la antigüedad del funcionario o de la persona que trabaja para todos los efectos legales.

Capítulo XII

POSNATAL.

ARTÍCULO 92°. - Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto, y doce semanas después de él. Durante el descanso, la trabajadora recibirá el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.
Para hacer uso del descanso de maternidad y, además, tener derecho al subsidio, la trabajadora, deberá presentar a su entidad empleadora la licencia médica respectiva y cumplir los demás requisitos legales.
El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.
Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de el que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozara del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.
El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.
Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los periodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

ARTÍCULO 93°. - Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 94°. - Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido

conforme al inciso anterior y a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

ARTÍCULO 95°. -Para ejercer los derechos establecidos, la trabajadora deberá dar aviso a su entidad empleadora mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

ARTÍCULO 96°. -La entidad empleadora estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

ARTÍCULO 97°. – La negativa de la entidad empleadora a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su entidad empleadora. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa de la entidad empleadora.

ARTÍCULO 98°. -En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores, la entidad empleadora deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

ARTÍCULO 99°. -Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio.

ARTÍCULO 100°. -Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.

ARTÍCULO 101°. -En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su entidad empleadora mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, a la entidad empleadora de la trabajadora.

ARTÍCULO 102°. -Toda mujer trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar por enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena la ley y cumplir los demás requisitos legales. Del mismo modo, a la persona que trabaja corresponderá en los casos y formas que determine la ley, gozar del permiso y subsidio.

ARTÍCULO 103°. -No podrá ponerse término al contrato de la Trabajadora, sin causa justificada y previa autorización judicial, durante el período del embarazo hasta un año después de expirado el descanso maternal, excluido el permiso

postnatal parental.

ARTÍCULO 104°. -El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Capítulo XIII

LEY 20.047 POSNATAL MASCULINO.

ARTÍCULO 105°. -El padre tendrá derecho a un total de cinco días pagados, en caso de nacimiento de uno o varios hijos.

ARTÍCULO 106°. -Los días se pueden tomar a partir del día de parto o sentencia definitiva, de adopción en forma consecutiva o fraccionada durante el primer mes de nacimiento o adopción de él o los hijos, siendo independientes de los días feriados o de descanso del trabajador. Este derecho es irrenunciable.

Capítulo XIV

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 107°. – El Art. 194 del Código del Trabajo señala "La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.
Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.
Estas disposiciones beneficiarán a todos las personas que trabajan que dependan de cualquier entidad empleadora, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. Ninguna entidad empleadora podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez."

ARTÍCULO 108°. – Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, y a las licencias suplementarias que correspondan conforme a la Ley. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas y a las licencias suplementarias que correspondan conforme a la Ley.

ARTÍCULO 109°. – Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar a la entidad empleadora un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 110°. – La trabajadora que se encuentre en el período de descanso

de maternidad o de descanso suplementario o ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones que perciba, de la cual, sólo se deducirán las imposiciones previsionales y los descuentos legales que correspondan.

ARTÍCULO 111°. - Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.
Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:
a. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
b. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
c. Se ejecute en horario nocturno.
d. Se realice en horas extraordinarias de trabajo.
e. La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 112°. - No obstante, lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o debido a su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la entidad empleadora con el correspondiente certificado médico.

ARTÍCULO 113°. - La madre trabajadora tendrá además derecho:
A permiso y subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera su presencia en el hogar con motivo de enfermedad grave, siempre que esta circunstancia se acredite mediante certificado médico y visto bueno del servicio que otorga la atención médica.
A disponer, para dar alimento a su hijo, de dos porciones de tiempo, que en conjunto no pueden exceder de una hora, que se considerarán efectivamente trabajadas para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.
Para el ejercicio de este derecho se debe considerar que el tiempo de traslado de la madre, se encuentra fuera de la hora de amamantamiento.

ARTÍCULO 114°. - Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

ARTÍCULO 115°. - Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quién le fuere otorgado el cuidado personal del menor, quién gozará del fuero establecido en el Artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Artículo 198 del mismo Código.

Capítulo XV

Ley N° 19.779 ESTABLECE NORMAS RELATIVAS AL VIRUS DE INMUNO DEFICIENCIA HUMANA (VIH).

ARTÍCULO 116°. La Entidad Empleadora no podrá condicionar la contratación de trabajadores, permanencia o renovación de sus empleos, a las personas que sean portadores del virus, ni tampoco exigir examen destinado a detectar la

presencia del virus de inmunodeficiencia humana.
Toda información relacionada con este tema, debe ser tratada como de carácter confidencial, y en ningún caso discriminar a trabajadores que sean portadores del virus.

Capítulo XVI

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO).

ARTÍCULO 117°. - La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

ARTÍCULO 118°.- Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la república o en los tratados sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.
Se reproducen para este efecto, los requisitos, legitimación, plazos y otros que dispone la ley 20.609.

Capítulo XVII

CONSULTAS, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 119°. - La comunicación es un tema estratégico para la Municipalidad de Sagrada Familia, por lo cual es de especial interés y preocupación que las personas que trabajan estén permanentemente informadas acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.
Para este objetivo se podrán realizar reuniones informativas con los directivos, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de reuniones generales que se podrán realizar con todos las personas que trabajan o bien, con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la institución.

ARTÍCULO 120°. - Las personas que trabajan de manera individual podrán formular, bajo su nombre y firma, las sugerencias o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser canalizadas por intermedio de la unidad de Personal del municipio a la que pertenezca.

ARTÍCULO 121°. - Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter colectivo, éstas deberán hacerse a la Alcaldía, la que contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días hábiles administrativos, contados desde el momento de su ingreso a través de la oficina de partes y archivos.

Capítulo XVIII

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 122°. - Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes vigentes y los contratos individuales de trabajo, serán obligaciones de Orden para el funcionario y persona que trabaja en la Municipalidad de Sagrada Familia, las que a continuación se señalan:

a) Ser puntuales en las horas de entrada y salida del trabajo, tanto en la mañana como en la tarde, como en relación con la salida a descanso durante la jornada de trabajo y su posterior reingreso a las labores marcando el método de control de asistencia que tenga disponible la Municipalidad de Sagrada Familia, tanto para los efectos del cómputo de asistencia, de las horas extraordinarias, como para los efectos de posibles accidentes de trayecto.
b) Registrar todo ingreso y salida del trabajo en el método de control de asistencia que tenga disponible la Municipalidad de Sagrada Familia, para los efectos de posibles accidentes con ocasión del trabajo, sobre todo el personal de terreno.
c) Cumplir estrictamente los manuales de operaciones y procedimientos, las normas y métodos de trabajo establecidos, las órdenes e instrucciones que imparte su superior jerárquico.
d) Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante el horario de trabajo y pedir autorización verbal o escrita a su jefe directo si debe ausentarse temporalmente de él. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar el lugar de trabajo en forma intempestiva por causa que lo justifique y además por escrito, como lo estipula la ley.
e) Velar en todo momento por los intereses de la Municipalidad, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
f) Velar por los intereses de la Municipalidad de Sagrada Familia, cuidando los útiles, instrumentos, maquinas, herramientas y materiales que se le entreguen para el desempeño de sus labores o los que estén bajo su custodia, vigilancia o supervisión, sea que pertenezcan al municipio o a terceros.
g) Cuidar las instalaciones, maquinarias, enseres, efectos, elementos y vehículos de la Municipalidad, que deban usar en el desempeño de sus labores, debiendo informar oportunamente en caso de desperfecto. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará a la persona que trabaja los costos de su reparación o reposición.
h) El personal que deba atender público lo hará en forma eficiente y deferente. En cuanto a las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus superiores jerárquicos y jefes, deberá observar un comportamiento respetuoso y educado.
i) Ejecutar los trabajos que se le encomienden evitando accidentes y/o daños a terceros, tanto en las personas como en los bienes.
j) Dar aviso a su jefe, RRHH dentro de la primera hora del día en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir, transitoriamente al trabajo. Ya sea vía correo electrónico y vía telefónica.
k) Aquellos que reciban instrumentos, herramientas o implementos de seguridad para el desempeño de sus labores, lo harán bajo recibo y con cargo y responderán de su buen uso, mantención y conservación, constituyendo falta su deterioro o pérdida, sin perjuicio de otras responsabilidades legales que le afecten.
l) Los funcionarios que se retiren de la Municipalidad, o que por cambio de labores dejen de usar los instrumentos, herramientas o implementos de trabajo o seguridad que se le haya entregado a cargo, deberán devolverlos.
m) Los funcionarios deben dar cuenta a su jefe inmediato de todo accidente del trabajo que se produzca y del que tenga conocimiento, de manera inmediata.
n) Cumplir las normas de procedimiento que dicten los superiores de la Municipalidad.

o) Efectuar los reemplazos que dispongan los superiores de la Municipalidad, de acuerdo con las instrucciones de su jefe directo.
p) Los jefes y superiores respectivos deberán comunicar a los directores de la Municipalidad, las omisiones o infracciones que cometan sus dependientes.
q) Los funcionarios y trabajadores deberán comunicar a su director las omisiones o infracciones que cometan sus respectivos jefes o superiores. Si el director hace caso omiso, el funcionario o persona que trabaja podrá comunicar dichas omisiones o infracciones al alcalde.
r) Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de todas las dependencias de la Municipalidad.
s) Presentarse con sus uniformes o vestuario acorde a su trabajo.
t) Dedicar todo el esfuerzo laboral en las tareas contractuales.
u) Participar como alumno, instructor o relator en los programas de capacitación de acuerdo con las necesidades de la Municipalidad.
v) Los accidentados deben velar por el cumplimiento de esta obligación, en la medida de sus posibilidades.
w) El personal deberá usar sus elementos de protección personal cada vez que sea requerido por su actividad.
x) El funcionario deberá informar los riesgos o acciones por parte de las personas que trabajan, para evitar algún accidente laboral.

ARTÍCULO 123°. – Es obligación de los directores, jefes de unidades, encargados de áreas y todos aquellos que tengan personal a cargo velar por el estricto cumplimiento del presente Reglamento, como, asimismo, de las leyes laborales vigentes. La no observancia de esta obligación será considerada como falta gravísima.

OBLIGACIONES BÁSICAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA.

ARTÍCULO 124°. – La Municipalidad, estará obligada a cumplir las siguientes normas de Orden:
a) Respetar la persona humana y la dignidad del funcionario(a) y del trabajador(a).
b) Pagar las remuneracionesen en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
c) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los funcionarios y trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los Organismos competentes.
d) Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
e) Dar al funcionario y persona que trabaja ocupación efectiva y en las labores convenidas.
f) Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones y prohibiciones como dependientes, tendrán que asumir, en lo que les corresponda, los deberes y limitaciones que tiene la Municipalidad.
g) Escuchar las sugerencias que formulen, tanto los directores, Bienestar y otros también en lo que corresponda al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
h) Cumplir las normas legales, contractuales y laborales.

Capítulo XIX

PROHIBICIONES DE ORDEN DE PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 125°. – Sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes vigentes y los contratos individuales de trabajo, serán prohibiciones de orden para el funcionario y el trabajador, las que en muchos casos tendrán vigencia en asuntos de seguridad en los lugares de trabajo, estas son las siguientes:

a) Faltar, abandonar el trabajo durante la jornada o realizarlo negligente o deliberadamente lento, de manera que sea perjudicial para el normal desarrollo de las labores de la Municipalidad.
b) Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes.
c) Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado de acuerdo con la legislación vigente.
d) Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a maquinarias, equipos, instalaciones, materias primas, productos y ropa de trabajo.
e) Presentarse a trabajar atrasado respecto de la hora indicada para su entrada en el horario respectivo. En todo caso el atraso no será causal que impedirá a la persona que trabaja desarrollar las funciones para las que fue contratado, la Municipalidad, solamente ejercerá las acciones o medidas que la ley y el presente Reglamento le conceden a la persona que trabaja y salir antes de la hora.
f) Adulterar el registro de hora de llegada o salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro funcionario o trabajador.
g) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias de la Municipalidad, y lugares de trabajo.
h) Introducir, vender o usar juegos de azar o similares, drogas, alucinógenos, psicotrópicos u otros similares en los lugares de trabajo o dependencias de la Municipalidad.
i) Cometer actos de indisciplina o de resistencia a la seguridad o intereses que les están confiados, o actuar en forma irresponsable, perjudicando la seguridad o la honra de los compañeros de trabajo, de sus jefes o de la Municipalidad.
j) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios, trabajos o asuntos personales, ajenos a sus labores y/o atender, dentro del establecimiento a personas extrañas a sus funciones o a las actividades de la Municipalidad.
k) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas o lugares de trabajo, actividades sociales, políticas u otras ajenas a la Municipalidad, o sus labores.
l) Revelar datos de que tengan conocimiento con motivo de su cargo o de sus relaciones con la Municipalidad, aun cuando no se le hubiere encargado reserva de ellos.
m) Retirar de las dependencias de la Municipalidad, instrumentos, implementos, materiales o equipos de ésta, sin autorización previa. En todo caso, los bienes, instrumentos, materiales o equipos de la entidad edilicia no podrán ser ocupados en negocios, trabajos o asuntos personales de las personas que trabajan.
n) Presentarse al trabajo sin uniforme de la Municipalidad desaseado o en otra forma que sea contraria a las normas de higiene.
o) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores: Letra a) establecimientos de educación prebásica, básica y media. (Artículo 10, Ley Nº 20.105 Publicada en el Diario Oficial 16 mayo 2006).
p) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre: Letra a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Letra c) establecimientos de salud, públicos y privados. (Artículo 11, Ley Nº 20.105).
q) Agredir de palabra o de hecho a los compañeros de trabajo, al público, a los superiores jerárquicos u otra autoridad de la Municipalidad.
r) Efectuar actos que atenten contra la moral, la disciplina y las buenas costumbres.
s) Ingresar a los recintos de la Municipalidad, en períodos que no se trabaja o que no correspondan a su turno, sin previa autorización verbal o escrita del jefe directo o de la persona encargada según corresponda.
t) Rayar, romper, retirar, o destruir avisos, afiches, señaléticas, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la Municipalidad y el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
u) Manejar u ocupar los vehículos de la Municipalidad, sin autorización, y que

están a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
v) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
w) Reparar o intervenir maquinarias o equipos pertenecientes a la Municipalidad de Sagrada Familia.
x) Atribuirse autoridad, facultades y/o títulos que no le competen o estén contra la organización de la Municipalidad de Sagrada Familia y el presente Reglamento.
y) Botar basura o desperdicios en lugares no destinados a ello.
z) Queda estrictamente prohibido a todo funcionario (a), persona que trabaja (a) de la Municipalidad ejercer en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter íntimo 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 los efectos una conducta de acoso sexual.

PROHIBICIONES PARA LA IMUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA.

ARTÍCULO 126°. - A la Municipalidad, le estará prohibido lo siguiente:
a) Discriminar política, religiosa, racialmente o de cualquier forma en la contratación de los funcionarios y/o trabajadores, además, de la diferencia de sexo de la persona.
b) Inmiscuirse en la forma que sea en las actividades de las asociaciones de los funcionarios o en su vida personal.
c) Permitir que se dirijan las labores o que los funcionarios y trabajadores las ejecuten, ya sea bajo la influencia del alcohol o estupefacientes u otros.

Capítulo XX

DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 127°. - Los funcionarios que contravengan algunas de las prohibiciones que se establecen en el presente reglamento u otras que no se encuentren establecidas, pero que vayan en contra de las normas de la municipalidad, serán sancionados de acuerdo a lo establecido en la Legislación vigente de los diferentes estamentos de la municipalidad, como son:

- Ley 18.695, orgánica constitucional de municipalidades.
- Ley N° 18883, que aprueba el estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- Ley N° 19378, Estatuto de atención primaria de salud Municipal.
- Ley N° 19070, que aprueba el estatuto de los profesionales de la educación.
- Código del trabajo.
- Otras leyes aplicables.

ARTÍCULO 128°: De acuerdo al artículo anterior, el funcionario que contravenga las normas establecidas se someterá a un sumario administrativo o investigación sumaria, el cual arrojara según gravedad de sus actos la resolución, la cual podrá ir desde una anotación de demerito, reducción de las remuneraciones en diferentes porcentajes, suspensión temporal del trabajo, llegando a la destitución por faltas graves incurridas.

Capítulo XXI

DE LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS MINSAL.

ARTICULO 129°.- La Municipalidad aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo con la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de Las personas

trabajadoras cuando puedan estar expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional.

ARTICULO 130°.- Exposición de radiación UV

La entidad empleadora adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a Las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los Contratos de Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, especificará el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo". De conformidad al Art. 19° Ley N° 20.096, Art. 184° del Código del Trabajo y Art. 67° ley N° 16.744.
Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. De conformidad al Art. 21° Ley N° 20.096.
Las personas trabajadoras expuestos a radiación UV son los que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 109 a y 109 b del D.S N° 594.
La entidad empleadora con trabajadores expuestos a radiación UV de origen solar está obligada a realizar una gestión de riesgo que incluya:
Informar a Las personas trabajadoras sobre los riesgos de exposición a radiación UV.
Publicar diariamente el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control a aplicar, incluyendo los elementos de protección personal.
Identificar los puestos de trabajo y Las personas trabajadoras con gran exposición que requieran medidas de protección adicionales.
Los tipos de medidas a implementar según las indicaciones señaladas en la Guía técnica de Radiación UV de Origen Solar del Ministerio de Salud, tales como las ingenieriles, administrativas y elementos de protección personal.
Implementar un programa práctico teórico para Las personas trabajadoras sobre el riesgo y las consecuencias de la exposición a la radiación UV y las medidas preventivas a tomar.

ARTICULO 131°. – Factores de riesgo De Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)

La entidad empleadora de acuerdo a Resolución Exenta 327/2024 del Ministerio de Salud, que aprueba actualización protocolo vigilancia trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos, la entidad empleadora deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su entidad empleadora, la que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en el protocolo de vigilancia de los trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos del Ministerio de Salud.
Los factores de riesgo a evaluar son:

- Trabajo Repetitivo de Miembros Superiores.
- Postura de trabajo estática.
- Manipulación manual de cargas.
- Manejo manual de pacientes/personas.
- Vibración de cuerpo completo.
- Vibración segmento mano-brazo.

La entidad empleadora deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a

los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. La información a Las personas trabajadoras deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida en el protocolo vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgo trastornos musculoesqueléticos el cual fue aprobado por la Resolución Exenta 327/2024, del 05 de marzo de 2024, del Ministerio de Salud, y actualizada por la resolución exenta 1660/2024, del 28 de diciembre 2024.

ARTICULO 132°. – Protocolo riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

- Carga de trabajo: exigencias sobre las personas trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
- Exigencias emocionales: capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente), también exigencia de las propias emociones durante el trabajo.
- Desarrollo profesional: oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
- Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento, respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
- Conflicto de rol: sensación de molestia con las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
- Calidad de liderazgo: expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada.
- Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
- Inseguridad en condiciones de trabajo: inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
- Equilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
- Confianza y justicia organizacional: grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios, y solución justa de los conflictos.
- Vulnerabilidad: temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
- Violencia y acoso: exposición a conducta intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las

capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).
Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinaran el nivel de riesgo, y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.
El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todas Las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales. La entidad empleadora se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSESO), e intervenir si la entidad empleadora presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La entidad empleadora realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUSESO, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO.
La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la entidad empleadora tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.
Resolución Exenta Nº 2580 del ISPCH-Minsal Aprueba el Documento "Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo" Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.

ARTICULO 133°. - Exposición a ruido ocupacional (PREXOR)
El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR (2013), permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos Las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la entidad empleadora, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la entidad empleadora, Dirigentes Sindicales.
En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del Protocolo PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.
La aplicación del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de los Organismos Administradores de la Ley 16.744, las entidades empleadoras y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido. De conformidad al Art. 70 al 82 D.S Nº 594.
La fiscalización del cumplimiento del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria y de la Inspección del Trabajo.
Es obligación de Las personas trabajadoras expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de Vigilancia Ambiental (programa de protección auditiva) y Programa de Vigilancia de la Salud (programa de capacitación).
Las jefaturas directas tienen la obligación de velar y vigilar por el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

El empleador deberá capacitar a Las personas trabajadoras en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.
Decreto Nº 1052 Exento del Ministerio de Salud del 14 de octubre 2013. "Aprueba Norma Técnica Nº156 Protocolo Sobre Normas Mínimas Para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en Lugares de Trabajo".
Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de Vigilancia de la Salud de Las personas trabajadoras Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.
Resolución 740 Ministerio de Salud "Aprueba Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de Las personas trabajadoras Expuestos Ocupacionalmente a Ruido".

ARTICULO 134°. – Erradicación de la silicosis (PLANESI)
El Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de Las personas trabajadoras con Exposición a Sílice establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de la silicosis. Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el empleador es el responsable del cuidado y protección de la salud y seguridad de Las personas trabajadoras, deberá participar junto al organismo administrador en todo el proceso y dar las facilidades para que se efectúen las evaluaciones ambientales que se requieran, así como las de salud a Las personas trabajadoras, permitiéndoles que asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.
Resolución Exenta Nº 268 Minsal "Aprueba Protocolo de Vigilancia del Ambiente y de La Salud de Las personas trabajadoras con Exposición a la Sílice".
La aplicación de este Protocolo es de carácter obligatorio para los organismos administradores de la Ley Nº 16.744 y para las entidades empleadoras donde exista presencia de sílice, y corresponderá a la Autoridad Sanitaria Regional y a las Inspecciones del Trabajo fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.
La entidad empleadora con presencia de sílice deberá conocer el Protocolo y difundirlo, cada dos años, este protocolo a los miembros del o los Comités Paritarios y/o Dirigentes Sindicales si corresponde, como asimismo a todas las personas trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice.
En el ámbito de la vigilancia de la salud de Las personas trabajadoras con exposición a sílice, la radiografía de Tórax es el estudio con que se cuenta en la práctica clínica para realizar la pesquisa de trabajadores potencialmente enfermos y la evaluación médico – legal de las Neumoconiosis. De conformidad a la Resolución Exenta Nº 883 del Ministerio De Salud "Establece los Contenidos Mínimos del Informe de Radiografías de Tórax de las personas trabajadoras Expuestos(as) a Agentes Neumoconiógenos.
La acreditación de esta difusión se realizará a través de un Acta suscrita por el organismo administrador o la entidad empleadora, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta deberá ser presentada cuando sea requerida, tanto por la Autoridad Sanitaria Regional como por la Inspección del Trabajo, en sus labores de fiscalización del presente Protocolo.

ARTICULO 135°. – Hipobaria intermitente crónica por gran altura.
El trabajo a gran altitud se define como, aquel trabajo que se realiza en una altitud geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm, en el cual Las personas trabajadoras son expuestas a hipobaria intermitente crónica. De conformidad al Art. 110 b.1 D. S Nº 594.
La entidad empleadora se hará cargo de la evaluación de salud que se efectuará a todo trabajador, previa a su contratación, que se va a exponer a gran altitud por motivos laborales por más de 6 meses, con una permanencia de al menos 30% de ese tiempo, en forma discontinua, con sistema de turnos rotativos en

gran altitud y descanso a baja altitud, sin experiencia laboral previa en gran altitud o que, habiéndola tenido, no se cuente con los antecedentes médicos correspondientes, o que la evaluación médica haya perdido su vigencia.
La aptitud de Las personas trabajadoras para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S Nº 594.
De conformidad al Art.110 b.2 D. S Nº 594, las entidades empleadoras que tengan trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud, deberán realizar prevención del riesgo, adoptando las siguientes medidas:
a) Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de exposición laboral a altitud e hipobaria y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición a hipobaria intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares que van desde el mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar y/o trastornos del sueño el que se podría agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa, entre otras patologías".
b) Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
c)Contar con un programa preventivo de trabajadores expuestos ocupacionalmente a hipobaria intermitente crónica, por escrito, actualizado en forma anual, elaborado en conformidad con lo establecido en la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud.
d) Impartir anualmente a Las personas trabajadoras instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud y las medidas preventivas a considerar, el cual tendrá una duración mínima de 3 horas cronológicas y será impartido por un profesional de la salud, con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.
Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaria intermitente crónica, Las personas trabajadoras expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de pre-egreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del trabajador le permite trabajar bajo estas condiciones. De conformidad al Art.110 b.4 D. S Nº 594.

ARTICULO 136°. – Exposición a plaguicidas en los lugares de trabajo
Las personas trabajadoras expuestos a plaguicidas son aquellos que se desempeñan en tareas que implican contacto directo y frecuente con estos productos químicos, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes plaguicidas.
Existe una gran diversidad de actividades laborales en las que hay exposición a estos productos, siendo Las personas trabajadoras del sector agrícola los que presentan una mayor exposición, debido a que en este sector se presenta una mayor utilización de plaguicidas.
Las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a plaguicidas deben aplicar el "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas" establecido por el Ministerio de Salud Aprobado por Resolución Exenta Nº 140. 31/01/2017 MINSAL.

ARTICULO 137°. – Radiaciones ionizantes en ámbito laboral

Se considerará persona ocupacionalmente expuesta, a aquella que se desempeñe en las instalaciones radiactivas u opere equipos generadores de radiaciones ionizantes, la que deberá, además, contar con la autorización sanitaria a que se refiere el decreto supremo N° 133, de 22 de mayo de 1984, del Ministerio de Salud. De conformidad al Art. 2 D.S Nº 3.
Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que están establecidos en el D.S. N° 3/1985 de Ministerio de Salud y aplican a Las personas trabajadoras ocupacionalmente expuesto que se desempeñan en instalaciones de 1ª, 2ª y 3ª Categoría. De conformidad al Art. 110 D.S. 594.
Toda persona ocupacionalmente expuesta deberá portar durante su jornada de trabajo, un dosímetro personal destinado a detectar y registrar las radiaciones ionizantes que pudiere recibir, el que le será proporcionado por el empleador cada vez que sea necesario. Asimismo, el empleador deberá otorgar todos los elementos de protección radiológica personales necesarios para disminuir los riesgos del trabajador expuesto. De conformidad al Art. 4 D.S Nº 3.
Nota Técnica Nº 34: Trabajador(a) Ocupacionalmente Expuesto(a) a Radiaciones Ionizantes.
Resolución Exenta N° 741 Minsal aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".

ARTICULO 138°. – Exposición a citostáticos
La administración de soluciones terapéuticas para el tratamiento de pacientes con diagnóstico de cáncer entraña la participación de trabajadores responsables de la preparación, administración y gestión de los residuos generados y por tanto del contacto de éstos con sustancias citostáticas.
Se consideran fuentes de exposición laboral, las tareas que involucran exposición a sustancias citostáticas en la industria farmacéutica, instalaciones destinadas a la preparación, administración y distribución de citostáticos.
Las personas trabajadoras expuestos son todos aquellos del área de preparación de citostáticos responsables de la preparación de citostáticos y quienes los asisten en dicha tarea, y aquellas personas trabajadoras del área de atención clínica, destinada a administración de citostáticos, responsables de la administración del preparado a pacientes en terapia oncológica, y quienes los asisten en dicha tarea. La entidad empleadora será la responsable de aplicar el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos.
Resolución Exenta Nº 1093 Minsal del 21.09.2016 Aprueba Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos

ARTICULO 139°.- Exposición a condiciones hiperbáricas
Los riesgos laborales asociados al ejercicio de actividades de buceo profesional derivan de la exposición a agentes físicos como sobrepresión o condiciones hiperbáricas (presión mayor a una atmósfera absoluta) que se manifiestan en la etapa de compresión (inmersión/descenso). Los riegos asociados a variaciones de la presión ambiente se manifiestan también en la etapa de descompresión (emersión/ascenso).
Se consideran fuentes de exposición laboral a condiciones hiperbáricas, aquellas tareas realizadas en los siguientes procesos:

- Labores de buceo.
- Labores en cámaras hiperbáricas en centros clínicos.
- Trabajos en entornos de aire comprimido (cajones de aire comprimido y perforación de túneles).
- Trabajos en muelle, limpieza de fondo marino, soldaduras y corte submarino, buceo en sitios confinados, buceo en aguas contaminadas, dragados, instalación de explosivos, buceos en altitud, etc.

Las personas trabajadoras expuestos son los que se desempeñan laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA) en etapa de compresión (inmersión/descenso) y

por variaciones de presión en la etapa de descompresión (emersión/ascenso), tales como buzos profesionales en todas sus categorías, trabajadores de cámaras hiperbáricas. E instructores profesionales de buceo deportivo.
Será responsabilidad de la entidad empleadora, difundir cada 2 años el Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Condiciones Hiperbáricas a todas las personas trabajadoras que se desempeñen en lugares, áreas y/o instalaciones donde existe exposición a condiciones hiperbáricas.
Resolución Exenta N°421 del 04 de marzo del 2019, Manual de Medicina Hiperbárica

ARTICULO 140°. - Exposición coxiella burnetti
Trabajador expuesto es aquel que se desempeña en una entidad empleadora del rubro pecuario y que desarrolle actividades con riesgo de estar en contacto con fluidos orgánicos de animales infectados.
Se entenderá como trabajador expuesto sujeto a vigilancia a todo trabajador que se desempeñe en entidad empleadoras del rubro pecuario en las que se haya presentado o se presente al menos un caso (evento centinela) de fiebre Q o aquel trabajador/a que se desempeñe en un área en que el resultado de la aplicación anual de la lista chequeo arroje una condición en categoría roja incumplida.
Se consideran fuentes de exposición laboral a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q, las tareas que involucran contacto con ganado bovino, ovino, caprino, en procesos productivos asociados a:

- Cría de ganado bovino para la producción lechera.
- Cría de ganado para producción de carne, o como ganado reproductor.
- Cría de ganado ovino y/o explotación lanera.
- Matanza de ganado bovino y procesamiento de su carne.

En particular, aquellas tareas que involucran:

- Asistencia del parto.
- Atención de las crías
- Manejo de residuos orgánicos del parto.
- Procedimiento de toma de muestras biológicas.
- Realización de tratamientos preventivos de enfermedades infecciosas.
- Cuidado de animales enfermos.
- Tareas de ordeña.
- Limpieza de animales.
- Manejo de excretas.
- Limpieza de instalaciones.
- Manejo de leche de descarte
- Arreo y alimentación de ganado.
- Amputación de cornamenta.

La entidad empleadora deberá entregar información sobre los riesgos por exposición a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q.
Deberá llevar registro de las capacitaciones realizadas a Las personas trabajadoras en relación por exposición a Coxiella Burnetti o agente biológico de fiebre Q con fecha, contenido y lista de asistentes, a lo menos en forma anual.
La entidad empleadora deberá implementar las medidas que se señalan en el Protocolo de Vigilancia de Trabajadoras y Trabajadores Expuestos a Coxiella Burnetti (agente biológico Fiebre Q) para establecer una barrera que impida el contacto directo con fluidos orgánicos de los animales, así como el OAL deberá asesorarlos en la implementación del protocolo.
Resolución Exenta N° 402 "Protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a Coxiella Burnetti, agente biológico Fiebre Q".

ARTICULO 141°. - Uso intensivo de la voz
Conforme a lo establecido en el artículo 19 (N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.
Patologías de la voz producto de un accidente de trabajo corresponden a aquellas donde el trastorno se origina en un evento puntual que ocurre a causa o con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos casos deben ser sometidos al proceso de calificación de accidentes del trabajo.
Protocolo Patologías De La Voz
D.S Nº 109 Artículo 19
Anexo N°24 "Evaluación De Riesgo Para Patologías De La Voz" (SUSESO)

ARTICULO 142°.- Exposición a agentes que producen dermatitis
La dermatitis es un proceso inflamatorio de la piel, cuyos síntomas más comunes son: piel reseca, comezón, erupciones, ampollas y enrojecimiento.
En el ambiente laboral las dermatitis más frecuentes son las de contacto irritativo y de contacto alérgicas.
La dermatitis de contacto irritativas se origina por el contacto con una sustancia irritativa tanto en exposición de corta duración como en la exposición reiterada. Cuando se trata de irritantes fuertes el efecto aparece de forma inmediata o después de un corto período. Cuando son irritantes débiles suelen requerir exposiciones repetidas y la dermatitis tiene un curso gradual.
La dermatitis de contacto alérgicas se trata de reacciones de origen inmunológico, con respuesta específica a un alérgeno en contacto con la piel. Se requiere un período de sensibilización al agente. Una vez producida la sensibilización, esta es irreversible y se presenta cada vez que se ocurre exposición al agente causante.
La entidad empleadora deberá identificar si en los procesos se utilizan agentes que puedan causar dermatitis y hacer una lista de estas sustancias. El inventario de sustancias que pueden causar dermatitis se debe dar a conocer a Las personas trabajadoras como parte de la obligación de informar los riesgos que tiene la entidad empleadora.
De acuerdo con lo establecido en los números 2) y 3) del artículo 19 del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen enfermedades profesionales la "Dermatosis Profesional", que corresponde a toda enfermedad de la piel cuyo origen está en la exposición laboral a agentes físicos, químicos y/o biológicos; y los "Cánceres y lesiones precancerosas de la piel", de origen laboral por la exposición ocupacional a agentes de riesgo físicos o químicos.
D.S Nº 109 Artículo 19 Protocolo de Patologías Dermatológicas.

ARTICULO 143°.- Género y salud en el trabajo
La entidad empleadora al considerar la perspectiva de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo reconoce que las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo afectan en forma distintas a mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de prevención de la entidad empleadora, presume compilar y analizar toda la normativa vigente que refieren a las condiciones de trabajo con una perspectiva de género.
El Decreto Supremo Nº 47 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 04.08.2016 "Aprueba La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", tiene como Objetivo Nº 5 promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva, en donde describe:
"Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y

trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.
Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo".
Asimismo, el compromiso señalado en la Letra C) Género Número 17 y 18 para la implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se refiere:
Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias entre otros, tanto en los organismos administradores, como en entidad empleadoras e instituciones públicas.
La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

ARTICULO 144°.- Exposición a asbesto
El Protocolo de Vigilancia Ambiental y de Salud por Exposición a Asbesto, tiene por objetivo proteger a Las personas trabajadoras preventivamente y guiar a las entidades empleadoras en la gestión y vigilancia de Las personas trabajadoras expuestos a fibras de asbesto en sus lugares de trabajo, de manera que se cumpla la normativa vigente, y exista una gestión POR Exposición al agente. De acuerdo con la normativa vigente, la responsabilidad de la identificación de los riesgos de un sitio de trabajo le corresponde a la entidad empleadora.
Manual Implementación Protocolo Entidad empleadora, Agente Asbesto
Decreto Supremo N° 656 Minsal Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos que indica.

Capítulo XXII

De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual.

ARTICULO 145°
Se entenderá por acoso sexual el que una persona trabajadora realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. De conformidad al Art. 2 del Código del Trabajo, Art. 1 y 2 Ley N° 18.620, Art. 1° N° 1 a) Ley N° 20.005, Art. 1 N° 1 Ley N° 20.607 y N° 1 letra a) del artículo 1° de la Ley N° 21.643.
Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares. Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas, el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada que atente contra su dignidad.
Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada.
El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual.

En la Entidad empleadora serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

ARTICULO 146º.-
Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora acosadora, conforme a lo dispuesto en los Art. 65 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Entidad empleadora pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 147º.-
En conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 Nº 12 del Código del Trabajo y Art. 1º Nº 3 Ley Nº 20.005, y el D.S. Nº 21, detalla el procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo aplicable en la entidad empleadora.

Párrafo 4 – De la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral

ARTICULO 148º. –
Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a las personas trabajadoras, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de estatus de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la entidad empleadora, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo.
Se entenderá como acoso laboral, 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, de acuerdo al Art. 2 del Código del Trabajo y Art. 1 Nº 1 Ley Nº 20.607.
En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:
Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia él o Las personas trabajadoras afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o las personas trabajadoras afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisará, cualquier acto que cause mengua o descredito en su honra o fama o

que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Los actos de discriminación laboral (de conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley N° 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.940), son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El teletrabajo es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. El trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la entidad empleadora. Se entenderá como menoscabo por teletrabajo o tele distancia todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la entidad empleadora, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

ARTICULO 149°.-
Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo N° 128 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Entidad empleadora pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

Capítulo XXIII

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

ARTICULO 150°
La entidad empleadora con el objeto de cuidar a las y Las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la Ley N°21.643 la cual considera la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ha establecido dos documentos para la regulación de esta materia, ellos son, el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y el Procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ambos documentos se considerar como anexos de este reglamento.

ARTICULO 151°
La entidad empleadora aplicará el protocolo de prevención y procedimiento de investigación a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores y alumnos en práctica y cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes, proveedores que acudan a las dependencias o centro de trabajo.

ARTICULO 152°

Frente a las actualizaciones de los documentos, protocolo y procedimiento, será comunicado por los canales establecidos por la entidad empleadora a todas las personas trabajadoras.

ARTICULO 153°
La difusión de estos documentos se realizará por medio de acciones de difusión, a las personas trabajadoras sobre el contenido y cumplimiento tanto del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Las acciones de difusión serán las siguientes:

- Capacitaciones presenciales y/o online dirigidas al personal propio como terceros
- Entrega de documentos impresos, tales como, folletos, dípticos, trípticos.
- Paneles informativos
- Videos
- Mail
- Entre otros

Cada vez que se realice una acción de difusión quedará registrada como evidencia objetiva de la actividad.

ARTICULO 154°
También se entregará capacitación a las personas trabajadoras, en relación a los peligros identificados y riesgos evaluados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) junto a las medidas de prevención y protección que se consideran frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Y cada vez que exista actualización de la MIPER frente a este tema se informará por los canales de difusión de la organización.

ARTICULO 155°
Toda persona trabajadora nueva que se contrate se le pondrá en conocimiento de ambos documentos, protocolo de prevención, y procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

Como entidad empleadora de cada una de las áreas bajo administración municipal, se detallan los siguientes protocolos:

- SALUD: Decreto Alcaldicio n°1004/25 del 3 de Julio del 2025.
- DAEM: Decreto Alcaldicio n°1354/24 del 13 de septiembre del 2024.
- Alcaldía: Decreto Alcaldicio n°1726/24 del 02 de diciembre del 2024.

ARTICULO 156°
Las capacitaciones que se realizan en relación a este tema, considerarán el proceso de denuncia, investigación y sanción vigente en la entidad empleadora, poniendo énfasis en que la información que se entregará para reportar un caso evite las denuncias inconsistentes (incoherentes o incompletas).

ARTICULO 157°
En caso de presentarse un reporte por parte de las y Las personas trabajadoras sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo la entidad empleadora dará cumplimiento a las directrices indicadas en el procedimiento de investigación y sanción el cual se ajusta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el "Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto."

ARTICULO 158°
Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y las personas trabajadoras se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

ARTICULO 159°
El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intensión de perjudicar a un compañero de trabajo presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo a las sanciones establecidas en este reglamento.

ARTICULO 160°
La entidad empleadora a través de los canales establecidos informará semestralmente la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos al protocolo de prevención, y al procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

ARTICULO 161°
Derogado.

Capítulo XXIV

Ley 20.348

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 162°. - La Municipalidad de Sagrada Familia, dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 163°. - Toda persona que trabaja que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito al jefe superior de los servicios.

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas de este, el jefe respectivo, alcalde y la unidad de personal respectiva.
- La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada a la persona que trabaja a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- En caso de que la persona que trabaja no esté conforme con la respuesta dada por la Municipalidad de Sagrada Familia, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo con el procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 164°. Procedimiento de reclamación del principio de igualdad de

remuneraciones entre hombres y mujeres al interior de la Municipalidad de Sagrada Familia.

La Municipalidad de Sagrada Familia garantizará a todos las personas que trabajan, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala: "La entidad empleadora deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".
En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, es que la Municipalidad de Sagrada Familia ha implementado en los siguientes artículos, el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

ARTÍCULO 165°.- Las remuneraciones del personal de la Municipalidad de Sagrada Familia, se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los decretos alcaldicios de nombramiento, estas remuneraciones guardan relación directa con las labores y funciones para las cuales han sido contratado o nombrado la persona que trabaja, procurando siempre la Municipalidad de Sagrada Familia, de pactar y pagar a cada persona que trabaja una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.
ARTÍCULO 166°. – Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones y que implican una diferencia sustancial en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador(a), tales como:

a. Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que operarios o trabajadores varones.
b. Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.
c. Sin embargo, y acorde a las disposiciones legales vigentes, se podrán pactar remuneraciones diferentes entre unos y otros trabajadores, en casos de existir situaciones tales como:
1. Diferencias en las capacidades individuales de las personas que trabajan.
2. Diferencias en las calificaciones o evaluaciones objetivas del personal, que tome o realice la Municipalidad de Sagrada Familia, basadas entre otros aspectos en los cumplimientos de Objetivos, la productividad del trabajador, la asistencia y puntualidad, donde se justifique el pactar con el personal mejor calificado mejores remuneraciones.
3. La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado.
4. Diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización de la Municipalidad de Sagrada Familia, de los cual se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo.
5. Diferencias en la productividad de las personas que trabajan.

ARTÍCULO 167°. Todo trabajador o trabajadora de la Municipalidad de Sagrada Familia que considere vulnerado su derecho a la igualdad de remuneraciones, por percibir un ingreso inferior al de otros que desempeñen funciones iguales o de idéntico valor, tendrá derecho a presentar un reclamo por escrito ante la Administración municipal, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

- Nombre completo y cedula de identidad.

- Cargo y sección en la que se desempeña.
- Una breve descripción de los motivos por los cuales considera que su remuneración no es acorde o desigual a otros trabajadores que prestan o desarrollan iguales trabajos.
- En lo posible señalar con que trabajadores está realizando su comparación.

ARTÍCULO 168°.Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

ARTÍCULO 169°.Recibida la denuncia, el funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entrega sus conclusiones y la fecha en la cual se le entregará la respuesta de la Municipalidad de Sagrada Familia.

ARTÍCULO 170°.Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegasen, dejará constancia por escrito y el funcionario asignado los entregará a la unidad junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.
ARTÍCULO 171°.Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador(a) afectado.
La respuesta deberá contener a lo menos:
a) Lugar y fecha.
b) Nombre del afectado (a).
c) Cargo que ocupa.
d) Fecha de ingreso y antigüedad en la Municipalidad de Sagrada Familia.
e) Descripción de las labores que la persona trabaja realiza.
f) Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere.
g) Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
h) Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada.
i) Nombre, cargo dentro de la Municipalidad de Sagrada Familia y firma de la persona que da respuesta a la persona que trabaja.

ARTÍCULO 172°.En caso de que la persona que trabaja no esté de acuerdo con la respuesta de la entidad empleadora, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del capítulo II del título I del libro V del Código del Trabajo y de acuerdo a los siguientes cuerpos legales:

- Ley Nº 18883 que aprueba el estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- Ley Nº 19378 Estatuto de atención primaria de salud Municipal.
- Ley Nº 19070 Que aprueba el estatuto de los profesionales de la educación Y demás leyes complementarias.

Capítulo XXIV

DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE LA LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 173°. – En los establecimientos municipales (Educación, Salud y municipal) y/o semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, la entidad empleadora mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.
La disposición precedente será aplicable en los establecimientos, y a las personas que trabajan en el municipio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo

permitan.
De conformidad al Art. 193 del Código del Trabajo, cada infracción a las disposiciones del presente artículo será sancionada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40 del Código del Trabajo.

Capítulo XXV

DE LA LEY 20.660

RELATIVA AL CONSUMO DE TABACO

ARTÍCULO 174°. - Se prohíbe a las personas trabajadoras fumar en todas las dependencias de la entidad empleadora, su casa matriz, como en sus sucursales o faenas, salvo patios sin techos o al aire libre. Asimismo, tratándose de trabajadores que por la naturaleza de sus servicios se desempeñan fuera del recinto de la entidad empleadora o realizan actividades en terreno, la prohibición de fumar se extiende por toda la jornada laboral. De conformidad con los Art. 10 y 11 Ley Nº 20.660 que Modifica la Ley Nº 19.419, En Materia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco.
Finalmente, en aquellas actividades anexas a la prestación de servicios, en las cuales la persona trabajadora deba representar o participar por encargo del empleador, se observará la siguiente conducta:
Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- En medios de transporte de uso público o colectivo.
- Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de: establecimientos de educación parvulario, básica y media.
- Ascensores.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Aeropuertos, terminales de buses, trenes y terrapuertos.
- Teatros y cines.
- Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- establecimientos similares de libre acceso al público.
- Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación siquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- Dependencias de órganos del Estado.

Si se cuenta con patios o espacios al aire libre, que se encuentren señalizadas y delimitadas para fumar se debe tener en cuenta lo siguiente:
Se deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos.
Las personas trabajadoras tendrán prohibido arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire libre de los lugares señalados en el párrafo anterior.
Los organismos administradores de la ley Nº 16.744, asesora a la entidad empleadoras adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al

humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludable.
Estas actividades de prevención del consumo de trabajo, alcohol y alimentación saludable deben ir en el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora

Capítulo XXVI

Ley 20.422

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 175°. – La Municipalidad de Sagrada Familia cumplirá con lo señalado en las Leyes N° 20.422 y 21.015, que indican que en empresas con 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 2% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.

ARTICULO 176°.- Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la entidad empleadora y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes necesarios 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 Las personas trabajadoras de la entidad empleadora.

Por su parte, para los efectos de este artículo se entiende por conducta de acoso, es toda aquella 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. En conformidad con los Art. 7 y 8 Ley N° 20.422, Art. 3 Ley 21.015 y Art. 2 D.S Nº 64.

ARTÍCULO 177°. – La Municipalidad de Sagrada Familia deberá registrar las contrataciones celebradas con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Capítulo XXVII

LEY 20.770 "MODIFICA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE" (LEY EMILIA).

ARTÍCULO 178°. - Ley Emilia busca sancionar con cárcel efectiva de al menos un año a los conductores en estado de ebriedad que genere lesiones graves, gravísimas o la muerte. Además, se establece como delito fugarse del lugar del accidente y negarse a realizar el alcohotest o la alcoholemia.
De esta forma, la ley Emilia complementa la ley Tolerancia Cero que entró en vigencia el año 2014, bajando los límites de alcohol permitidos en la sangre para los conductores y aumentando las sanciones por manejo en estado de ebriedad, como por ejemplo la cancelación de la licencia de conducir.

ARTÍCULO 179°. - La persona que trabaja que cuente con póliza y que conduzca vehículo de la Municipalidad de Sagrada Familia y que cometa una infracción de tránsito en estado de ebriedad, tendrá la exclusiva responsabilidad administrativa, civil, penal y económica ante lesiones y/o daños a terceros, y deberá acatar lo establecido en la ley antes mencionada. Ante la posibilidad que el alcalde, instruya un sumario para determinar su responsabilidad administrativa en los hechos-

Capítulo XXVIII

LEY SANNA

LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

ARTÍCULO 180°. - Objeto del Seguro. Establece un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la ley.

ARTÍCULO 181°. - Personas protegidas por el Seguro.

Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:
a) Las personas que trabajan dependientes regidos por el Código del Trabajo.
b) Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
c) Las personas que trabajan independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.
La afiliación de una persona que trabaja al Seguro se entenderá efectuada por

el solo ministerio de la ley, cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 182°. - Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro la persona que trabaja que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.
De las contingencias protegidas por el Seguro

ARTÍCULO 183°. - Contingencia protegida.
La contingencia protegida por el Seguro de la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:
a) Cáncer.
b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
c) Fase o estado terminal de la vida.
d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.
e) Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.
En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad. En el caso de la letra e) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de cinco años de edad.

TITULO II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Se pone en conocimiento de todas las personas que trabajan de la "MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA" que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:
Ley Nº 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales que en su Art. 67º establece: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo y las personas que trabajan a cumplir con las exigencias de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a las personas que trabajan que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo", y Decreto Supremo Nº 44, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º dispone: "Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas que trabajan. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

La persona que trabaja queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de la unidad de Prevención de Riesgos, que corresponda según la organización del municipio.

ARTÍCULO 184°. – Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:
a) Riesgo Profesional: los riesgos a que está expuesto la persona que trabaja y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
b) Condición Insegura: es la condición o calidad de un bien (material, maquina, equipo etc.), que hace que ésta sea potencialmente generadora de un accidente.
c) Acción Insegura: es el acto, actividad, o hecho que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.
d) Equipo de Protección Personal: el elemento o conjunto de elementos que permita a la persona que trabaja actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física (chaleco reflectante, antiparras, cascos, overoles, guantes, zapatos, etc.)
e) Accidente del Trabajo: Se entenderá como accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y lugar de trabajo.
f) Enfermedad profesional: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, y que le produzca incapacidad o muerte.
g) Accidente del Trayecto: es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación de la persona que trabaja y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también en el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
h) Organismo Administrador del Seguro: Asociación Chilena de Seguridad es la institución a la cual la Municipalidad de Sagrada Familia está adherida para administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
i) Comité Paritario: El grupo de tres representantes titulares y tres suplentes por parte empresarial y laboral que debe existir en toda empresa de más de 25 trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad, en conformidad con el artículo 23 del Decreto N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
j) Normas de Seguridad: el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

Capítulo II

NORMAS DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 185°. – El presente Titulo se ha establecido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Decreto Supremo N° 44, que Aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable y demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la Ley N° 16.744, Sobre el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
El referido artículo 67 de la ley N° 16.744, dispone textualmente:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y las personas que trabajan a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a las personas que trabajan 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 artículo 153 a 157-1 del Código del Trabajo", y lo dispuesto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 186°. – Las normas que contiene este título han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Municipalidad de Sagrada Familia; a establecer clara y públicamente.
Las obligaciones y prohibiciones que toda persona que trabaja debe conocer y cumplir. El cumplimiento de ellas no significará exigencias y, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean y en los lugares de trabajo.
Todas las personas que trabajan de la Municipalidad de Sagrada Familia deben asignar a la Prevención de Riesgos de Accidentes la mayor importancia y dedicación en resguardo de la seguridad de las personas y bienes de la Municipalidad de Sagrada Familia.
Es deber de toda persona que trabaja protegerse a sí mismo y a los que con el trabajan, porque la seguridad repercute en el bienestar de su familia y en beneficio de la Municipalidad de Sagrada Familia.
La prevención de riesgos debe ser permanente, ejecutada y controlada por la línea de Supervisión. Para el logro del objetivo enunciado es necesario que el personal conozca este y otros reglamentos de Prevención en su trabajo y observe las prácticas, normas y procedimientos indicados en ellos.

ARTÍCULO 187°. – Conforme a lo anterior los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:

- Evitar que las personas que trabajan cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños en su salud y a su integridad física; Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que toda persona que trabaja debe conocer y cumplir;
- Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se compruebe acciones o condiciones que constituyan riesgo para las personas que trabajan, materiales, equipos, vehículos, etc.
- Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de las personas que trabajan de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.
- Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

ARTÍCULO 188°. – Todas las personas que trabajan de la Municipalidad de Sagrada Familia desde el más alto rango hasta la persona que trabaja recién ingresado, están protegidos por las disposiciones de la ley 16.744, ya que establece atención médica, subsidios, indemnizaciones y otros beneficios, siendo Administradora del Seguro la institución denominada: Asociación Chilena de Seguridad.

Capítulo III

CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 189°. – La Municipalidad de Sagrada Familia es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural.

ARTÍCULO 190°. – Tanto la Municipalidad como los funcionarios y trabajadores estarán sujetos a normas básicas y particulares acerca de todas las materias que podrán alterar el normal proceso de las actividades o las armónicas relaciones laborales, si se falsean los principios de coparticipación, tanto en lo relativo al orden, como a la higiene y seguridad. Por tanto, los funcionarios y trabajadores al igual que la Municipalidad deberán tener obligaciones y en su caso prohibiciones.

Capítulo IV

ORGANIZACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 191°. – El Decreto Supremo 44, que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable y demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la Ley Nº 16.744, Sobre el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del Artículo 184, Título I, Libro II, de la Protección de las personas que trabajan, Código del Trabajo.
Para los efectos del presente Reglamento se entenderán por "Riesgos Profesionales" los atingentes a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales derivados del mismo.

Capítulo V

DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 192°. – La Municipalidad de Sagrada Familia garantizará a cada uno de sus funcionarios o trabajadores un ambiente laboral seguro, para ello tomará las medidas necesarias en conjunto con el departamento de prevención de riesgo y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad para que los funcionarios y trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

ARTÍCULO 193°. – La Municipalidad promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los funcionarios y trabajadores, ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite, sin costo para ello.

ARTÍCULO 194°. – La Municipalidad de Sagrada Familia considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que todo funcionario y persona que trabaja mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Especialmente es necesario este control tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, trabajo a la intemperie, temperatura baja o alta, vibraciones, radiaciones, ambientes tóxicos, sobrecarga laboral, etc.), toda agresión verbal o corporal podrá ser denunciada ante el Ministerio Público, o ante la policía si no hubiere fiscalía en la comuna en que tiene su sede la municipalidad, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y al alcalde los hechos de
carácter irregular o las faltas al principio de probidad de que tome conocimiento (Art. 58 letra K), Ley Nº 18.883).

ARTÍCULO 195°. – La Municipalidad suministra servicios en condiciones especiales de trabajo donde la seguridad de su personal es la preocupación fundamental, por ello se establece que:

- Toda actividad debe ser desarrollada cumpliendo las normas de seguridad aplicables, las que deben ser conocidas, verificadas y aplicadas, corrigiendo de inmediato las desviaciones que se observen, incluso deteniendo una faena si fuera necesario.

- Cada persona es individualmente el primer responsable de su propia integridad física y laboral, por lo que deberá cumplir las instrucciones recibidas acerca de los riesgos que involucra su trabajo y, usar adecuadamente los elementos de protección personal.
- En toda circunstancia se debe tener presente que la seguridad del personal en el desarrollo de las actividades es inherente al estilo y tipo de trabajo cotidiano de cada uno de los integrantes de las diferentes áreas de la Municipalidad.

ARTÍCULO 196°. - La seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo en la Municipalidad. Es deber de todos los integrantes, cualquiera que sea su nivel jerárquico, colaborar con la prevención de condiciones y acciones subestándares que pudieran provocar lesiones a las personas y daños a equipos o instalaciones.

ARTÍCULO 197°. - Los directores, jefes y encargados de cualquier nivel son responsables de la aplicación de la política general y de la ejecución de los programas de seguridad que se establezcan en áreas de su dependencia.
Del mismo modo, serán responsables de:

- Determinar la necesidad, solicitar y velar por el uso de los elementos de protección personal asignado a sus funcionarios y trabajadores dependientes.
- Velar por estricto cumplimiento de todas las instrucciones y demás normas destinadas a la prevención de riesgos y, en especial, de las que se refiere a las obligaciones que señala este Reglamento.
- Liderar por medio del desarrollo de actividades que fomenten la seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Aplicar las medidas disciplinarias o solicitar la aplicación de sanciones a Recursos Humanos por el incumplimiento de instrucciones verbales o escritas o por las acciones u omisiones que constituyan infracciones a las normas de este Reglamento.
- Determinar las condiciones ambientales, potencialmente inseguras y que expongan al personal a accidente, o que puedan dañar a la propiedad o a equipos de la Municipalidad.

ARTÍCULO 198°.- Los integrantes de la Municipalidad deben demostrar una actitud proactiva, positiva y una clara conciencia de que la seguridad es responsabilidad de todos, sin importar el orden jerárquico que ocupe en la entidad edilicia igualmente, es responsabilidad de todos las personas que trabajan utilizar adecuada y correctamente los recursos institucionales (personal, material, equipamiento, tiempo y capital) en forma que permita la optimización de ellos evitando defectos, derroches, daños y pérdidas accidentales a la Municipalidad y/o terceros.

ARTÍCULO 199°. - Los cursos de capacitación e instrucción de seguridad, higiene o de primeros auxilios que establezca la Municipalidad son obligatorios para todo el personal.
Nadie podrá excusarse del cumplimiento de este Reglamento y, en general de las normas de seguridad que en su virtud se impartan.

ARTÍCULO 200°. - Las normas de seguridad del presente Reglamento e instrucciones impartidas serán también obligatorias para el personal que, sin ser una persona que trabaja en la Municipalidad de Sagrada Familia tenga que realizar trabajos es su interior, ya sea por cuenta de terceros, o por contratos personales de prestaciones de servicios, transporte, prácticas de estudios, etc.
El presente Reglamento se hace extensivo a las Empresas Contratistas y Subcontratistas que presten servicios en instalaciones de la Municipalidad de Sagrada Familia (en su calidad de la Empresa Principal).

ARTÍCULO 201°. - Toda advertencia de seguridad o precaución en máquinas, oficinas, equipos auxiliares u otros, deberá estar escrita en idioma español y en forma destacada.

ARTÍCULO 202°. - El jefe o encargado será el responsable de instruir a sus funcionarios y trabajadores en el procedimiento para casos de accidentes, comprobando y registrando la capacitación impartida a su personal, es de su competencia constatar el entendimiento cabal de parte de sus trabajadores del Procedimiento. Cada vez que ocurra un accidente; con o sin lesiones, daño al equipo y/o detención de algún proceso, el jefe directo, la persona que trabaja o testigo del accidente, deberá:

- Informar de inmediato al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Buscar la atención inmediata si de lesiones se trata, como también dar soluciones y/o sugerencias a la situación correspondiente, si se escapa de su competencia será
- Recursos Humanos respectivo en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad respectivo y/o Prevencionista y Organismo Administrador correspondiente que informe a su Dirección.
- Elaborar informe preliminar dentro de las 24 horas de ocurrido el siniestro. Investigar el siniestro.

ARTÍCULO 203°.- Practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 48 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, el cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte puedan hacer, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Organismo Administrador respectivo u otro.

ARTÍCULO 204°. - Las diferentes jefaturas y cualquier persona que tenga trabajadores a su mando, serán los directamente responsables, según proceda, en lo que, a instrucción de prevención y control de uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad, buscando la asesoría y apoyo necesario a través de la Capacitación y Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 205°. - Dicha jefatura deberá tener siempre presente que son los directos responsables de los recursos físicos y humanos asignados a su cargo, buscando obtener de ellos la mayor eficiencia y bajo el fiel cumplimiento de las Normas de Seguridad.

Capítulo VI

DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

ARTÍCULO 206°. - La Municipalidad de Sagrada Familia deberá proporcionar a sus funcionarios y trabajadores, libres de costos y a cargo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el funcionario o persona que trabaja deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

ARTÍCULO 207°. - Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean estos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos, según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto Nº 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 208°. - Todas las personas que trabajan deberán usar y cuidar en forma correcta los elementos de protección personal tales como; zapatos de

seguridad, casco, guantes, anteojos de seguridad, protección auditiva, overol de trabajo y la protección personal adicional entregados para trabajos específicos que tengan a su cargo, además aquellas prendas que tienen la finalidad de proteger como lo es la ropa de trabajo (polera, polar, parka, pantalones, overoles, chaquetas para soldar, etc.).
Los elementos de protección personal deberán ser conservados por los funcionarios y las personas que trabajan dentro de su lugar de trabajo.
No se permitirá el uso de mangas o piernas recortadas o remangadas.

ARTÍCULO 209°. - Para el personal en terreno, en el momento en que se declaren emergencias debido a condiciones climáticas u otras, cada uno será provisto de ropa adecuada (por ejemplo: ropa de PVC, botas de goma de seguridad y/o buzo térmico).
En la temporada estival, el personal expuesto a rayos ultravioleta, cada uno será provisto de: bloqueador solar de factor 50 o más en período de primavera-verano y factor 30 en período otoño-invierno; Gorro con visera y Anteojos con filtro UV.

ARTÍCULO 210°. - Cuando un elemento de protección esté en malas condiciones de uso, el funcionario o persona que trabaja deberá informar a su jefe inmediato, para que solicite su recambio al Departamento de Prevención de Riesgos.
En caso de pérdida o deterioro de un elemento de protección, se debe informar del hecho al jefe directo. Si dicha pérdida o deterioro fuere imputable al trabajador, éste será obligado a efectuar el pago del elemento en cuestión.
La Municipalidad de Sagrada Familia entregará su reposición el mismo día.

ARTÍCULO 211°. -Cada vez, que un funcionario y persona que trabaja necesite un elemento de protección personal adecuado a su labor o tarea que realizará, se deberá demandar la asesoría del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o al profesional idóneo del área involucrada y/o al Organismo Administrador.

ARTÍCULO 212°. - Será responsabilidad de la persona que trabaja conservar y dar buen trato a las vestimentas de trabajo entregadas a cargo para su uso, encontrándose entre estas, los elementos de protección personal.
La ropa de trabajo o uniforme es imagen personal y de la Municipalidad de Sagrada Familia, por tanto, será responsabilidad de la persona que trabaja mantenerla y conservarla limpia.

ARTÍCULO 213°. - Propiedad de los Equipos e Implementos: Todos los Elementos de Protección Personal (EPP), equipos de seguridad, herramientas y ropa de trabajo provistos por la Municipalidad son de propiedad exclusiva de la institución corporativa. Su entrega al personal —bajo cualquier modalidad contractual— se efectúa en calidad de comodato de uso e implica únicamente la transferencia de su tenencia y custodia para el exclusivo y estricto cumplimiento de sus funciones laborales. Ninguno de estos elementos constituye una donación, regalía, ni parte de la remuneración del trabajador.

ARTÍCULO 214°. - Obligaciones del Personal (Planta y Contrata): En conformidad con el Artículo 58, letra d), de la Ley N° 18.883, es obligación de todo funcionario velar por la conservación, integridad y debida custodia de los EPP y uniformes institucionales asignados a su cargo. Al cesar en sus funciones por cualquier causa legal (renuncia, jubilación, destitución o término de contrata), desaparece la causa jurídica de la asignación, quedando el exfuncionario obligado a la restitución total e inmediata de las prendas y equipos en el Departamento de Prevención de Riesgos o Bodega Municipal, previo a la tramitación de sus decretos de pago pendientes.

ARTÍCULO 215°. - Obligaciones de Prestadores a Honorarios y Personal de Contratistas: De acuerdo con el Artículo 68 de la Ley N° 16.744 y la

jurisprudencia administrativa vigente, los prestadores de servicios a honorarios y el personal de empresas contratistas o subcontratadas que presten servicios en dependencias municipales, tienen la obligación estricta de restituir la ropa de trabajo, herramientas y EPP suministrados de manera directa o subsidiaria al momento de la extinción, término o resolución de su respectivo contrato o convenio de prestación de servicios.

ARTÍCULO 216°. - Procedimiento y Registro de Devolución: Cada entrega de implementos quedará registrada en un acta firmada o "Cargo de Ropa/EPP". Al término del vínculo laboral, el trabajador deberá hacer devolución física de dichos elementos, oportunidad en la que se emitirá un **Certificado de Recepción y Conformidad**.

ARTÍCULO 217°. - Excepciones por Criterio Sanitario: Se exceptúan de la obligación de devolución aquellos Elementos de Protección Personal de uso íntimo o cuya restitución suponga un riesgo biológico o sanitario evidente (tales como tapones auditivos endoaurales, mascarillas o respiradores con filtros saturados), o bien aquellos elementos cuya vida útil declarada por el fabricante se encuentre totalmente cumplida o presenten un desgaste insalvable por el uso diario. En tales casos, el Departamento de Prevención de Riesgos autorizará su baja y destrucción directa mediante un acta interna de desecho, liberando al trabajador del cargo.

Capítulo VII

PROHIBICIÓN Y REGULACIÓN DE LUGARES Y CONDICIONES EN QUE SE PUEDE FUMAR EN LOS LUGARES DE TRABAJO (LEY 20.105).

ARTÍCULO 218°. - En base al Artículo 11 de la Ley 20.105, la Municipalidad de Sagrada Familia prohíbe fumar en los siguientes lugares de trabajo, salvo en sus patios o espacios al aire libre: Comedores, Cocina, Baño, Vestidores, Oficinas, Bodega, Operando maquinarias, Bus de transporte de personal y en todas las zonas de trabajo que entorpezca sus labores.
Está estrictamente prohibido fumar en predios, bosques, canchas de acopio, donde se realizan labores de carga o descarga de madera, o cualquier combustible inflamable.
Dentro de la Municipalidad de Sagrada Familia se puede fumar en lugares especialmente habilitados para ello.

Capítulo VIII

DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 219°. - Según el art. 15 del Decreto supremo N°44, la entidad empleadora garantiza que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, recibe de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. La entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.
La información de entrega por parte de la entidad empleadora a las personas trabajadoras considera a lo menos:
1. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:
a. Espacio de trabajo.

b. Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
c. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
d. Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.
2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.
3. Los procedimientos de trabajo seguro asociados.
4. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

La Municipalidad de Sagrada Familia dará cumplimiento a las obligaciones que señala este artículo principalmente a través de la línea jerárquica liderada por el alcalde, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Departamento de Prevención de Riesgos, y Recursos Humanos al momento de contratar a las personas que trabajan y/o crear actividades que implican riesgo.
Sin perjuicio de lo anterior, la Municipalidad de Sagrada Familia mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Por tanto, en la siguiente tabla se presentarán al funcionario y persona que trabaja los riesgos existentes a los que es estará expuesto en conjunto con sus consecuencias y las medidas preventivas a tomar.

Trabajos Administrativos

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Desplazamiento por pasillos, oficinas y dependencias	Áreas de trabajo sucias o desordenadas. Terrenos o pisos irregulares. Archivadores abiertos o cables sueltos en zonas de paso.	Caída al mismo nivel (por tropezón o resbalón). Golpeado contra objetos inmóviles.	Golpes, contusiones, torceduras, esguinces y fracturas.	Realizar una verificación visual previa de las condiciones del terreno. Mantener superficies de tránsito ordenadas, limpias y libres de objetos, basura o líquidos. Prohibir estrictamente correr dentro de las instalaciones. Uso obligatorio de calzado apropiado y cerrado. Mantener cajones de archivadores siempre cerrados tras su uso. Prohibir el uso de extensiones eléctricas en áreas de tránsito. Señalizar desniveles no eliminables e informar anomalías a Jefatura o Comité Paritario. No almacenar cajas ni materiales en corredores.
Acceso a objetos en altura o almacenamiento en estanterías	Trabajos y desplazamientos a distinto nivel del piso. Uso de escalas	Caída a distinto nivel. Desestabilización o volcamiento de la escala.	Golpes, contusiones, torceduras, esguinces, fracturas y politraumatismos graves.	Prohibir estrictamente el uso de sillas, mesas o basureros como escalas para alcanzar objetos. Utilizar solo escalas modulares y certificadas (no hechizas), manteniéndolas limpias y secas.

	manuales o estructuras de apoyo.			Asegurar la extensión completa de los limitadores en escalas de tijera antes de subir. Verificar la estabilidad del terreno donde se posa la escala (evaluar ayuda de un compañero para sujetarla). Utilizar obligatoriamente el pasamanos al subir o bajar escaleras estructurales, sin correr ni obstruirlas con cajas.
Levantamiento y traslado de materiales o archivadores	Manejo manual de cargas pesadas o voluminosas.	Sobreesfuerzo físico. Caída al mismo nivel por pérdida de equilibrio.	Desgarros musculares, contusiones, golpes, heridas y lesiones crónicas en la espalda y columna (lumbago).	Utilizar prioritariamente medios mecánicos auxiliares (yeguas de carga, transpaletas, carros) para mover materiales. Respetar Límites Legales: Máximo 25 kg para hombres; 20 kg para mujeres y menores de 18 años; prohibición absoluta para mujeres embarazadas. Aplicar la técnica correcta de levantamiento: doblar las rodillas, mantener la espalda recta y levantar con la fuerza de las piernas. Coordinar movimientos entre trabajadores si el volumen de la carga bloquea la visualización del camino.
Operación de computadores , impresoras y dispositivos de oficina	Trabajos con equipos o dispositivos eléctricos energizados. Conexiones e instalaciones del recinto.	Contacto eléctrico directo o indirecto. Cortocircuito / Principio de incendio por sobrecarga.	Shock eléctrico, fibrilación, quemaduras térmicas internas/externas, muerte y daños materiales.	Mantener en perfecto estado las instalaciones eléctricas de la oficina. No sobrecargar circuitos ni usar alargadores ("zapatillas") de forma excesiva o en cascada. Prohibir el uso de enchufes o cables deteriorados. Prohibir reparaciones eléctricas por personal no calificado o sin autorización (SEC). Comprobar la desconexión total de equipos al finalizar la jornada. Instalar señales de advertencia eléctrica en tableros y prohibir el consumo de líquidos cerca de equipos energizados.
Uso de sistemas de calefacción y almacenamiento de insumos	Trabajos con materiales combustibles (papel, cartón, gas, estufas).	Incendio o amago de fuego. Explosión por acumulación de gases.	Quemaduras de diversa consideración, asfixia por inhalación de humo y monóxido de carbono, muerte y daños materiales.	Prohibir el almacenamiento de líquidos combustibles en envases inadecuados. Prohibir el uso de estufas, cocinillas o anafes en archivos o bodegas de fácil combustión. Respetar la prohibición absoluta de fumar dentro de recintos municipales (Ley de Tabaco) y no arrojar colillas en papeleros. Manipular con cuidado cilindros de gas de estufas, cerrando el regulador al término de la jornada.

				Dotar las dependencias con extintores vigentes tipo ABC en cantidad y distribución normativa.
Permanencia en el puesto de trabajo diario	Condiciones ambientales de la oficina (iluminación, climatización, ruido).	Exposición a niveles deficientes de luminosidad, temperatura o presión sonora.	Exposición a niveles deficientes de luminosidad, temperatura o presión sonora.	Asegurar que la iluminación sea la adecuada para la tarea, evitando reflejos y deslumbramientos en las pantallas. Programar mantenciones periódicas a los sistemas de aire acondicionado y estufas, manteniéndolos a temperatura de confort técnico. Controlar los niveles de ruido ambiental e implementar acondicionamiento acústico si no se puede aislar la fuente sonora.
Atención de público y cumplimiento de metas del departamento	Aspectos psicosociales (procedimientos inadecuados, mala organización, atención a usuarios).	Exposición a sobrecarga mental y exigencias emocionales. Exposición a conductas hostiles de terceros.	Alteraciones físicas y psíquicas, irritabilidad, estados depresivos, disminución del rendimiento, estrés y trastornos del sueño.	Establecer pautas de trabajo y procedimientos claros para cada tarea interna. Implementar protocolos formales para la atención de público difícil. Realizar planificación estratégica de las metas para evitar la sobrecarga laboral de fin de año. Fomentar la resolución pacífica de conflictos en los equipos. Realizar pausas activas sistemáticas durante el día para reducir la fatiga mental y la saturación psicológica.
Uso de herramientas de oficina, manipulación de mobiliario y uso de casino	Útiles de escritorio cortopunzantes (tijeras, cuchillos cartoneros, saca-corchetes). Mobiliario de oficina (puertas, cajones, sillas dinámicas). Manipulación de líquidos calientes (hervidores, termos) y almacenamiento de alimentos.	Contacto con elementos cortopunzantes. Atrapamiento o golpe por/contra objetos. Caída desde silla por pérdida de estabilidad. Contacto térmico con fluidos a altas temperaturas. Ingesta de alimentos descompuestos o contaminados.	Heridas cortantes, escoriaciones, pinchazos. Contusiones, hematomas, aplastamiento de dedos. Esguinces, lesiones lumbares. Quemaduras térmicas de diversa consideración (en piel u ojos). Intoxicación alimentaria, cuadros gastrointestinales	Manejar con especial cuidado tijeras y cuchillos cartoneros; estos últimos deben contar obligatoriamente con hoja retráctil automática. No usar carpetas o archivadores pesados en bordes inestables de escritorios. Evitar abrir o cerrar puertas de forma brusca; mantener señalizadas las mamparas y puertas de vidrio mediante cintas o vinilos reflectantes visibles a la altura de los ojos. Prohibir estrictamente balancearse o inclinarse hacia atrás en las sillas de trabajo; inspeccionar periódicamente que las ruedas y pistones de las sillas estén en buen estado. Extremar la precaución al operar hervidores eléctricos: no llenarlos sobre el nivel máximo indicado y transportar tazas con líquidos calientes utilizando bandejas o tapas protectoras. Mantener el microondas del casino limpio y libre de residuos grasos; no introducir

				recipientes metálicos o de plástico no aptos. Prohibir el almacenamiento de alimentos junto a productos químicos o de limpieza; establecer un día de limpieza semanal obligatoria del refrigerador del personal para desechar productos vencidos o en mal estado.

Administración y Finanzas – Tesorería

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Atención en caja y recepción de pagos (Efectivo, cheques, transacciones con tarjetas por patentes comerciales)	Manejo y acumulación de grandes sumas de dinero en efectivo. Exposición visual de la recaudación ante el público general.	Robo con violencia, asalto, hurto o conductas delictivas de terceros.	Heridas por armas (blancas o de fuego), contusiones por golpes directos, estrés agudo, trauma psicológico postraumático.	Implementación de **cámaras de seguridad (CCTV)** apuntando a las cajas de atención. Instalación de **vidrios blindados o mamparas de protección perimetral** en los módulos de recaudación. Uso de **botón de pánico silencioso** conectado directamente a Carabineros o Seguridad Pública. Custodia y retiros parciales de dinero (arqueos de caja) durante el día.
Manipulación constante de dinero en efectivo y documentos de pago	Billetes y monedas de circulación masiva. Documentación física externa proveniente de diversos usuarios	Contacto con agentes biológicos (bacterias, virus, hongos por transferencia manual).	Infecciones gastrointestinales, dermatitis de contacto, conjuntivitis, cuadros respiratorios (gripe/influenza).	Mantener dispensadores de alcohol gel en cada módulo de caja para uso del funcionario. Lavado de manos clínico obligatorio al iniciar/terminar el turno y antes de consumir alimentos. Uso opcional de guantes de nitrilo delgados si el cajero presenta heridas preexistentes en las manos.
Revisión de carpetas, verificación de requisitos y archivo (Balances, resoluciones sanitarias, inicio de actividades, permisos DOM para obtención o renovación)	Manipulación de archivadores AZ pesados. Estanterías en altura o zonas de archivo estrechas. Hojas de papel con bordes afilados.	Sobreesfuerzo físico en el levantamiento de archivadores. Caída de objetos desde estantes superiores. Contacto con bordes filosos (cortaduras de papel).	Lumbalgia aguda, contracturas musculares, esguinces. Contusiones por caída de carpetas. Heridas cortantes menores en dedos y manos.	Almacenar los archivadores más pesados en los niveles medios e inferiores de las estanterías (altura de la cintura). Utilizar escalas modulares estables para acceder a niveles altos (prohibido usar sillas o cajones). Manipular la documentación con precaución; evaluar el uso de dediles de goma para el conteo y revisión de hojas. Fijar las estanterías estructuralmente a los muros para evitar su volcamiento.
Digitación de datos, ingreso al sistema municipal y emisión de giros	Uso prolongado de computadores. Postura sentado (sedente) continua durante la jornada laboral.	Exposición a pantallas de visualización de datos. Adopción de posturas forzadas del sistema osteomuscular.	Astenopia (fatiga visual, ojo seco), cefaleas. Trastornos musculoesqueléticos (cervicalgia, lumbago, tendinitis de muñeca, síndrome del túnel carpiano).	Disponer de mobiliario ergonómico (silla con regulación de altura, respaldo lumbar y apoyabrazos). Posicionar la pantalla a una distancia de 50-70 cm y a la altura de la visual horizontal. Realizar pausas activas de 5 minutos por cada hora de digitación intensa para elongar

				extremidades superiores y cuello.
Atención a contribuyentes y comerciantes (Notificación de patentes vencidas, multas, clausuras vigentes o falta de documentos para renovar)	Usuarios molestos, estresados o agresivos ante el rechazo de su trámite o el cobro de intereses/multas legales.	Exposición a violencia verbal, insultos, amenazas o amagos de agresión física.	Estrés de origen laboral, crisis de pánico, ansiedad, taquicardia.	Capacitación del personal en técnicas de "Comunicación Asertiva" y "Manejo de Conflictos con Usuarios". Delimitación de filas mediante tótems o sistemas de números para evitar aglomeraciones frente al módulo. Protocolo de seguridad: facultad de suspender la atención y solicitar el retiro del usuario mediante guardias de seguridad ante insultos o faltas de respeto.

Dirección de Tránsito y Transporte Público

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
		Accidente de tránsito (colisión, choque, volcamiento, atropello) durante el circuito del examen.	Politraumatismos graves, fracturas, latigazo cervical, trauma encéfalo craneano (TEC), muerte..	El examinador debe utilizar obligatoriamente el cinturón de seguridad en todo momento. Realizar una inducción breve previa al postulante sobre las órdenes de ruta. El examinador tiene la facultad y obligación de dar por terminado el examen inmediatamente si el postulante comete una falta reprobatoria que ponga en riesgo la seguridad. En exámenes Clase C (motos) o Clase D (maquinaria), el examinador debe evaluar desde una zona segura a pie o desde el vehículo municipal de apoyo, utilizando chaleco reflectante. Revisión visual del vehículo del postulante (Antes de iniciar el examen) Componentes mecánicos calientes, partes móviles (motor), neumáticos en mal estado o tránsito cercano. Contacto térmico (quemaduras). Atropello por movimiento imprevisto del auto del postulante. Quemaduras, contusiones, heridas, fracturas. Mantener distancia de seguridad del escape y del capó si el motor viene caliente. Solicitar al postulante que apague el motor y enganche el vehículo antes de revisar luces traseras o delanteras.

				Uso de calzado de seguridad o calzado técnico cerrado con suela antideslizante por parte del inspector/examinador
		Asalto, robo con violencia o delincuencia común. Exposición a billetes o monedas contaminadas.	Lesiones por armas (blancas o de fuego), contusiones por golpes, estrés agudo, trauma psicológico, infecciones dérmicas.	Implementación mamparas de seguridad de alta resistencia. Presencia permanente de guardias de seguridad o Carabineros (en periodos críticos de marzo/agosto). Retiro periódico de efectivo de las cajas (arqueos parciales) mediante bolsas de seguridad hacia la bóveda central. Contar con cámaras de vigilancia directas y botón de pánico silencioso conectado a Seguridad Pública. Uso de alcohol gel y lavado frecuente de manos para los cajeros.
		Exposición a violencia verbal, insultos, amenazas o agresiones físicas de contribuyentes.	Crisis de pánico, estrés agudo, contusiones por golpes directos.	Capacitación a las y los funcionarios en "Manejo de usuarios difíciles" y técnicas de contención verbal. Delimitar las zonas de espera mediante tótems o filas ordenadas para evitar el hacinamiento en el mesón. Sistema de números de atención digital para evitar la incertidumbre del usuario. Apoyo inmediato de la seguridad del recinto ante cualquier falta de respeto.
		Exposición a pantallas / Fatiga visual. Sobrecarga osteomuscular por postura estática. Estrés térmico.	Cefaleas, astenopia (ojo seco, visión borrosa). Lumbago, dolores dorsales, venas várices (bipedestación prolongada). Fatiga física.	Evaluación en ruta de postulantes a licencias (Clases B, C, A1, A2, A4, D, etc.)
Llamados telefónicos, envío de correos o asignación de citas (Notificación de aprobaciones, rechazos o citaciones al Juzgado por licencias retenidas)	Uso intensivo de herramientas informáticas y telefonía. Repetitividad de la tarea y plazos de respuesta. Trato telefónico con usuarios molestos o bloqueados del sistema.	Adopción de posturas forzadas del sistema musculoesquelético. Exposición a factores psicosociales (agresión verbal telefónica o frustración).	Tendinitis de muñeca, síndrome del túnel carpiano, cervicalgia por malas posturas (ej: sostener el teléfono con el hombro). Estrés, fatiga mental.	Cobro y manejo de dinero en efectivo / Valores en caja (Especialmente en periodos masivos de Permisos de Circulación)

Riesgos Psicosociales

Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales CEAL SM SUSESO (MINSAL)	Sobre carga de trabajo. Falta de control y autonomía. Ambigüedad o conflicto de rol. Jornadas laborales extensas o turnos rotativos. Acoso laboral. Acoso sexual o discriminación. Liderazgo disfuncional. Mal clima laboral. Inestabilidad laboral. Inseguridad contractual. Aislamiento físico.	Lesiones y/o Enfermedades profesional de origen mental.	Las emanadas de la implementación del protocolo CEAL SM SUSESO

Auxiliares – Limpieza

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Limpieza de oficinas, comedores y patios	Superficies de trabajo húmedas, irregulares o con desniveles (escaleras).	Caídas al mismo o a distinto nivel (resbalones, tropezones).	Esguinces, fracturas, contusiones, heridas.	Uso de calzado de seguridad con suela antideslizante. Uso obligatorio de señalética de "Piso Húmedo" durante el trapeado. Mantener pasillos y vías de tránsito despejadas.
Aseo en general y recolección de hojas	Movimientos repetitivos, postura de pie prolongada, agacharse constantemente.	Sobreesfuerzo por manejo manual de cargas o posturas forzadas.	Lumbago, tendinitis, dolores musculares crónicos (trastornos músculo-esqueléticos).	Capacitación en técnicas de manejo manual de cargas (doblar rodillas, no la espalda). Uso de herramientas con mangos de longitud adecuada (escobas, orquillas) para evitar encorvarse. Implementar pausas de estiramiento
Aseo e higienización de superficies	Manipulación de productos químicos de limpieza (cloro, desinfectantes, desengrasantes).	Contacto dérmico, ocular o inhalación de vapores químicos.	Dermatitis de contacto, conjuntivitis química, irritación de vías respiratorias.	Uso obligatorio de guantes de nitrilo o goma de caña larga. Prohibición absoluta de mezclar productos químicos (ej. Cloro con amoniaco). Realizar la dilución en espacios ventilados y usar antiparras si hay riesgo de salpicadura.
Preparación de bebidas calientes (Reuniones de Concejo)	Manipulación de hervidores eléctricos, agua a altas temperaturas y loza.	Contacto con agua hirviendo, vapor, o elementos calientes.	Quemaduras térmicas de diversa consideración en manos o cuerpo.	Utilizar hervidores en buen estado, con base estable y cable corto. No llenar el hervidor sobre su capacidad máxima. Trasladar las bebidas calientes en bandejas estables y evitar el traslado de tazas colmadas.
Lavado de loza y vajilla	Manipulación de tazas, vasos o platos de	Cortes o heridas por rotura de material de	Heridas cortantes en manos y dedos, riesgo de infección.	Revisar que la loza no tenga trizaduras antes de lavarla. Uso de guantes para el lavado

	vidrio/cerámica húmedos.	loza o vidrio.		que mejoren el agarre. Disponer de un contenedor exclusivo y señalizado para desechar vidrios rotos (nunca tirarlos directo a la bolsa de basura común).
Riego en verano y recolección de hojas en otoño	Trabajo a la intemperie (patios, veredas y sectores con vegetación).	Exposición a radiación UV (verano) y cambios bruscos de temperatura o humedad (otoño).	Quemaduras solares, insolación, enfermedades respiratorias.	Aplicación de protector solar (FPS 30+ o 50+) en zonas expuestas. Uso de gorro tipo legionario y ropa de trabajo adecuada a la estación (cortavientos/parcas en otoño/invierno).
Aseo en veredas y exteriores	Tránsito peatonal y vehicular cercano, exposición a la comunidad.	Atropellamiento, golpes por terceros, o exposición a agresiones verbales de transeúntes.	Policontusiones, estrés agudo, lesiones por accidentes externos.	Uso obligatorio de chaleco reflectante en exteriores. Realizar el barrido de veredas en horarios de menor flujo vehicular/peatonal si es posible. Reportar inmediatamente cualquier conducta hostil de externos a la seguridad municipal

Conductores

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Revisión de niveles y estado mecánico (Check-list diario en capó, neumáticos y luces)	Partes calientes del motor (radiador, bloques). Componentes pesados (neumático de repuesto). *Bordes filosos en la estructura del motor o carrocería.	Contacto térmico (quemaduras). Sobreesfuerzo en el levantamiento o cambio de neumáticos. Heridas cortantes.	Quemaduras en manos/brazos. Lumbalgia aguda, esguinces, desgarros. Cortes, escoriaciones.	Realizar la revisión visual con el motor frío antes de iniciar la jornada. Uso obligatorio de guantes de cabritilla o mecánicos durante la revisión técnica. Solicitar apoyo o usar herramientas mecánicas (gata) para manipular la rueda de repuesto.
Conducción en la vía pública (Urbana, rural o carreteras)	Tránsito vehicular general, peatones imprudentes, ciclistas. Condiciones climáticas adversas (lluvia, neblina, hielo en la calzada).	Accidente de tránsito (colisión, choque, atropello, volcamiento).	Politraumatismos, fracturas múltiples, trauma encéfalo craneano (TEC), latigazo cervical, muerte.	Contar con Licencia de Conducir municipal al día (Clase B o A2/A3 si conduce minibuses). Uso estricto y obligatorio del cinturón de seguridad para el conductor y todos los pasajeros antes de iniciar la marcha. Respetar rigurosamente los límites de velocidad y la Ley de Tránsito. Prohibición absoluta del uso de teléfonos celulares mientras se conduce (Ley No Chat en Chile). Capacitación obligatoria en Conducción Defensiva.
Conducción en horarios extendidos o nocturnos (Emergencia	Disminución de la visibilidad natural.	Exposición a fatiga o somnolencia al volante (pérdida de	Accidentes de alta energía (choques frontales, volcamientos), muerte.	Respetar las pausas de descanso establecidas: detener el vehículo cada 2 horas de conducción continua o cada

s, traslados largos, pautas de prensa nocturnas)	Monotonía de la ruta y acumulación de horas de manejo.	control del vehículo).		200 km para estirar las piernas e hidratarse. Prohibir la conducción si el funcionario no ha tenido un descanso mínimo continuo de 8 horas entre jornadas.
Carga de combustible en estaciones de servicio	Gases y vapores de hidrocarburos (bencina/diésel). Fuentes de ignición externas.	Inhalación de vapores químicos. Exposición a incendios o amagos de fuego.	Mareos, dolor de cabeza, irritación de vías respiratorias. Quemaduras térmicas.	Apagar completamente el motor, luces y radio antes de cargar. Prohibición absoluta de fumar o utilizar el teléfono celular en la zona de carga. Conocer la ubicación y uso del extintor ABC del vehículo institucional.
Asistencia en el ascenso y descenso de pasajeros (Especialmente adultos mayores o personas con movilidad reducida)	Manipulación manual de personas o equipaje. Apertura y cierre de puertas/portones del vehículo.	Sobreesfuerzo físico por fuerza mal aplicada. Atrapamiento de dedos o manos en las puertas.	Lesiones musculoesqueléticas (lumbago). Contusiones, heridas por aplastamiento.	Capacitación en técnicas ergonómicas para la asistencia y movilización de pacientes/usuarios. Verificar visualmente que las manos de los pasajeros estén a resguardo antes de cerrar las puertas o portalones.
Permanecer sentado durante la jornada laboral	Postura sedente prolongada. Vibraciones del vehículo en movimiento.	Adopción de posturas forzadas por mala regulación del asiento. Exposición a vibración de cuerpo entero.	Dolores lumbares crónicos, ciática, fatiga muscular generalizada.	Ajustar correctamente el asiento antes de partir (distancia a los pedales, inclinación del respaldo a unos 100°-110°, y altura del apoyacabezas). Realizar ejercicios de estiramiento y pausas activas al terminar cada traslado o pauta.

Limpia Fosas

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Conducción del camión hacia el domicilio o sector rural	Vehículo de carga pesada con líquido en movimiento (efecto oleaje en el estanque). Caminos rurales estrechos, pendientes o con suelo blando.	Accidente de tránsito (colisión, choque, volcamiento por pérdida de estabilidad).	Politraumatismos, fracturas, atrapamiento, muerte.	Conductor con Licencia Profesional vigente (Clase A4 o A2 antigua). Respetar límites de velocidad reducidos debido al movimiento de la carga (oleaje). Mantener el estanque con rompeolas internos operativos. Check-list diario de frenos, dirección y estado del estanque.
Posicionamiento y estacionamiento en el lugar de trabajo	Espacios reducidos en viviendas, suelo inestable cerca de la fosa, presencia de peatones/terc	Atropello a terceros o al peoneta. Volcamiento o hundimiento del camión por colapso del	Fracturas, politraumatismos, muerte.	El peoneta debe actuar obligatoriamente como "puntero" o guía desde abajo en el punto ciego del chofer. Uso de chaleco reflectante de alta visibilidad por todo el personal.

	eros.	terreno.		Estacionar el camión a una distancia segura del borde de la fosa séptica (terreno firme).
Apertura de la tapa de la fosa séptica	Gases acumulados al interior de la fosa (Metano, Ácido Sulfhídrico H2S) Tapas de concreto pesadas.	Inhalación de gases tóxicos / Asfixia inmediata. Explosión (por gases inflamables en contacto con chispas). Sobreesfuerzo físico en el levantamiento.	Pérdida de conciencia, paro cardiorrespiratorio, muerte. Quemaduras severas. Lumbalgia aguda, hernias discales.	Prohibido asomarse directamente apenas se abra la fosa. Permitir la ventilación natural por al menos 10-15 minutos. Uso de ganchos elevadores de tapas para evitar sobreesfuerzo manual. Prohibición absoluta de fumar o generar chispas cerca.
Despliegue, acople y manipulación de mangueras de succión	Mangueras pesadas, mangueras bajo presión/vacío, abrazaderas y acoples rápidos.	Atrapamiento de dedos en acoples. Golpeado por manguera debido a falla de presión (desacople violento). Sobreesfuerzo por arrastre de mangueras cargadas.	Contusiones, heridas cortantes, fracturas menores. Lesiones musculoesqueléticas.	Uso obligatorio de guantes mecánicos de alta resistencia y calzado de seguridad. Inspección visual de abrazaderas y uniones antes de encender la bomba de vacío. Realizar el arrastre de mangueras entre el chofer y el peoneta (trabajo en equipo).
Succión y limpieza de la fosa	Salpicaduras de aguas servidas y lodos (Agentes biológicos: bacterias, virus, parásitos, hongos).	Contacto dérmico oficial u ocular con residuos fecales. Ingestión accidental de material contaminado.	Infecciones gastrointestinales, Hepatitis A y B, Tifus, conjuntivitis infecciosa, infecciones cutáneas.	Uso estricto de EPP biológico: Traje impermeable tipo *Tyvek*, guantes de nitrilo de caña alta sobre los guantes mecánicos, botas de goma de seguridad, antiparras con sello de goma y mascarilla respiratoria (mínimo KN95). Contar con vacunas preventivas al día. Lavado de manos obligatorio post-procedimiento. Vacunación obligatoria al día (Hepatitis A, Hepatitis B y Tétanos).
Transporte hacia la planta de tratamiento autorizado	Conducción con estanque a capacidad máxima (peso bruto vehicular aumentado). Válvulas o escotillas con fallas de cierre.	Accidente de tránsito por aumento en la distancia de frenado. Derrame de residuos peligrosos/aguas servidas en la vía pública (emergencia sanitaria).	Politraumatismos, muerte. Multas ambientales graves para el municipio, contaminación cruzada.	Conducción a la defensiva aumentando la distancia con el vehículo delantero. Verificar el cierre hermético de las válvulas de descarga antes de salir del domicilio.
Descarga de riles / aguas servidas en la planta de disposición	Acople a la piscina o ducto de recepción de la planta. Presión interna en el estanque al abrir válvulas.	Proyección de fluidos a alta presión durante la apertura de la válvula de descarga. Caída al mismo o distinto nivel en las instalaciones	Contaminación biológica severa en ojos/rostro, quemaduras químicas (por aditivos de la planta). Esguinces, fracturas.	Uso de protección facial completa (careta facial) combinada con antiparras al abrir la válvula de descarga. Posicionarse en el sentido contrario al viento al momento de la descarga. Transitar con precaución usando botas de goma con

		de la planta (superficies resbaladizas).		suela antideslizante en la zona de descarga de la planta.

Mecánico

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Intervención en motores encendidos o piezas en movimiento	Partes móviles del motor (correas, poleas, ventiladores). Superficies calientes (bloque de motor, tubo de escape).	Atrapamiento de extremidades o ropa suelta. Contacto térmico con piezas calientes.	Amputaciones, fracturas, heridas contusas, quemaduras térmicas de diversa consideración.	Prohibición absoluta de usar ropa holgada, anillos, relojes o pelo largo suelto. Instalar las protecciones o rejillas de los motores una vez terminada la prueba. Uso obligatorio de guantes de cabritilla/mecánico y dejar enfriar el motor antes de intervenir componentes críticos.
Uso de herramientas manuales y neumáticas (Llaves, esmeril angular, llaves de impacto)	Herramientas defectuosas, manipulación de equipos de torque o rotación.	Golpeado por herramientas o piezas eyectadas. Proyección de fragmentos o partículas (rebarbas).	Contusiones, heridas cortantes, traumatismo ocular.	Inspección previa de herramientas (prohibido usar herramientas "hechizas" o agrietadas). Uso obligatorio de antiparras de seguridad y careta facial al usar esmeril. Capacitación en el uso correcto de herramientas neumáticas.
Limpieza de piezas mecánicas y cambio de aceites/filtros	Sustancias químicas (combustibles, aceites usados, líquidos de freno, desengrasantes).	Contacto dérmico con químicos irritantes. Inhalación de vapores o neblinas químicas.	Dermatitis de contacto, intoxicación aguda, dermatitis alérgica, riesgo cancerígeno (aceite de motor usado a largo plazo).	Uso obligatorio de guantes de nitrilo o neopreno resistente a hidrocarburos y antiparras. Realizar la limpieza de piezas en un sector ventilado o campana de extracción. Contar con las Hojas de Datos de Seguridad (HDS) de cada producto químico en el taller.
Inspección de vehículos desde la fosa de servicio	Trabajo bajo el nivel del suelo / Desnivel físico de la fosa. Gases pesados acumulados en el fondo.	Caída al interior de la fosa (personal caminando por el taller). Inhalación de gases de escape acumulados en espacios confinados.	Fracturas, contusiones severas, asfixia o intoxicación por monóxido de carbono.	Mantener la fosa delimitada con cadenas de seguridad o barandas cuando no esté ocupada, o usar rejillas cubrefosas. Instalar sistemas de extracción forzada de aire en el fondo de la fosa. Prohibición de encender motores dentro del taller sin un extractor de gases de escape conectado al tubo.
Corte o soldadura de piezas metálicas de la maquinaria	Radiación no ionizante (arco eléctrico de soldadura). Proyección de chispas y escorias fundidas. Cilindros de gases comprimidos (Oxígeno/Acetileno).	Exposición a radiación UV/Infrarroja. Contacto con partículas incandescentes / Riesgo de incendio o explosión.	Queratoconjuntivitis (quemadura ocular), quemaduras en la piel, incendios estructurales.	Uso estricto de EPP específico: máscara de soldar con filtro regulable, guantes de puño largo de cromo, pechera y polainas de cuero. Uso de biombos de seguridad para proteger el resto del taller. Mantener los cilindros de gas amarrados a carros específicos, con válvulas antirretroceso de llama y alejados de fuentes de calor.

Limpieza de pasillos y orden del taller mecánico	Derrames de aceite, líquido refrigerante o grasa en el piso. Herramientas o piezas en el suelo.	Caída al mismo nivel por resbalón o tropiezo.	Esguinces, contusiones, heridas por impacto contra estructuras fijas.	Mantener una política estricta de orden: "Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar". Uso inmediato de material absorbente (aserrín técnico o arena absorbente) ante cualquier derrame de fluidos. Limpieza diaria del piso del taller con desengrasantes industriales.
Drenaje de aceite desde el vehículo al contenedor de recolección	Aceite de motor a altas temperaturas (post-operación). Posición bajo el vehículo (fosa o elevador).	Contacto térmico con fluido caliente (salpicaduras). Proyección de fluido a los ojos.	Quemaduras termoquímicas en piel. Conjuntivitis química, daño ocular.	Esperar a que el vehículo disminuya su temperatura interna antes de abrir el tapón del cárter. Uso obligatorio de antiparras de seguridad con sello de goma y guantes de nitrilo de manga larga. Uso de bandejas de recolección con embudo extendido para evitar salpicaduras.
Trasvasije de aceite desde los recolectores portátiles a los tambores de acopio final	Sustancia química líquida e inflamable (hidrocarburo usado). Vapores de hidrocarburos acumulados en recipientes cerrados.	Contacto dérmico con aceite usado. Inhalación de vapores orgánicos. Derrame del producto en el piso del taller.	Dermatitis de contacto, riesgo cancerígeno por exposición dérmica crónica (PAHs). Mareos, irritación de vías respiratorias. Caídas al mismo nivel (resbalones).	Uso mandatorio de EPP: guantes de nitrilo o neopreno, pechera plástica/goma, zapatos de seguridad y mascarilla con filtro para vapores orgánicos. Realizar el trasvasije mediante bombas manuales o neumáticas (evitar el volteo manual de tinetas). Mantener paños absorbentes o arena tecnológica cerca en caso de goteos.
Entrega del aceite usado a la empresa autorizada (Retiro)	Camión cisterna externo aspirando el aceite. Manipulación de mangueras de succión a alta presión.	Rotura o desacople de mangueras de succión (proyección de líquido a presión). Ingreso de personal ajeno a la operación de carga.	Contaminación ocular severa, golpes por mangueras de alta presión. Caídas o golpes a terceros.	Delimitar y señalizar el área con conos de seguridad durante la faena de retiro. Exigir al chofer/operador de la empresa externa el uso de sus EPP y verificar que la manguera esté correctamente anclada antes de iniciar la succión. Mantener el Kit Antiderrames de emergencia del taller (fieltro absorbente, cordones de contención y bolsas de desecho) al lado del camión durante el proceso.

DIDECO

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Atención en módulo / oficina (Subsidios,	Usuarios frustrados, en situación de extrema	Exposición a violencia verbal, insultos,	Estrés agudo, crisis de pánico, trauma psicológico, contusiones por	Instalación de barreras físicas (mesones amplios o mamparas de protección).

vivienda, estratificación social, discapacidad)	vulnerabilidad o con problemas de salud mental.	amenazas o agresiones físicas por negación de beneficios o demoras.	golpes.	Presencia permanente de guardias de seguridad en los salones de espera. Capacitación obligatoria en "Contención de usuarios difíciles" y manejo de crisis. Botón de pánico silencioso conectado a la central de seguridad municipal.
Digitación y revisión de casos en computador	Trabajo administrativo continuo frente a pantallas. Sillas o escritorios mal regulados.	Exposición a pantallas de visualización de datos. Adopción de posturas forzadas y movimientos repetitivos.	Fatiga visual (ojo seco, visión borrosa), cefaleas. Trastornos musculoesqueléticos (síndrome del túnel carpiano, lumbago, cervicalgia).	Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo. Implementación obligatoria de pausas activas (5 minutos cada 1 hora de digitación intensa). Uso de pantallas con filtro de luz azul o lentes con protección adecuada.
Desplazamiento a pie por barrios, poblaciones o sectores rurales	Sectores con alta tasa de delincuencia. Presencia de perros vagos o sueltos en la vía pública.	Exposición a asaltos, robos con violencia o agresiones. Ataque o mordedura de caninos.	Heridas cortopunzantes, contusiones graves, trauma psicológico. Heridas por mordedura, infecciones (rabia), desgarros.	Planificar las visitas críticas en **duplas** (asistente social + conductor u otro funcionario). Coordinar acompañamiento de Seguridad Pública o Carabineros si se ingresa a zonas de alta peligrosidad. Uso de credencial institucional visible. Capacitación en manejo ante ataques de animales; uso de ahuyentadores ultrasónicos si es necesario.
Tránsito peatonal por terrenos irregulares	Aceras destruidas, escaleras artesanales en cerros, pisos inestables dentro de los hogares visitados	Caída al mismo nivel (tropezón, resbalón). Caída a distinto nivel (escaleras mal estructuradas).	Esguinces (tobillo/rodilla), contusiones, fracturas.	Uso obligatorio de calzado técnico, cómodo, cerrado y con suela antideslizante (prohibido sandalias, zapatos de vestir planos o tacos en terreno). No ingresar a estructuras que visualmente representen un peligro inminente de derrumbe.
Carga, descarga y entrega de materiales pesados (Casos de emergencia por incendios o temporales)	Manipulación manual de sacos, cajas de mercadería, planchas de zinc, madera.	Manejo manual de carga con sobrepeso o volumen incómodo. Atrapamiento o golpe por caída de materiales.	Lumbalgias agudas, hernias discales, desgarros musculares. Contusiones, fracturas en pies o manos.	Respetar estrictamente el límite de la Ley del Saco (máximo 25 kg hombres, 20 kg mujeres). Uso obligatorio de EPP básico de terreno: guantes de cabritilla y calzado de seguridad con puntera de acero. Realizar el levantamiento de cargas pesadas entre dos o más personas o utilizar medios mecánicos (yeguas de carga).
Coordinación de actividades en plazas, sedes sociales o estadios	Exposición prolongada al sol. Altas o bajas temperaturas según la	Exposición a radiación UV de origen solar. Estrés térmico por frío o calor.	Quemaduras solares, insolación, deshidratación, cáncer de piel a largo plazo. Resfríos, hipotermia leve.	Aplicación de protector solar (FPS 50+) obligatorio cada 2 horas.

	estación.			Uso de gorro legionarios, ropa holgada de manga larga y lentes con filtro UV. Disponer de puntos de hidratación constante (agua mineral) para el personal municipal.
Montaje de stands, ornamentación y entrega de regalos/premios	Estructuras provisorias, extensiones eléctricas sueltas en el piso, aglomeración de vecinos.	Contacto eléctrico directo por cables pelados o mal aislados. Tropiezos con cables o cajas en zonas de tránsito.	Shock eléctrico, quemaduras térmicas. Esguinces, heridas, contusiones.	Revisión técnica previa de todas las conexiones eléctricas de los eventos (realizada por el eléctrico municipal). Canalizar cables con pasacables de goma o encintarlos al piso. Mantener el orden y limpieza en la zona de almacenamiento detrás del escenario o stands.

Inspector Municipal

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Notificación de infracciones y multas (Comercio ambulante, patentes vencidas, ruidos molestos)	Usuarios, comerciantes o infractores molestos, agresivos o bajo efectos del alcohol/drogas.	Exposición a violencia verbal, amenazas o agresión física por parte del fiscalizado o turbas.	Contusiones, heridas cortantes, lesiones por golpes, estrés agudo, trauma psicológico.	Realizar fiscalizaciones críticas (ej: comercio ambulante o locales nocturnos) siempre en duplas o contingentes, nunca de forma individual. Coordinación y apoyo mandatorio de Carabineros o Seguridad Pública en zonas complejas. Capacitación en técnicas de manejo de conflictos, comunicación asertiva y contención verbal.
Fiscalización ambiental y acopio de basura (Microbasurales, vertederos ilegales, humedales)	Focos de insalubres, vectores (ratones, insectos), presencia de vidrios, fierros o jeringas.	Contacto con agentes biológicos (bacterias, virus). Contacto con objetos cortopunzantes.	Infecciones gastrointestinales, hantavirus, tétanos, heridas infectadas.	Uso de mascarilla de protección respiratoria (KN95) en zonas de acopio de basura. Uso de guantes de cabritilla o anticorte para manipular elementos si es estrictamente necesario. Vacunación obligatoria del personal contra el Tétanos y Hepatitis.
Conducción de vehículos o motocicletas de inspección	Tránsito vehicular regular, congestión, conductores imprudentes.	Accidente de tránsito (choque, colisión, atropello o volcamiento).	Politraumatismos, fracturas, esguince cervical, muerte.	Licencia de conducir vigente y curso de conducción a la defensiva. Check-list diario del vehículo institucional. Respeto irrestricto a la Ley de Tránsito (límites de velocidad).
Digitación de partes, actas de infracción y comparecencias al	Uso prolongado de computadores. Mobiliario de oficina.	Exposición a pantallas de visualización. Adopción de posturas	Fatiga visual, cefaleas. Trastornos musculoesqueléticos (lumbago,	Configuración ergonómica del puesto de trabajo (silla ajustable, pantalla a la altura de los ojos). Realizar pausas activas de

Juzgado de Policía Local (JPL)		sedentes prolongadas.	cervicalgia, tendinitis).	estiramiento tras retornar del terreno a redactar los informes.

Seguridad Pública

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Patrullaje preventivo en calles de la comuna	Conducción por vías públicas, persecuciones o respuestas rápidas. Factores climáticos (neblina, lluvia) o nocturnidad.	Accidente de tránsito (choque, colisión, volcamiento, atropello).	Politraumatismos, fracturas, esguinces cervicales, muerte.	Licencia de conducir al día y curso de conducción a la defensiva/evasiva. Uso estricto del cinturón de seguridad o casco/protecciones (en motos). Mantención mecánica rigurosa de la flota y check-list diario.
Abordaje o descenso del vehículo en procedimientos	Detención en zonas de tránsito vehicular activo o calzadas irregulares.	Atropello por terceros. Caída al mismo nivel (torcedura/tropiezo).	Contusiones graves, fracturas, politraumatismo, muerte.	Estacionar el vehículo protegiendo la zona de descenso (parapetarse con el móvil). Mantener balizas encendidas para visibilidad. Uso obligatorio de calzado de seguridad táctico con caña alta y suela antideslizante.
Apoyo en emergencias comunales (Incendios, inundaciones, accidentes viales, derrumbes)	Entornos colapsados, humo, fuego, escombros, cables eléctricos caídos.	Inhalación de humo/gases tóxicos. Contacto con fuego o estructuras inestables.	Intoxicación respiratoria, asfixia, quemaduras térmicas, aplastamiento.	Delimitar el perímetro de seguridad (Vallas/Conos) y no ingresar a zonas de rescate técnico (labor exclusiva de Bomberos/SAMU). Uso de mascarillas con filtro para material particulado (si aplica), casco de seguridad y guantes de cabritilla.
Fiscalización nocturna y patrullaje en horarios de alta peligrosidad	Turnos nocturnos, zonas con baja o nula luminaria artificial.	Emboscadas, asaltos, caídas por falta de visibilidad. Alteración de ciclos biológicos (trabajo nocturno).	Lesiones físicas por agresión. Fatiga crónica, trastornos del sueño, estrés laboral.	Uso de linternas tácticas de alta potencia. Implementar sistemas de geolocalización (GPS) y botón de pánico en vehículos y radios. Rotación equitativa de turnos y respeto estricto de descansos post-noche.
Monitoreo de pantallas de vigilancia y despacho radial	Visualización continua de múltiples monitores. Postura sentado por horas. Carga mental por visualización de delitos o accidentes en tiempo real.	Exposición a fatiga visual. Adopción de posturas forzadas en extremidades/columna. Exposición a factores de riesgo psicosocial (estrés/ansiedad).	Cefaleas, astenopia (visión borrosa), ojo seco. Cervicalgia, lumbago, tendinitis. Síndrome de Burnout, estrés postraumático secundario.	Configuración de pantallas según ergonomía visual (distancia y brillo). Sillas ergonómicas de alta resistencia (tipo 24/7) con soporte lumbar regulable. Implementación obligatoria de pausas activas y de desconexión mental. Apoyo psicológico periódico a operadores de cámaras.
Recepción de público o infractores en la base	Ingreso de personas enojadas, familiares de retenidos o usuarios conflictivos a	Agresión física o verbal en el mesón de atención.	Lesiones por golpes, crisis de pánico, estrés agudo.	Instalación de barreras físicas (mesones altos o vidrios de seguridad). Presencia de un guardia de acceso o control de identidad al ingresar al recinto.

	las dependencias.			Mantener cámaras de seguridad grabando el área de atención de público.

Comunicaciones

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Desplazamiento en vehículos institucionales (Hacia eventos o pautas de prensa)	Conducción en la vía pública (tránsito vehicular). Condiciones climáticas adversas (lluvia, niebla).	Accidente de tránsito (colisión, choque, atropello o volcamiento).	Politraumatismos, fracturas, latigazo cervical, muerte.	Conductor con licencia al día y capacitación en conducción defensiva. Uso obligatorio del cinturón de seguridad para todos los ocupantes. Check-list diario del estado del vehículo (frenos, luces, neumáticos). Respetar estrictamente los límites de velocidad.
Registro audiovisual a la intemperie (Inauguraciones, desfiles, fiscalizaciones, actividades comunitarias)	Exposición a radiación solar directa. Condiciones climáticas extremas (frío, lluvia).	Exposición a radiación UV de origen solar. Exposición a bajas temperaturas o humedad.	Quemaduras solares, eritemas, insolación, cáncer de piel a largo plazo. Cuadros respiratorios, hipotermia leve.	Uso obligatorio de protector solar (FPS 50+) reaplicado cada 2 horas. Uso de gorro con protección cervical (legionario) y gafas de sol con filtro UV. Entrega de ropa técnica institucional (cortavientos, parkas impermeables) según la estación del año.
Grabación y toma de fotografías en eventos masivos (Fiestas típicas, shows en vivo, campeonatos deportivos)	Aglomeraciones de público / Euforia de asistentes. Equipos de amplificación de gran potencia.	Exposición a conductas agresivas, empujones o aplastamientos. Exposición a niveles altos de presión sonora (ruido ambiental).	Contusiones, heridas, esguinces, estrés agudo. Fatiga auditiva, tinnitus, hipoacusia temporal.	Coordinación previa con los organizadores para definir una "Zona de Prensa" segura o vallada. Uso de credencial institucional visible para identificación rápida. Uso de tapones de protección auditiva para el personal que deba ubicarse cerca de los escenarios o parlantes.
Registro de imágenes en movimiento (Caminar de espaldas para grabar autoridades o marchas)	Terreno irregular, desniveles, presencia de cables de productoras en el suelo.	Caída al mismo nivel por tropiezo o pérdida de equilibrio.	Esguinces (tobillo/rodilla), contusiones, fracturas, daño a los equipos de trabajo.	Planificar las rutas de toma de imágenes; evitar caminar de espaldas a ciegas (apoyarse en un compañero que actúe como "guía/puntero"). Uso de calzado cerrado, cómodo y con suela antideslizante (prohibido calzado abierto o tacos). Exigir a productoras el uso de pasacables de goma en las zonas de tránsito de prensa.
Edición de videos y fotografías / Redacción de notas de prensa	Uso prolongado de pantallas de visualización. Mobiliario no ergonómico. Postura sedente (sentado)	Exposición a radiación de pantallas / Fatiga visual. Adopción de posturas forzadas / Movimientos repetitivos.	Astenopia (fatiga ocular), cefaleas, sequedad ocular. Trastornos musculoesqueléticos (tendinitis, síndrome del túnel carpiano, cervicalgia).	Configurar pantallas con filtro de luz azul y brillo adecuado. Entrega de mobiliario ergonómico (silla regulable, apoyo lumbar y posapiés). Implementar pausas activas (ej: 5 min por cada hora de trabajo de edición continua).

	prolongada.			
Conexión de equipos tecnológicos (Cargadores, discos duros, computadores)	Cables eléctricos en el suelo o sobrecargados. Conexiones e instalaciones eléctricas de la oficina.	Tropiezo con cables eléctricos. Contacto eléctrico directo o indirecto.	Esguinces, contusiones. Quemaduras, shock eléctrico.	Canalización y ordenamiento de cables bajo el escritorio (uso de canaletas). Prohibición de sobrecargar zapatillas eléctricas (alargadores). Mantener los tableros eléctricos de la oficina certificados y señalizados.

Operaciones – Dirección Servicios Generales

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Pintura vial y bacheo con asfalto	Exposición a vapores de pintura, solventes y asfalto caliente en la vía pública.	Inhalación de sustancias químicas tóxicas, proyecciones o contacto dérmico con material caliente.	Intoxicación respiratoria, dermatitis, quemaduras termoquímicas graves.	Uso obligatorio de respirador con filtros para vapores orgánicos y gases rectificadores. Uso de guantes de cuero tipo mosquetero (caña larga) y ropa de trabajo de manga larga gruesa. Mantener agua limpia cerca para primeros auxilios por quemaduras.
Trabajos en vía pública (Delimitado y asfalto)	Tránsito vehicular circundante y peatones.	Atropello por vehículos en movimiento, colisiones.	Traumatismos múltiples, fracturas graves, fatalidades.	Implementar señalización vial temporal rigurosa (conos, letreros de "Hombres Trabajando", barreras). Uso obligatorio de chaleco reflectante clase 3 (máxima visibilidad). Designar a un trabajador como señalero (loro) exclusivo para vigilar el tránsito.
Montaje de módulos para escenarios	Manipulación de estructuras pesadas, trabajo sobre plataformas elevadas	Caída de objetos/estructuras, caídas a distinto nivel, aplastamiento.	Fracturas, contusiones severas, traumatismo encéfalo craneano (TEC).	Uso obligatorio de casco de seguridad, calzado de seguridad con puntera de acero y guantes de cabritilla. Uso de arnés de seguridad con línea de vida al armar niveles superiores a 1.8 metros. Delimitar el área de montaje para evitar el paso de peatones.
Trabajo en Taller: Uso de Esmeril y Sierra Circular	Herramientas eléctricas de corte y desbaste a altas revoluciones.	Contacto con partes móviles (cortes), proyección de partículas incandescentes o fragmentos.	Heridas cortantes severas, amputaciones, lesiones oculares (cuerpos extraños en ojos).	Inspección previa de herramientas (cables, enchufes y discos correctos). Uso de protección facial completa (careta) combinada con lentes de seguridad y pechera de cuero. Prohibición absoluta de retirar las guardas o protecciones de seguridad de las máquinas.
Trabajo en Taller: Soldadura de estructuras	Arco eléctrico, gases de soldadura, superficies calientes.	Exposición a radiación UV/IR del arco, inhalación de humos metálicos,	Quemaduras oculares ("queratitis"), conjuntivitis, problemas respiratorios (fiebre de humos metálicos).	Uso de máscara de soldar con filtro fotosensible regulado. Uso de delantal, polainas y guantes largos de cromo/cuero.

		contacto con material caliente.		Realizar la tarea en zonas con extracción forzada de aire o bien ventiladas.
Operación de Retroexcavadora y Camiones (Tolva/Multipropósito)	Equipos y camiones pesados en movimiento.	Volcamiento, colisión, atrapamiento de terceros en puntos ciegos o caídas desde la cabina.	Aplastamiento, politraumatismos, muertes.	Operadores con Licencia de Conducir Profesional vigente (Clase D para retroexcavadora, Clase A5/A4 para camiones). Alarmas de retroceso auditivas y luminosas operativas al 100%. Mantención preventiva estricta del sistema de frenos y dirección.
Limpieza y desatasco de sumideros (Aguas lluvias)	Espacios confinados, acumulación de gases (metano, sulfhídrico), presencia de vectores (ratones, insectos).	Inhalación de gases tóxicos, asfixia por falta de oxígeno, caídas o mordeduras.	Pérdida de conocimiento, muerte por asfixia, infecciones graves (leptospirosis).	Medición previa de la atmósfera con detector de gases antes de ingresar. Uso obligatorio de arnés de seguridad con línea de vida conectada a un trípode exterior. Vacunación al día del personal (Tétanos, Hepatitis).
Retiro de escombros y microbasurales	Manipulación de desechos desconocidos, presencia de objetos punzantes o vidrios ocultos.	Contacto con elementos cortantes, exposición a agentes biológicos o químicos desconocidos.	Heridas infectadas, tétanos, dermatitis por contacto con químicos domésticos desechados.	Uso obligatorio de guantes de nitrilo reforzados con cuero o guantes anticorte. Uso de palas, horquetas y maquinaria para evitar el contacto manual directo con la basura. Uso de mascarilla de protección respiratoria P100 para polvo y esporas de hongos.
Retiro de ramas grandes tras temporales / emergencias	Árboles caídos inestables, cables eléctricos cortados o suspendidos entre las ramas	Aplastamiento por movimiento imprevisto del tronco, electrocución por cables ocultos.	Traumatismos graves, asfixia por aplastamiento, electrocución.	Inspección visual previa junto a personal eléctrico para asegurar que no hay líneas energizadas. Asegurar o estibar los troncos con cuerdas/eslingas antes de proceder a cortarlos con motosierra. Mantener una distancia de seguridad perimetral de al menos dos veces el tamaño del árbol en intervención.
Uso de escaleras manuales (Tijera o extensibles para cambio de luminarias, reparación menor, etc.)	Escaleras en mal estado, mal apoyadas o sobre superficies inestables. Pérdida de equilibrio del trabajador.	Caída a distinto nivel. Deslizamiento o volcamiento de la escalera.	Fracturas múltiples, traumatismo encéfalo craneano (TEC), contusiones severas, muerte.	Inspección previa de la escalera (Check-list: peldaños, zapatas antideslizantes, limitadores de apertura). Mantener siempre **3 puntos de apoyo** al subir o bajar (dos manos y un pie, o dos pies y una mano). Ángulo de apoyo correcto para escaleras de extensión (4:1). Prohibido realizar trabajos sobre el antepenúltimo peldaño.
Trabajo sobre andamios (Pintura de fachadas, reparación de techumbres	Andamios mal armados, sin barandas, sin tablones completos o sin nivelación.	Caída a distinto nivel (al vacío o al interior del andamio). Colapso o	Politraumatismos graves, invalidez, lesiones medulares, muerte.	El andamio debe ser armado por personal capacitado y nivelado sobre base sólida. Instalar obligatoriamente barandas estándar (rodapié, barra intermedia y baranda superior).

en recintos municipales)	Falta de puntos de anclaje seguros	desplome de la estructura del andamio		Uso obligatorio de Arnés de Seguridad de Cuerpo Completo (ACC) con doble cabo de vida, anclado a una línea de vida independiente del andamio o a una estructura resistente.
Operación en plataformas alza-hombres o camión pluma (Poda de árboles altos, reparación de torres de estadios)	Fallas mecánicas o hidráulicas del equipo. Maniobras bruscas o cercanía a líneas eléctricas aéreas.	Caída a distinto nivel desde la capacho/canastillo. Volcamiento del equipo. Contacto eléctrico indirecto (electrocución en altura)	Traumatismos graves por impacto, shock eléctrico, quemaduras, muerte.	Operadores calificados con certificación vigente. Uso obligatorio de arnés acoplado permanentemente al punto de anclaje interno del canastillo. Desplegar completamente los estabilizadores (patas hidráulicas) sobre terreno firme antes de elevar la plataforma. Respetar la distancia mínima de seguridad a líneas eléctricas (mínimo 3 a 5 metros según voltaje).
Tránsito por pasarelas, techumbres o cubiertas frágiles (Limpieza de canaletas en gimnasios o bodegas)	Tejas, planchas de pizarreño, zinc o policarbonato desgastadas o húmedas. Falta de pasamanos o líneas de vida fijas.	Caída a distinto nivel por rotura o colapso de la techumbre. Resbalón o pérdida de equilibrio en la cubierta.	Politraumatismos, trauma cerrado de tórax, muerte.	Prohibido transitar directamente sobre planchas frágiles; instalar tablones de distribución de peso ("caminos de gato"). Instalación previa de líneas de vida temporales o permanentes certificadas. Uso de arnés de seguridad con limitador de caída (cola de seguridad tensa). Suspender trabajos en techumbres ante condiciones de lluvia, viento fuerte o escarcha.
Desplazamiento por escaleras fijas estructurales con desniveles (Accesos a galerías, salas de máquinas subterráneas, graderías)	Peldaños gastados, resbaladizos (con agua/aceite) o sin cinta antideslizante. Falta de pasamanos o iluminación deficiente.	Caída a distinto nivel (rodar por las escaleras). Tropiezo o esguince por pisada en falso.	Fracturas de extremidades, esguinces severas, contusiones, TEC.	Mantener las escaleras limpias, secas y despejadas de materiales. Instalación de cintas fotoluminiscentes y antideslizantes en las narices de los peldaños. Uso obligatorio del pasamanos al subir o bajar. Asegurar un nivel de iluminación adecuado (mínimo 150 lux) en todas las cajas de escaleras.

Areas Verdes

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Poda con motosierra y podadora extensible	Elementos cortantes/atrapantes a alta revolución.	Contacto con partes móviles o herramientas cortantes.	Heridas cortantes graves, amputaciones, hemorragias.	Capacitación obligatoria y licencia para operar motosierras. Uso estricto de EPP específico: pantalones anticorte, guantes de cabritilla, careta facial y calzado de seguridad.
Poda en	Trabajo bajo la	Caída de	Traumatismos	Uso de casco de seguridad con

altura / Control de árboles	copa de árboles o uso de escaleras.	ramas o caída de distinto nivel del trabajador.	craneales, fracturas, contusiones múltiples.	barbiquejo. Delimitación y cierre perimetral de la zona de caída de ramas. Uso de arnés de seguridad si se trabaja sobre estructuras o escalas a más de 1.8 metros.
Uso de soplador, motosierras y podadoras	Motores a combustión (bencina).	Exposición a ruido continuo de alta intensidad y vibraciones.	Hipoacusia neurosensorial (sordera profesional), Síndrome de vibración mano-brazo.	Uso obligatorio de protección auditiva (fonos o tapones). Mantención preventiva de amortiguadores de las máquinas. Rotación de tareas entre el personal para disminuir el tiempo de exposición.
Uso de herramientas manuales (barre hojas)	Movimientos repetitivos y posturas forzadas de pie.	Sobreesfuerzo físico o posturas disfuncionales prolongadas.	Lesiones músculo-esqueléticas, tendinitis, lumbago ocupacional.	Capacitación en técnicas de manejo manual de cargas y posturas correctas. Implementación de pausas activas durante la jornada laboral. Uso de herramientas con diseño ergonómico.
Extracción de agua con motobombas y mangueras	Manipulación de agua en terrenos irregulares o húmedos.	Caídas al mismo nivel (resbalones/tropezones) o contacto eléctrico/mecánico.	Esguinces, fracturas, contusiones, shock eléctrico en malas conexiones.	Uso de calzado de seguridad con caña alta y suela antideslizante. Inspección previa de mangueras y conexiones de la motobomba. Asegurar superficies de apoyo estables para operar el equipo.
Traslado en vehículo o triciclo de carga	Tránsito vehicular en vías públicas.	Atropello, choques o colisiones en la vía pública.	Policontusiones, muertes por accidentes de tránsito.	Licencia de conducir al día y respeto a normas de tránsito. Uso de chaleco reflectante de alta visibilidad obligatorio. Triciclos con señalización reflectante y luces si transitan con poca visibilidad.
Tareas generales al aire libre (Plazas)	Radiación solar directa (Rayos UV).	Exposición prolongada a radiación ultravioleta de origen solar.	Quemaduras solares, insolación, cáncer de piel a largo plazo.	Aplicación obligatoria de protector solar (FPS 30+ o 50+) cada 2 o 3 horas. Uso de legionario (gorro con protección de cuello), camisas de manga larga y lentes con filtro UV.
Contacto con la comunidad (Plazas públicas)	Interacción con transeúntes o usuarios de la plaza.	Exposición a conductas hostiles, robos o reclamos agresivos del público (Dimensión 12 CEAL-SM).	Estrés, crisis de ansiedad, lesiones por agresiones físicas.	Protocolo municipal de actuación ante agresiones. Trabajo siempre en parejas o cuadrillas (evitar el aislamiento). Coordinación con seguridad municipal o carabineros en zonas conflictivas.
Trabajos en la vía pública	Trabajos en la vía pública	Exposición a flujo vehicular.	Atropellos. Atrapamientos.	Señalizar las zonas en donde se realizarán los trabajos de mantención de áreas verdes, de manera de limitar la interacción de peatones o flujo vehicular con las tareas a desarrollar.

				Permanecer alerta a cualquier situación que escape al control anteriormente definido.

Recintos Deportivos

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Cortar pasto (Uso de orilladoras, cortacésped)	Maquinaria con partes en movimiento. Presencia de piedras/escombros en el terreno. Ruido y vibración del motor.	Contacto con partes móviles de la máquina. Proyección de partículas hacia el operador. Exposición a ruido/vibración por sobre la norma.	Cortes, amputaciones. Traumatismo ocular, heridas. Hipoacusia, síndrome de vibración mano-brazo.	Uso obligatorio de EPP: careta facial, antiparras, tapones auditivos, zapatos de seguridad y perneras/pantalones gruesos. Inspección previa del terreno para retirar piedras. Mantenimiento preventivo de equipos.
Riego de áreas verdes	Superficies húmedas o con barro. Exposición a radiación solar al aire libre.	Caída al mismo nivel (resbalón). Exposición a radiación UV de origen solar.	Esguinces, contusiones, fracturas. Quemaduras solares, eritemas, cáncer de piel a largo plazo.	Uso de calzado de seguridad con suela antideslizante. Aplicación obligatoria de protector solar (FPS 50+), uso de gorro legionario y ropa de manga larga. Planificación de riegos en horas de menor radiación.
Mantenimiento de piso de gimnasio (Lavado, aplicación de ceras o vitrificantes)	Productos químicos concentrados. Gases y vapores de los productos. Manejo manual de tinetas o maquinarias pesadas.	Contacto dérmico o ambiental con sustancias químicas. Inhalación de vapores químicos. Sobreestiramiento o sobreesfuerzo en posturas forzadas.	Dermatitis de contacto, quemaduras químicas. Irritación de vías respiratorias, mareos. Lesiones musculoesqueléticas (lumbago, dolores dorsales).	Uso de guantes de nitrilo, mascarilla con filtros para vapores orgánicos y antiparras. Mantener ventilación natural o forzada del recinto durante la tarea. Capacitación en manejo manual de cargas (no superar los 25 kg por persona).
Limpieza y desinfección de baños	Agentes biológicos (aguas servidas, superficies sucias). Uso de desinfectantes (cloro, ácidos).	Contacto con fluidos corporales o aguas contaminadas. Contacto o inhalación de productos químicos.	Infecciones gastrointestinales, hepatitis, hongos. Quemaduras en la piel, intoxicación por mezclas prohibidas (ej: cloro + amoníaco).	Uso estricto de EPP: guantes de nitrilo de caña alta, pechera impermeable, calzado de seguridad y mascarilla quirúrgica. Prohibición absoluta de mezclar productos de limpieza. Vacunación al día del personal (Hepatitis A y B).
Apertura y cierre de accesos (Portones principales, rejas del estadio)	Estructuras metálicas pesadas o portones en mal estado. Puntos de atrapamiento en rieles/bisagras.	Sobreesfuerzo por manipulación de portones trabados. Atrapamiento de extremidades (manos/dedos).	Lumbalgias, hernias, tirones musculares. Contusiones, aplastamiento, heridas	Inspección visual previa y mantenimiento regular de los rieles y ruedas de los accesos. Solicitar ayuda (tarea entre dos personas) si el portón está pesado. Uso de guantes de cabritilla o mecánicos
Acompañamiento en eventos	Aglomeraciones de público o hinchadas.	Exposición a conductas viales o	Lesiones por agresiones físicas, golpes, estrés agudo.	Coordinación previa del evento con Seguridad Municipal o Carabineros.

comunitarios / deportivos	Sectores con amplificación/ parlantes potentes. Extensión de la jornada laboral (nocturna/fines de semana).	humanas agresivas (asaltos, peleas). Exposición a niveles altos de ruido ambiental. Exposición a sobretiempo físico/mental.	Fatiga auditiva, cefaleas. Fatiga acumulada, trastornos del ciclo del sueño.	Delimitación de zonas de control mediante vallas papales para distanciar al personal del público general. Uso de tapones auditivos si se transita cerca de la amplificación. Respetar descansos y planificar turnos rotativos para eventos largos.
Tránsito por las instalaciones durante el evento	Desniveles en el terreno, cables sueltos de productoras, baja iluminación nocturna.	Caída al mismo nivel por tropiezo. Caída al mismo nivel por falta de visibilidad.	Esguinces (tobillo/rodilla), contusiones, heridas cortantes.	Exigir a productoras externas el uso de pasacables de goma aprobados. Revisión e iluminación adecuada de las vías de tránsito del personal.* Uso permanente de calzado de seguridad durante todo el evento.

Alcalde Municipal, Administrador(a), Jefe de Gabinete

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Presidir el Concejo Municipal, audiencias públicas y reuniones de gabinete	Jornadas laborales extensas y alta demanda de resolución de problemas. Toma de decisiones críticas bajo presión mediática o vecinal.	Exposición a factores de riesgo psicosocial (alta carga mental, exigencias emocionales y estrés laboral).	Síndrome de Burnout, trastornos de ansiedad, crisis de pánico, hipertensión arterial, colon irritable.	Apoyo de un equipo de asesores (Administrador Municipal, Jefes de Gabinete) para delegar funciones técnico-operativas. Planificación de agenda con bloques de descanso y desconexión. Fomentar un clima de respeto dentro del Concejo mediante el reglamento interno.
Trabajo en escritorio (Lectura de decretos, firmas de convenios y revisión en computador)	Uso continuo de pantallas de visualización. Postura sentado (sedente) por tiempo prolongado.	Exposición a pantallas / Fatiga visual. Adopción de posturas forzadas.	Cefaleas, astenopia (fatiga ocular). Cervicalgia, lumbago, dolores dorsales.	Disponer de mobiliario ergonómico de alta gama en la oficina alcaldicia (silla ajustable con soporte lumbar y cervical). Configuración de pantallas con brillo adecuado y filtros de luz azul. Realizar pausas activas breves entre reuniones de trabajo.
Traslados diarios en el vehículo asignado (Visitas a sectores de la comuna, viajes a ministerios o intendencias /gobernaciones)	Tránsito vehicular en vías urbanas, rurales o carreteras internacionales/nacionales. Traslados nocturnos o bajo mal clima.	Accidente de tránsito (choque, colisión, volcamiento).	Politraumatismos, fracturas, latigazo cervical, muerte.	Contar obligatoriamente con un conductor profesional asignado con capacitación en conducción defensiva y evasiva. Uso estricto y obligatorio del cinturón de seguridad en todos los asientos (delanteros y traseros). Respetar los límites de velocidad (la agenda alcaldicia debe ajustarse a los tiempos reales del tráfico, no al revés).
Participación en actos masivos, desfiles y visitas a terreno	Exposición a radiación solar directa por horas (actos al aire libre). Terrenos	Exposición a radiación UV de origen solar. Caída al mismo nivel	Quemaduras solares, insolación, eritemas, riesgo de cáncer de piel. Esguinces, contusiones,	Uso de protector solar (FPS 50+) suministrado por el área de prevención.

	irregulares, caminos de tierra, subida a escenarios provisionales.	(tropiezo, resbalón) o caída a distinto nivel (escaleras de escenarios).	fracturas.	Uso de lentes de sol con filtro UV aprobados. Utilizar calzado adecuado y seguro para las visitas a terreno (evitar calzado plano resbaladizo o tacos altos si se visitan obras o sectores rurales). Inspección previa de los escenarios por parte del Prevencionista de Riesgos municipal antes de que suban las autoridades.
Contacto directo con la comunidad en terreno)	Personas	Exposición a agresiones verbales, amenazas, insultos o agresión física	Estrés agudo, trauma psicológico, contusiones, heridas por objetos contundentes.	Acompañamiento mandatorio del equipo de Seguridad Pública Municipal o escolta institucional en zonas catalogadas como complejas. Coordinación previa con Carabineros de Chile para eventos masivos o pautas de alta tensión social. Planificación de rutas de evacuación rápidas y seguras en caso de disturbios.
Liderar el Comité de Gestión del Riesgo de Desastres (COGRID / ex COE) en terreno (Terremotos, grandes incendios, inundaciones)	Escenarios colapsados, humo, fuego, inundación activa, caída de escombros, postes eléctricos derribados.	Exposición a peligros de colapso, inhalación de sustancias tóxicas o atrapamiento en la zona cero.	Quemaduras, asfixia, traumatismos graves, muerte.	El Alcalde debe liderar desde el puesto de mando principal o zona segura delimitada; no debe ingresar a la zona de rescate técnico activo (zona reservada para Bomberos, personal de rescate o FF.AA.). Uso obligatorio de elementos de protección personal (EPP) de visibilidad en terreno: casco de seguridad institucional, calzado de seguridad y chaqueta reflectante tipo geólogo de alta visibilidad.

Dirección Obras Municipales

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o situación)	Riesgo (evento peligroso)	Consecuencias (lesión o enfermedad)	Medidas Preventivas
Revisión de planos, expedientes y uso de software CAD/GIS	Uso prolongado de pantallas de alta resolución. Postura sentado (sedente) por tiempo extendido.	Exposición a radiación de pantallas / Fatiga visual. Adopción de posturas forzadas y movimientos repetitivos.	Astenopia (fatiga ocular), cefaleas, ojo seco. Cervicalgia, lumbago, tendinitis, síndrome del túnel carpiano.	Configuración ergonómica del puesto (pantalla a la altura de los ojos, uso de doble monitor para evitar forzar la vista). Sillas de oficina con soporte lumbar ajustable. Pausas activas obligatorias de 5 a 10 minutos por cada hora de diseño o revisión continua.
Atención a arquitectos, constructoras y público general en mesón	Usuarios o desarrolladores inmobiliarios molestos por rechazos de permisos, multas o	Exposición a violencia verbal, insultos, amenazas o conductas hostiles.	Estrés agudo, crisis de pánico, ansiedad, alteración del bienestar psicológico.	Diseño de mesones de atención amplios que actúen como barrera física. Presencia de personal de seguridad en el área de atención de público.

	retrasos en trámites.			Protocolo claro de derivación y término de atención ante insultos o faltas de respeto.
Inspección de obras en construcción activa (Permisos de edificación, avance de proyectos públicos/privados)	Entornos industriales de construcción, excavaciones, andamios, tránsito de maquinaria pesada (grúas, camiones mixer). Caída de objetos desde altura.	Golpeado por caída de materiales o herramientas. Caída al mismo nivel (tropezones con fierros, escombros) o distinto nivel (excavaciones sin proteger). Atropello por maquinaria en movimiento.	Traumatismo encéfalo craneano (TEC), fracturas múltiples, contusiones graves, muerte.	Uso obligatorio de EPP básico para ingreso a obras: Casco de seguridad, calzado de seguridad con plantilla anticlavo, antiparras y chaleco reflectante tipo geólogo. No transitar bajo radios de acción de grúas o cargas suspendidas. Exigir a la constructora el cumplimiento de pasarelas y delimitación de excavaciones antes de realizar la inspección.
Fiscalización y paralización de obras ilegales o denuncias vecinales	Propietarios o trabajadores de construcciones clandestinas o irregulares enojados ante la presencia fiscalizadora.	Exposición a agresiones físicas, empujones o amenazas directas en terreno.	Contusiones, heridas por golpes, estrés postraumático.	Las fiscalizaciones por denuncias críticas o de obras sin permiso deben realizarse obligatoriamente en duplas. Solicitar el apoyo de Inspectores Municipales de Seguridad Pública o Carabineros si se anticipa un escenario de alta resistencia o vulnerabilidad.
Inspección de edificaciones con daños estructurales o peligro de derrumbe (Post-terremotos, incendios o colapsos estructurales)	Estructuras debilitadas, agrietadas, techumbres sueltas, muros inestables.	Aplastamiento por colapso o derrumbe estructural imprevisto. Caída de escombros sobre el inspector.	Politraumatismos severos, asfixia por aplastamiento, muerte.	Evaluación visual preliminar desde una zona segura exterior antes de ingresar. Uso obligatorio de casco de seguridad industrial y calzado técnico. Coordinar el ingreso junto a Bomberos o calculistas estructurales si la estabilidad es dudosa.
Traslado a las distintas pautas de inspección en la comuna	Conducción de vehículos institucionales en la vía pública. Exposición a condiciones climáticas e irregularidades viales.	Accidente de tránsito (choque, colisión, volcamiento).	Politraumatismos, fracturas, latigazo cervical, muerte.	Licencia de conducir al día y revisión del check-list del vehículo. Uso obligatorio del cinturón de seguridad. Respetar estrictamente los límites de velocidad urbanos y rurales.
Inspecciones a pie en loteos o sectores rurales (revisión de terrenos)	Exposición a radiación solar directa. Presencia de maleza alta, hoyos ocultos o animales sueltos (perros, avispas).	Exposición a radiación UV de origen solar. Caída al mismo nivel por terreno irregular. Mordeduras o picaduras de insectos.	Quemaduras solares, eritemas, cáncer de piel a largo plazo. Esguinces de tobillo/rodilla. Heridas, reacciones alérgicas/shock anafiláctico.	Aplicación de protector solar (FPS 50+) cada 2 horas, uso de gorro legionario y lentes con filtro UV. Uso de calzado de seguridad tipo *outdoor* de caña alta para proteger el tobillo en terrenos escarpados. Contar con un botiquín de primeros auxilios en el vehículo de terreno.

SECPLAC

Proceso o Tarea	Peligro (fuente o	Riesgo (evento	Consecuencias (lesión o	Medidas Preventivas

	situación)	**peligroso)**	**enfermedad)**	
Revisión de planos, expedientes y uso de software CAD/GIS	Uso prolongado de pantallas de visualización de datos (monitores de gran tamaño). Postura sentado (sedente) prolongada. Movimientos repetitivos en el uso de mouse/teclado.	Exposición a radiación de pantallas / Fatiga visual. Adopción de posturas forzadas y sobrecarga osteomuscular.	Astenopia (visión borrosa, ojo seco), cefaleas. Trastornos musculoesqueléticos (cervicalgia, lumbago, tendinitis de muñeca, síndrome del túnel carpiano).	Configuración ergonómica del escritorio (distancia visual de 50-70 cm, monitor principal frente a los ojos). Sillas de oficina ergonómicas con apoyo lumbar y apoyabrazos regulables. Implementación obligatoria de pausas activas (5 min cada 1 hora de diseño continuo) para elongar cuello y muñecas.
Reuniones técnicas bajo plazos estrictos de postulación (Cierre de plataformas FNDR, SUBDERE, Banco Integrado de Proyectos)	Alta demanda cognitiva, plazos perentorios e inamovibles, sobrecarga de trabajo estacional.	Exposición a factores de riesgo psicosocial (estrés laboral, alta carga mental y presión por cumplimiento de plazos).	Síndrome de Burnout, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño (insomnio), cefaleas tensionales.	Planificación anticipada de las cartas Gantt de los proyectos para evitar "cuellos de botella". Distribución equitativa de las carteras de proyectos entre arquitectos, ingenieros y constructores de la unidad. Monitoreo periódico de la carga de trabajo por parte del Director/a de SECPLAC.
Topografía, toma de medidas, calicatas preliminares e inspección visual del terreno para futuros proyectos	Tránsito por terrenos baldíos, sitios eriazos, quebradas o áreas públicas sin urbanizar. Caídas de estructuras aledañas o desniveles ocultos.	Caída al mismo nivel (resbalón en laderas, tropiezos con rocas/maleza). Caída a distinto nivel (pozos abiertos, zanjas, calicatas sin señalizar).	Esguinces (tobillo/rodilla), contusiones, heridas cortantes, fracturas.	Uso obligatorio de calzado de seguridad tipo *outdoor* (con caña alta para protección del tobillo y suela con agarre). Inspección visual previa antes de caminar por zonas de vegetación densa. Realizar los levantamientos en terreno siempre acompañados (mínimo en duplas), nunca de forma individual.
Evaluación en terreno a la intemperie	Exposición directa a la radiación solar y factores climáticos estacionales (altas o bajas temperaturas).	Exposición a radiación UV de origen solar. Estrés térmico por calor o frío.	Quemaduras solares, insolación, deshidratación, riesgo de cáncer de piel a largo plazo.	Aplicación de protector solar (FPS 50+) obligatorio cada 2 horas. Uso de gorro institucional con protección cervical (legionario), lentes con filtro UV y ropa técnica adecuada según el clima. Mantener hidratación constante en los vehículos de terreno.
Levantamiento de proyectos viales o de espacio público activo (Futuras ciclovías, luminarias peatonales, pavimentación)	Tránsito vehicular cercano, peatones y entornos urbanos congestionados.	Atropello o golpeado por vehículos en movimiento.	Politraumatismos, fracturas múltiples, muerte.	Uso obligatorio de chaleco reflectante tipo geólogo de alta visibilidad (Norma de seguridad vial). Posicionarse siempre de cara al flujo vehicular y colocar conos de seguridad si se requiere medir sobre la calzada. Apoyarse con el conductor del vehículo municipal como elemento de resguardo visual.
Traslado a reuniones ministeriales, sectoriales o inspecciones	Conducción de vehículos institucionales en zonas urbanas o carreteras	Accidente de tránsito (choque, colisión, volcamiento).	Politraumatismos, latigazo cervical, fracturas, muerte.	Conductor con licencia vigente y check-list del vehículo al día. Uso obligatorio del cinturón de seguridad para todos los ocupantes.

de terreno	regionales.			Respetar de forma irrestricta los límites de velocidad vigentes.

DAEM

DOCENTE DE LA EDUCACION			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Impartir clases en salas de clases, laboratorios, bibliotecas y otros espacios educativos.	Sobreesfuerzo vocal, ruido ambiental elevado, posturas prolongadas de pie, caídas al mismo nivel, golpes contra mobiliario, agresiones verbales o físicas por parte de estudiantes o terceros, exposición a agentes biológicos.	Disfonía, afonía, fatiga vocal, lesiones musculoesqueléticas, esguinces, contusiones, estrés laboral, ansiedad, enfermedades respiratorias.	Mantener una adecuada hidratación durante la jornada, evitar elevar innecesariamente la voz privilegiando estrategias pedagógicas y recursos tecnológicos cuando sea posible. Alternar periodos de trabajo de pie y sentado. Mantener despejadas las vías de circulación del aula. Verificar diariamente que el mobiliario se encuentre en buenas condiciones y reportar cualquier desperfecto. Aplicar los protocolos de convivencia escolar frente a situaciones de violencia, evitando intervenir físicamente sin apoyo. Mantener higiene frecuente de manos, ventilar las salas y seguir los protocolos sanitarios establecidos por el establecimiento.
Preparar planificaciones, evaluaciones y material pedagógico utilizando computador.	Posturas mantenidas, movimientos repetitivos, fatiga visual, iluminación deficiente, estrés por carga administrativa.	Cervicalgias, lumbalgias, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, cefaleas, fatiga visual, agotamiento mental.	Ajustar la altura de la silla, escritorio y monitor conforme a criterios ergonómicos. Mantener la pantalla a una distancia aproximada de 50 a 70 cm y con el borde superior a la altura de los ojos. Realizar pausas activas y ejercicios de elongación cada dos horas. Alternar actividades administrativas con otras tareas y evitar mantener posturas estáticas prolongadas. Informar oportunamente sobre sobrecargas laborales que puedan afectar la salud física o mental.
Supervisar recreos, patios y actividades extracurriculares.	Empujones, agresiones, caídas, exposición solar, condiciones climáticas adversas, violencia escolar.	Contusiones, esguinces, fracturas, estrés, insolación, quemaduras solares.	Mantener vigilancia permanente de los estudiantes sin exponerse innecesariamente a situaciones de riesgo. Utilizar bloqueador solar, gorro o sombrero y

			mantenerse hidratado durante actividades al aire libre. Aplicar protocolos de convivencia escolar y solicitar apoyo inmediato cuando existan situaciones de violencia o descontrol. No intervenir físicamente en riñas cuando ello pueda poner en riesgo la integridad del trabajador.
Atender entrevistas con apoderados y comunidad educativa.	Violencia verbal, amenazas, acoso, sobrecarga emocional.	Estrés, ansiedad, afectación psicológica, agotamiento emocional.	Realizar las reuniones en dependencias habilitadas por el establecimiento. Mantener una comunicación respetuosa y objetiva. En situaciones de conflicto, solicitar la presencia de directivos u otro funcionario. Registrar los hechos relevantes cuando corresponda y utilizar los canales institucionales establecidos por la Ley N°21.643 (Ley Karin) para denunciar situaciones de violencia o acoso laboral.
Utilizar equipos audiovisuales, computadores y proyectores.	Contacto eléctrico, incendio por sobrecarga eléctrica, caídas por cables sueltos.	Electrocución, quemaduras, caídas, golpes.	Revisar visualmente el estado de cables, enchufes y extensiones antes de utilizarlos. No manipular equipos eléctricos con las manos húmedas ni intervenir instalaciones eléctricas sin autorización. Mantener los cables ordenados mediante canaletas o sujetadores para evitar tropiezos. Informar inmediatamente cualquier desperfecto al encargado correspondiente.
Participar en actos escolares, licenciaturas, ceremonias y reuniones masivas.	Aglomeraciones, caídas, evacuaciones de emergencia, golpes por desplazamientos masivos.	Contusiones, esguinces, lesiones traumáticas.	Verificar previamente las condiciones del lugar donde se desarrollará la actividad, mantener despejadas las vías de evacuación, respetar los aforos establecidos y seguir las instrucciones del coordinador de emergencias del establecimiento. Participar activamente en simulacros y conocer el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE).
Realizar salidas pedagógicas y actividades fuera del establecimiento.	Accidentes de tránsito, extravío de estudiantes, caídas, condiciones climáticas adversas, agresiones de terceros.	Lesiones físicas, estrés, accidentes graves o fatales.	Planificar previamente la actividad, verificar autorizaciones correspondientes, identificar riesgos del lugar a visitar, mantener comunicación permanente con el establecimiento, realizar conteos periódicos de estudiantes y cumplir estrictamente el protocolo

			institucional para salidas pedagógicas. Utilizar transporte autorizado y cinturón de seguridad cuando corresponda.
Desplazarse por escaleras, pasillos y patios.	Pisos resbaladizos, desniveles, obstáculos, iluminación insuficiente.	Caídas al mismo y distinto nivel, esguinces, fracturas, contusiones.	Mantener atención durante el desplazamiento. Utilizar siempre las vías habilitadas. Hacer uso de pasamanos, evitar correr dentro del establecimiento e informar inmediatamente cualquier condición insegura como pisos dañados, derrames o elementos que obstruyan la circulación.
Permanecer en ambientes cerrados durante la jornada laboral.	Exposición a virus, bacterias y otros agentes biológicos.	Enfermedades respiratorias, gastrointestinales y contagiosas.	Favorecer la ventilación natural de las salas y oficinas, mantener higiene frecuente de manos, limpiar periódicamente superficies de uso común y cumplir las medidas sanitarias vigentes definidas por la autoridad sanitaria y el establecimiento.
Desarrollar actividades laborales con alta carga mental y emocional.	Factores de riesgo psicosocial, sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales, violencia externa.	Estrés laboral, ansiedad, síndrome de burnout, licencias médicas.	Organizar adecuadamente la jornada laboral priorizando tareas. Participar en las evaluaciones de riesgos psicosociales (CEAL-SM u otras), informar oportunamente situaciones de sobrecarga o conflicto, utilizar los canales de apoyo institucional y respetar los tiempos de descanso. Promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y actuar conforme a los protocolos establecidos por la Ley Karin.
Actuar frente a emergencias como incendios, sismos o fugas de gas.	Incendio, humo, colapso estructural, explosiones, pánico colectivo.	Quemaduras, intoxicaciones, lesiones traumáticas, asfixia o muerte.	Conocer el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), identificar previamente las vías de evacuación y zonas de seguridad, participar en simulacros institucionales, seguir las instrucciones del Comité de Emergencia. Informar inmediatamente cualquier situación de emergencia observada.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Condiciones inseguras, actos inseguros, incumplimiento de procedimientos de trabajo.	Accidentes del trabajo, lesiones de diversa gravedad, daños a terceros.	Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, utilizar correctamente los equipos y elementos entregados por el empleador. Informar inmediatamente accidentes, incidentes y condiciones inseguras, participar en las capacitaciones de seguridad organizadas por el empleador y colaborar activamente con las

			medidas preventivas implementadas por el Departamento de Educación.

ASISTENTE DE LA EDUCACION			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro del aula.	Agresiones físicas o verbales de estudiantes, golpes, empujones, caídas al mismo nivel, sobrecarga física por asistencia a estudiantes, exposición a agentes biológicos.	Contusiones, esguinces, lesiones musculares, afectación psicológica, estrés laboral, enfermedades infectocontagiosas.	Mantener una supervisión permanente del entorno. Aplicar los protocolos de convivencia escolar y de actuación frente a situaciones de violencia. Evitar intervenir físicamente en conflictos sin apoyo de otros funcionarios. Mantener despejadas las vías de circulación del aula, utilizar técnicas seguras al asistir estudiantes con movilidad reducida y comunicar oportunamente cualquier incidente o condición insegura a la jefatura. Mantener higiene frecuente de manos y cumplir las medidas sanitarias vigentes.
Apoyar a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE).	Sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos, posturas forzadas, agresiones involuntarias, mordeduras, arañazos, golpes durante crisis conductuales.	Lumbalgias, lesiones musculoesqueléticas, contusiones, lesiones en extremidades, estrés emocional.	Aplicar técnicas de movilización y contención autorizadas por el establecimiento. Solicitar apoyo cuando la condición del estudiante lo requiera. Evitar levantar cargas superiores a la capacidad física del trabajador. Mantener capacitación permanente en manejo conductual y autocuidado. Utilizar los elementos de protección que determine el establecimiento para situaciones específicas.
Supervisar patios, recreos y actividades extracurriculares.	Caídas al mismo nivel, golpes por juegos o desplazamientos, agresiones entre estudiantes, exposición prolongada a radiación UV y altas temperaturas.	Contusiones, fracturas, esguinces, quemaduras solares, deshidratación.	Mantener vigilancia activa durante toda la actividad, ubicarse estratégicamente para observar el entorno completo, intervenir de acuerdo con los protocolos institucionales, utilizar protector solar, gorro y mantenerse hidratado durante actividades al aire libre. Reportar inmediatamente condiciones inseguras en patios o juegos infantiles.
Trasladar materiales pedagógicos, mobiliario o equipamiento.	Manipulación manual de cargas, sobreesfuerzo, atrapamiento de manos, golpes por caída de objetos.	Lesiones musculares, lumbalgias, hernias, contusiones.	Evaluar previamente el peso y dimensiones de la carga. Aplicar técnicas correctas de levantamiento manteniendo la espalda recta, flexionando las rodillas y evitando giros bruscos del tronco.

			Solicitar apoyo cuando la carga supere la capacidad individual y utilizar carros u otros medios mecánicos disponibles. Mantener despejada la ruta de traslado.
Apoyar actividades administrativas y de registro.	Posturas mantenidas, digitación repetitiva, fatiga visual.	Cervicalgias, lumbalgias, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, cefaleas.	Ajustar el puesto de trabajo ergonómicamente, mantener el monitor a la altura de los ojos, apoyar adecuadamente los antebrazos. Realizar pausas activas y visuales cada dos horas y alternar tareas para disminuir la exposición continua a movimientos repetitivos.
Atender apoderados y público general.	Violencia verbal, amenazas, agresiones, carga mental elevada.	Estrés, ansiedad, agotamiento emocional, afectación psicológica.	Mantener una atención respetuosa y objetiva, realizar reuniones en lugares habilitados. Solicitar apoyo de la jefatura ante situaciones conflictivas y utilizar los canales formales establecidos por la Ley Karin para denunciar situaciones de violencia, acoso laboral o acoso sexual.
Utilizar computadores, impresoras, proyectores u otros equipos eléctricos.	Riesgo eléctrico, incendio por sobrecarga, caídas por cables sueltos.	Electrocución, quemaduras, golpes por caídas.	Revisar visualmente el estado de cables, enchufes y extensiones antes de utilizar los equipos. No manipular instalaciones eléctricas ni realizar reparaciones improvisadas. Mantener el cableado ordenado mediante canaletas o sujetadores y desconectar los equipos cuando no estén en uso si el procedimiento lo permite.
Desplazarse entre salas, oficinas y dependencias del establecimiento.	Caídas al mismo o distinto nivel, golpes contra objetos, pisos húmedos o irregulares.	Contusiones, fracturas, esguinces.	Transitar únicamente por las vías habilitadas, utilizar pasamanos al subir o bajar escaleras, evitar correr dentro del establecimiento y reportar inmediatamente cualquier desperfecto en pisos, escaleras o barandas.
Participar en actos, ceremonias, reuniones y actividades institucionales.	Aglomeraciones, caídas, evacuaciones de emergencia.	Lesiones traumáticas, contusiones, golpes.	Verificar previamente el lugar de la actividad, mantener libres las vías de evacuación. Respetar los aforos establecidos y seguir las instrucciones del coordinador de emergencias. Participar activamente en simulacros institucionales y conocer el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE).
Exposición permanente a estudiantes y comunidad educativa.	Virus, bacterias y otros agentes biológicos.	Enfermedades respiratorias, gastrointestinales u otras patologías infectocontagiosas.	Mantener higiene frecuente de manos, ventilar los espacios cerrados, limpiar periódicamente las superficies de contacto común y cumplir las instrucciones emitidas por la autoridad sanitaria y el establecimiento en materia de prevención de enfermedades transmisibles.
Participar en	Incendios, sismos,	Quemaduras,	Conocer el Plan Integral de

procedimientos de emergencia.	fugas de gas, cortes de energía.	intoxicaciones, lesiones traumáticas o muerte.	Seguridad Escolar (PISE). Identificar previamente las vías de evacuación y zonas de seguridad, participar en simulacros, mantener la calma durante las emergencias y seguir las instrucciones de los coordinadores designados. No obstaculizar las vías de evacuación.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Actos inseguros, condiciones inseguras, riesgos psicosociales, incumplimiento de procedimientos.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, afectación física y mental.	Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asistir a las capacitaciones impartidas por el empleador, informar inmediatamente accidentes, incidentes y condiciones inseguras. Colaborar con las investigaciones de accidentes y utilizar correctamente los equipos, herramientas y elementos de protección personal cuando corresponda. Promover relaciones laborales basadas en el respeto y el buen trato, conforme a la Ley Karin.

ADMINISTRATIVOS DAEM			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Realizar labores administrativas utilizando computador (digitación, elaboración de informes, planillas, correos electrónicos, sistemas informáticos).	Posturas mantenidas, movimientos repetitivos de manos y muñecas, fatiga visual, iluminación deficiente, carga mental, estrés laboral.	Cervicalgias, dorsalgias, lumbalgias, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, cefaleas, fatiga visual, agotamiento mental.	Ajustar el puesto de trabajo de acuerdo con criterios ergonómicos, regulando la altura de la silla, respaldo y monitor. Mantener la pantalla entre 50 y 70 cm de distancia y a la altura de los ojos. Utilizar apoyos para muñecas cuando sea necesario, realizar pausas activas y visuales al menos cada dos horas, alternar tareas durante la jornada y evitar mantener posturas estáticas prolongadas. Informar oportunamente molestias físicas derivadas del puesto de trabajo para evaluar medidas correctivas.
Atender público, proveedores, docentes, asistentes y apoderados.	Violencia verbal, amenazas, agresiones, estrés laboral, carga emocional, conflictos con usuarios.	Estrés, ansiedad, afectación psicológica, agotamiento emocional, licencias médicas.	Mantener una atención cordial, respetuosa y objetiva. Atender en lugares habilitados para ello, evitando entrevistas en espacios aislados. Solicitar apoyo de la jefatura frente a situaciones conflictivas o agresivas. Registrar los hechos cuando corresponda y utilizar los canales establecidos por la Ley Karin para denunciar situaciones de violencia,

			acoso laboral o acoso sexual. Nunca responder agresiones con violencia.
Archivar documentación en muebles, estanterías o archivadores.	Golpes por caída de objetos, atrapamiento de dedos, sobreesfuerzo, caídas al utilizar escaleras portátiles.	Contusiones, heridas, esguinces, fracturas, lesiones musculares.	Mantener archivadores en buen estado, distribuir adecuadamente el peso en las estanterías colocando los elementos más pesados en niveles inferiores. Utilizar escalas certificadas cuando sea necesario acceder a niveles altos, manteniendo siempre tres puntos de apoyo. Evitar subirse sobre sillas, escritorios o muebles para alcanzar documentación.
Trasladar cajas con documentos, útiles de oficina o materiales administrativos.	Manipulación manual de cargas, sobreesfuerzo, caídas durante el traslado, golpes contra objetos.	Lumbalgias, desgarros musculares, hernias, contusiones.	Evaluar previamente el peso de la carga. Aplicar técnicas correctas de levantamiento manteniendo la espalda recta y flexionando las rodillas. Evitar giros bruscos del tronco. Solicitar apoyo cuando la carga supere la capacidad física individual y utilizar carros de transporte cuando estén disponibles. Mantener despejado el recorrido antes de iniciar el traslado.
Utilizar impresoras, fotocopiadoras, destructoras de papel y otros equipos de oficina.	Riesgo eléctrico, atrapamiento, cortes, incendio por sobrecarga eléctrica.	Quemaduras, electrocución, heridas, lesiones en manos.	Revisar visualmente el estado de cables y enchufes antes de utilizar los equipos. No intervenir equipos eléctricos sin autorización ni efectuar reparaciones improvisadas. Mantener despejadas las rejillas de ventilación de los equipos y desconectarlos antes de realizar limpieza o mantención, cuando corresponda. Informar inmediatamente cualquier desperfecto al encargado respectivo.
Permanecer durante periodos prolongados en oficina.	Calidad deficiente del aire, ventilación insuficiente, exposición a agentes biológicos, estrés por ambiente laboral.	Enfermedades respiratorias, cefaleas, fatiga, disminución del bienestar laboral.	Favorecer la ventilación natural de las dependencias cuando sea posible. Mantener limpieza periódica de superficies de alto contacto, practicar higiene frecuente de manos y respetar las medidas sanitarias vigentes. Promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la comunicación efectiva.
Desplazarse por oficinas, pasillos, escaleras y dependencias del establecimiento.	Caídas al mismo o distinto nivel, tropiezos por cables u obstáculos, pisos resbaladizos.	Contusiones, esguinces, fracturas.	Mantener las vías de circulación libres de obstáculos. Evitar dejar cables atravesando zonas de tránsito.

			Utilizar pasamanos al subir y bajar escaleras. No correr dentro del establecimiento y reportar inmediatamente cualquier deterioro en pisos, escalones o iluminación.
Participar en reuniones de coordinación y actividades institucionales.	Estrés por carga laboral, fatiga mental, evacuaciones de emergencia durante reuniones.	Agotamiento emocional, lesiones durante emergencias.	Planificar adecuadamente las actividades para evitar sobrecarga de trabajo. Participar activamente en reuniones de coordinación y conocer los procedimientos de evacuación del establecimiento. Mantener despejadas las salidas de emergencia del recinto donde se desarrollen las reuniones.
Utilizar sistemas informáticos y plataformas institucionales durante la jornada.	Fatiga visual, estrés por fallas tecnológicas, exposición prolongada a pantallas.	Cefaleas, disminución de la concentración, molestias oculares.	Ajustar el brillo y contraste de la pantalla según la iluminación del recinto. Realizar pausas visuales periódicas enfocando la vista hacia un punto lejano durante algunos segundos. Mantener una correcta postura frente al computador y comunicar oportunamente fallas de los sistemas para evitar sobrecarga innecesaria.
Actuar frente a situaciones de emergencia (sismos, incendios, fugas de gas u otras).	Incendio, humo, colapso estructural, pánico colectivo.	Lesiones traumáticas, intoxicaciones, quemaduras o muerte.	Conocer el Plan de Emergencias, identificar previamente las vías de evacuación y zonas de seguridad, participar en simulacros, seguir las instrucciones del Comité de Emergencia y mantener la calma durante todo el procedimiento.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Incumplimiento de procedimientos, actos inseguros, condiciones inseguras, riesgos psicosociales.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, afectación física y mental.	Cumplir íntegramente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asistir a las capacitaciones impartidas por el empleador, informar inmediatamente accidentes, incidentes, cuasi accidentes y condiciones inseguras. Colaborar con las investigaciones de accidentes, utilizar correctamente los equipos entregados y promover relaciones laborales respetuosas, libres de violencia y acoso conforme a la Ley Karin.

CONDUCTOR DAEM			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Conducir furgón institucional para el traslado de estudiantes desde y hacia los establecimientos educacionales.	Accidentes de tránsito, colisiones, atropellos, volcamiento, condiciones climáticas adversas, fallas mecánicas, distracciones durante	Lesiones leves o graves, politraumatismos, discapacidad permanente, fallecimiento de ocupantes o terceros, daños materiales.	Realizar conducción defensiva respetando la Ley de Tránsito y las normas de transporte escolar. Mantener atención permanente a las condiciones del tránsito y

	la conducción, comportamiento inadecuado de pasajeros.		anticiparse a las maniobras de otros conductores. Respetar límites de velocidad, especialmente en zonas escolares y rurales. Exigir el uso del cinturón de seguridad cuando el vehículo disponga de ellos y verificar que todos los pasajeros se encuentren correctamente ubicados antes de iniciar la marcha. No utilizar teléfonos móviles ni otros elementos distractores durante la conducción. Suspender el viaje cuando las condiciones climáticas representen un riesgo para la seguridad e informar inmediatamente cualquier incidente o falla mecánica.
Trasladar funcionarios del Departamento de Educación para actividades institucionales.	Colisiones, choques, conducción prolongada, fatiga, condiciones climáticas adversas.	Accidentes del trabajo, lesiones traumáticas, daños materiales.	Planificar previamente el recorrido considerando el estado de las rutas y condiciones climáticas. Mantener conducción preventiva, respetar las normas del tránsito y evitar maniobras riesgosas. Realizar pausas cuando la duración del viaje lo requiera y comunicar cualquier desviación o contingencia a la jefatura.
Transportar materiales, útiles escolares, mobiliario, equipos e insumos entre establecimientos educacionales.	Manipulación manual de cargas, caída de materiales, atrapamiento de manos, sobreesfuerzo físico, desplazamiento de la carga durante el traslado.	Lesiones musculoesqueléticas, contusiones, cortes, daños a los materiales transportados.	Evaluar previamente el peso y volumen de la carga. Aplicar técnicas seguras de levantamiento manteniendo la espalda recta y flexionando las rodillas. Solicitar apoyo cuando el peso o dimensiones lo requieran y utilizar ayudas mecánicas cuando estén disponibles. Distribuir y asegurar correctamente la carga para evitar desplazamientos durante el viaje. No transportar materiales que obstruyan la visibilidad ni superen la capacidad autorizada del vehículo.
Realizar ascenso y descenso de estudiantes.	Atropellos, caídas de pasajeros, golpes, apertura inesperada de puertas, tránsito vehicular.	Lesiones graves, fracturas, atropellos, accidentes fatales.	Detener completamente el vehículo en lugares autorizados y seguros antes de abrir las puertas. Activar las luces de advertencia cuando corresponda. Supervisar visualmente el ascenso y descenso de los estudiantes, verificando que ingresen o desciendan de forma segura y ordenada. No reiniciar la marcha hasta confirmar que las puertas se encuentren completamente cerradas y que no existan

			estudiantes en la trayectoria del vehículo.
Esperar estudiantes o funcionarios durante actividades institucionales.	Exposición a radiación UV, temperaturas extremas, hechos de violencia externa, robos.	Insolación, deshidratación, afectación física o psicológica.	Estacionar únicamente en lugares autorizados y seguros. Mantener el vehículo cerrado cuando permanezca sin pasajeros. Utilizar protector solar cuando corresponda, mantenerse hidratado y comunicar inmediatamente cualquier situación de riesgo o alteración del orden público.
Realizar inspección diaria del vehículo antes del inicio de la jornada.	Fallas mecánicas, neumáticos en mal estado, desperfectos en frenos, dirección, luces, cinturones de seguridad o puertas.	Accidentes de tránsito, pérdida de control del vehículo, lesiones a pasajeros.	Verificar diariamente el estado de neumáticos, frenos, dirección, luces, limpiaparabrisas, espejos, bocina, cinturones de seguridad, puertas, botiquín, extintor, triángulos de seguridad y documentación obligatoria del vehículo. Registrar cualquier anomalía e informar inmediatamente a la jefatura. No utilizar vehículos que presenten fallas que comprometan la seguridad.
Conducir en caminos rurales, caminos de ripio o sectores con alto flujo de peatones y escolares.	Baja adherencia, polvo en suspensión, animales en la vía, baches, escasa visibilidad, peatones.	Colisiones, atropellos, volcamiento, pérdida de control del vehículo.	Adaptar permanentemente la velocidad a las condiciones del camino. Mantener una distancia de seguridad adecuada respecto de otros vehículos y extremar las precauciones al aproximarse a establecimientos educacionales, cruces peatonales y sectores rurales. Utilizar luces reglamentarias cuando corresponda y evitar maniobras bruscas.
Cargar combustible al vehículo institucional.	Incendio, explosión, inhalación de vapores, contacto con combustibles.	Quemaduras, intoxicaciones, daños materiales.	Apagar el motor antes de abastecer combustible. No fumar ni utilizar dispositivos que puedan generar chispas durante la carga. Evitar derrames de combustible y limpiar inmediatamente cualquier derrame. Cumplir las instrucciones de seguridad de la estación de servicio.
Atender situaciones de emergencia durante el traslado de estudiantes o funcionarios.	Accidentes de tránsito, emergencias médicas, incendios, evacuaciones.	Lesiones graves, pánico, afectación psicológica.	Mantener la calma y resguardar prioritariamente la integridad de los pasajeros. Detener el vehículo en un lugar seguro cuando sea posible, activar las luces de emergencia, contactar inmediatamente a los servicios de emergencia y a la jefatura. Aplicar primeros auxilios únicamente si cuenta con capacitación y no movilizar

			personas lesionadas salvo que exista un riesgo inminente para su vida.
Permanecer sentado durante largos periodos de conducción.	Posturas mantenidas, vibración del vehículo, movimientos repetitivos, fatiga física.	Lumbalgias, cervicalgias, trastornos musculoesqueléticos, disminución de la concentración.	Ajustar correctamente el asiento, respaldo y volante antes de iniciar la conducción. Mantener una postura ergonómica durante la jornada, realizar pausas cuando las condiciones del servicio lo permitan, efectuar ejercicios de movilidad y elongación durante los descansos e informar oportunamente molestias musculoesqueléticas persistentes.
Relacionarse con estudiantes, apoderados, funcionarios y comunidad educativa.	Violencia verbal, agresiones, conflictos, estrés laboral, riesgos psicosociales.	Ansiedad, estrés laboral, afectación psicológica.	Mantener un trato respetuoso y cordial con todos los usuarios del servicio. Evitar discusiones y confrontaciones. Informar inmediatamente cualquier situación de violencia, amenaza o agresión a la jefatura y utilizar los canales institucionales establecidos por la Ley N.º 21.643 (Ley Karin) cuando corresponda.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Actos inseguros, condiciones inseguras, incumplimiento de procedimientos, riesgos psicosociales.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, daños a personas y bienes.	Cumplir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las normas del transporte escolar, los procedimientos internos del Departamento de Educación y las instrucciones impartidas por la jefatura. Participar en las capacitaciones sobre conducción segura, primeros auxilios, manejo de emergencias y prevención de riesgos. Informar inmediatamente accidentes, incidentes, daños al vehículo, condiciones inseguras o situaciones que puedan afectar la seguridad del servicio. Mantener una conducta preventiva, promoviendo el respeto, el autocuidado y la protección de los estudiantes, funcionarios y bienes institucionales.

MAESTRO DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENCIÓN DAEM			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Realizar trabajos de albañilería, reparación de muros, pisos, radieres y estructuras menores.	Golpes por herramientas manuales, proyección de partículas, manipulación manual de cargas, cortes, sobreesfuerzo físico, caídas al mismo nivel.	Contusiones, heridas, lesiones oculares, lumbalgias, esguinces, fracturas.	Inspeccionar previamente el área de trabajo verificando que se encuentre despejada y libre de riesgos. Utilizar casco, lentes de seguridad, guantes adecuados y calzado de seguridad. Aplicar técnicas correctas de manipulación manual de cargas, evitando levantar pesos superiores a la

			capacidad física del trabajador. Mantener herramientas en buen estado y utilizarlas únicamente para la función para la cual fueron diseñadas. Mantener el área limpia durante y al finalizar la tarea.
Reparar techumbres, canaletas, aleros o estructuras ubicadas en altura.	Caídas de distinto nivel, caída de materiales, pérdida de equilibrio, condiciones climáticas adversas.	Lesiones graves, fracturas múltiples, traumatismos, incapacidad permanente o fallecimiento.	Antes de iniciar los trabajos verificar el estado de escaleras, plataformas o andamios. Utilizar sistema de protección contra caídas cuando exista riesgo de caída superior a la normativa vigente. Delimitar y señalizar el área inferior para evitar el tránsito de personas. Suspender los trabajos cuando existan lluvias, vientos fuertes o superficies resbaladizas. No improvisar plataformas de trabajo.
Utilizar herramientas eléctricas portátiles (esmeril angular, taladro, rotomartillo, sierra circular u otras).	Contacto eléctrico, atrapamiento, proyección de partículas, ruido, vibraciones, cortes.	Electrocución, amputaciones, lesiones oculares, hipoacusia, heridas cortantes.	Revisar diariamente el estado de cables, enchufes y protecciones de los equipos antes de utilizarlos. Utilizar protección ocular, auditiva, guantes y calzado de seguridad. Desconectar la herramienta antes de cambiar discos, brocas o efectuar cualquier mantención. No retirar protecciones de seguridad ni utilizar equipos defectuosos. Mantener alejadas a personas ajenas al trabajo.
Realizar trabajos de pintura, aplicación de sellantes, solventes o adhesivos.	Inhalación de vapores, contacto con sustancias químicas, incendio, explosión, caídas desde escaleras.	Irritación ocular, dermatitis, intoxicaciones, quemaduras, lesiones traumáticas.	Revisar previamente las Hojas de Datos de Seguridad (HDS) de los productos utilizados. Trabajar en lugares ventilados, utilizar protección respiratoria cuando corresponda, guantes resistentes a productos químicos y protección ocular. Mantener alejadas fuentes de calor o ignición y almacenar los productos conforme a las recomendaciones del fabricante.
Ejecutar reparaciones eléctricas menores autorizadas (cambio de enchufes, interruptores, luminarias o similares).	Contacto directo e indirecto con energía eléctrica, arco eléctrico, incendio.	Electrocución, quemaduras, lesiones graves o fallecimiento.	Verificar que el circuito se encuentre desenergizado antes de intervenir. Aplicar procedimientos de bloqueo cuando corresponda y utilizar herramientas con aislamiento adecuado. Confirmar ausencia de tensión antes de iniciar la tarea. No realizar trabajos para los cuales no se encuentre autorizado o capacitado. Informar cualquier anomalía detectada en la instalación eléctrica.

Realizar trabajos de gasfitería y reparación de artefactos sanitarios.	Derrames de agua, superficies resbaladizas, herramientas cortantes, sobreesfuerzo físico.	Caídas, cortes, lesiones musculoesqueléticas.	Cerrar previamente el suministro de agua antes de intervenir. Mantener señalizada el área cuando existan superficies mojadas. Utilizar herramientas adecuadas y mantener orden en el lugar de trabajo. Aplicar técnicas correctas de manipulación manual de cargas al transportar materiales o equipos.
Instalar, reparar o desmontar puertas, ventanas, mobiliario y estructuras menores.	Atrapamiento de manos, golpes, caída de objetos, manipulación manual de cargas.	Contusiones, fracturas, heridas, lesiones musculares.	Verificar la estabilidad de los elementos antes de desmontarlos. Solicitar apoyo para manipular piezas de gran tamaño o peso. Mantener las manos alejadas de puntos de atrapamiento y utilizar guantes de seguridad. Señalizar el área para impedir el ingreso de personas ajenas mientras se desarrollan los trabajos.
Utilizar escaleras portátiles para trabajos de mantención.	Caídas de distinto nivel, volcamiento de la escalera, pérdida de equilibrio.	Fracturas, traumatismos, lesiones graves.	Inspeccionar diariamente la escalera antes de utilizarla. Instalarla sobre una superficie firme y nivelada, manteniendo el ángulo de inclinación recomendado. Mantener siempre tres puntos de apoyo durante el ascenso y descenso. No utilizar el último peldaño como superficie de trabajo ni mover la escalera mientras exista una persona sobre ella.
Manipular materiales de construcción (cemento, ladrillos, madera, planchas, perfiles metálicos, etc.).	Sobreesfuerzo físico, cortes, golpes, atrapamientos, exposición a polvo.	Lumbalgias, hernias, heridas, irritación ocular o respiratoria.	Evaluar previamente el peso y dimensiones del material. Utilizar técnicas seguras de levantamiento y solicitar apoyo cuando sea necesario. Utilizar guantes, protección respiratoria y lentes de seguridad cuando exista generación de polvo o proyección de partículas. Mantener los materiales almacenados de forma estable para evitar caídas.
Ejecutar trabajos en patios, techumbres o exteriores del establecimiento.	Radiación UV, altas temperaturas, condiciones climáticas adversas, superficies irregulares.	Insolación, deshidratación, caídas, golpes.	Utilizar protector solar, ropa de trabajo adecuada, gorro tipo legionario cuando corresponda e hidratarse periódicamente. Programar las tareas considerando las condiciones climáticas y suspender los trabajos cuando exista riesgo para la seguridad del trabajador.
Trasladar herramientas, materiales y equipos entre establecimientos educacionales.	Manipulación manual de cargas, golpes durante el transporte, caídas al mismo nivel.	Lesiones musculoesqueléticas, contusiones, heridas.	Organizar previamente la carga verificando pesos y dimensiones. Utilizar carros o ayudas mecánicas cuando estén disponibles.

			Mantener despejadas las rutas de desplazamiento y asegurar correctamente los materiales durante el transporte para evitar caídas o desplazamientos.
Actuar frente a emergencias durante la ejecución de trabajos de mantención.	Incendios, fugas de gas, derrumbes, accidentes graves, contacto eléctrico.	Quemaduras, intoxicaciones, lesiones traumáticas o fallecimiento.	Conocer los procedimientos de emergencia del establecimiento y el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE). Mantener identificadas las vías de evacuación, ubicación de extintores y equipos de emergencia. Suspender inmediatamente los trabajos cuando se detecten condiciones que representen un riesgo inminente para las personas. Informar oportunamente cualquier incidente o condición insegura a la jefatura.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Actos inseguros, condiciones inseguras, incumplimiento de procedimientos, riesgos psicosociales, violencia externa.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, daños a terceros o a la infraestructura.	Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y los procedimientos seguros de trabajo establecidos por el Departamento de Educación. Utilizar permanentemente los Elementos de Protección Personal entregados por el empleador de acuerdo con la tarea a desarrollar. Participar en las capacitaciones de prevención de riesgos, informar inmediatamente accidentes, incidentes, cuasi accidentes y condiciones inseguras, mantener orden y limpieza en el lugar de trabajo y promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, libre de violencia y acoso conforme a la Ley N.º 21.643 (Ley Karin).

AUXILIAR DE ASEO DAEM			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Realizar limpieza y desinfección de salas de clases, oficinas, pasillos, baños y demás dependencias del establecimiento.	Caídas al mismo nivel por superficies húmedas, exposición a agentes biológicos, contacto con productos químicos, movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Contusiones, esguinces, fracturas, dermatitis, irritación ocular, enfermedades respiratorias, lesiones musculoesqueléticas.	Planificar la limpieza evitando generar riesgos a terceros. Señalizar obligatoriamente los pisos húmedos mediante avisos visibles antes de iniciar los trabajos y mantener la señalización hasta el secado completo. Utilizar correctamente los Elementos de Protección Personal (guantes, calzado de seguridad antideslizante y protección ocular cuando corresponda). Preparar y utilizar los productos químicos respetando las instrucciones del fabricante y las Hojas de Datos de Seguridad (HDS).

			Mantener una postura ergonómica durante las labores, alternando tareas para disminuir la fatiga muscular y realizando pausas activas durante la jornada.
Preparar y utilizar productos de limpieza y desinfección.	Contacto con sustancias químicas, mezclas incompatibles, inhalación de vapores, derrames accidentales.	Dermatitis, quemaduras químicas, intoxicaciones, irritación ocular y respiratoria.	Leer y respetar las Hojas de Datos de Seguridad (HDS) antes de utilizar cualquier producto químico. No mezclar productos incompatibles, especialmente aquellos que contengan cloro con ácidos o amonios cuaternarios cuando no esté autorizado. Preparar las soluciones en lugares ventilados utilizando los elementos de protección personal definidos para cada producto. Mantener los envases correctamente rotulados y almacenados en lugares seguros, evitando el acceso de estudiantes y personas no autorizadas.
Limpiar y desinfectar servicios higiénicos.	Exposición a agentes biológicos, contacto con fluidos corporales, superficies resbaladizas, productos químicos.	Enfermedades infectocontagiosas, dermatitis, caídas, intoxicaciones.	Utilizar guantes impermeables, protección ocular y otros EPP definidos por el empleador. Mantener una estricta higiene de manos antes y después de la tarea. Señalizar las áreas intervenidas para evitar el tránsito de personas durante la limpieza. Disponer adecuadamente los residuos generados y cumplir los protocolos institucionales de limpieza y desinfección.
Recolectar, trasladar y disponer residuos domiciliarios o asimilables.	Cortes por objetos punzantes, sobreesfuerzo físico, exposición a agentes biológicos, derrames de residuos.	Heridas, infecciones, lesiones musculoesqueléticas, contusiones.	Manipular las bolsas evitando comprimir su contenido. Verificar visualmente que no existan elementos cortopunzantes expuestos. Utilizar guantes resistentes y aplicar técnicas correctas de manipulación manual de cargas. Trasladar los residuos utilizando carros cuando estén disponibles y depositarlos únicamente en los lugares habilitados para ello. Lavar las manos al finalizar la actividad.
Trasladar materiales de aseo, bidones de agua, mobiliario menor y otros implementos.	Manipulación manual de cargas, caídas, golpes, atrapamiento de manos.	Lumbalgias, desgarros musculares, contusiones, fracturas.	Evaluar previamente el peso y dimensiones de la carga antes de levantarla. Aplicar técnicas seguras de levantamiento manteniendo la espalda recta y

			flexionando las rodillas. Solicitar apoyo cuando el peso exceda la capacidad física individual o utilizar ayudas mecánicas disponibles. Mantener despejadas las rutas de desplazamiento para evitar tropiezos.
Limpiar vidrios, ventanas, luminarias o sectores elevados utilizando escalas portátiles.	Caídas de distinto nivel, pérdida de equilibrio, caída de objetos, golpes.	Fracturas, traumatismos, lesiones graves.	Inspeccionar previamente la escalera verificando su estado estructural. Instalarla sobre una superficie firme, nivelada y libre de obstáculos. Mantener siempre tres puntos de apoyo durante el ascenso y descenso. No utilizar el último peldaño como superficie de trabajo ni desplazar la escalera con una persona sobre ella. Delimitar el área inferior cuando exista riesgo de caída de objetos.
Barrer, trapear y encerar pisos en dependencias interiores y exteriores.	Caídas por superficies resbaladizas, movimientos repetitivos, sobreesfuerzo físico.	Esguinces, contusiones, lesiones musculoesqueléticas.	Señalizar adecuadamente las áreas intervenidas utilizando avisos de "Piso Mojado". Mantener los implementos de limpieza en buen estado. Utilizar calzado de seguridad con suela antideslizante. Alternar tareas durante la jornada para disminuir la exposición a movimientos repetitivos y realizar pausas activas periódicas.
Limpiar patios, accesos y áreas exteriores del establecimiento.	Radiación ultravioleta, altas temperaturas, exposición al frío o lluvia, caídas por superficies irregulares.	Insolación, deshidratación, quemaduras solares, contusiones, resfríos.	Utilizar protector solar de amplio espectro, gorro tipo legionario cuando corresponda e hidratarse periódicamente durante la jornada. Programar las tareas considerando las condiciones climáticas y suspender aquellas actividades que representen un riesgo para la integridad física del trabajador. Utilizar calzado de seguridad apropiado para superficies exteriores.
Apoyar actividades institucionales trasladando mobiliario, mesas, sillas o equipamiento.	Manipulación manual de cargas, atrapamiento, golpes, caídas de objetos.	Lesiones musculoesqueléticas, contusiones, heridas.	Planificar previamente el traslado verificando el peso y dimensiones del mobiliario. Solicitar apoyo para movilizar elementos voluminosos o pesados. Mantener una adecuada coordinación entre los trabajadores involucrados y despejar las vías de circulación antes de iniciar el traslado.
Utilizar equipos	Contacto eléctrico,	Electrocución,	Revisar diariamente el

eléctricos de limpieza (aspiradoras, hidrolavadoras, abrillantadoras u otros).	atrapamiento, proyección de partículas, caídas por cables.	quemaduras, lesiones traumáticas.	estado de cables, enchufes y equipos antes de utilizarlos. No manipular equipos eléctricos con las manos húmedas ni utilizar extensiones defectuosas. Mantener el cableado ordenado evitando atravesar zonas de circulación y desconectar los equipos antes de realizar limpieza o mantención. Informar inmediatamente cualquier desperfecto detectado.
Actuar frente a derrames, accidentes o emergencias durante la jornada.	Incendios, derrames de sustancias, sismos, fugas de gas, contacto con materiales peligrosos.	Lesiones traumáticas, intoxicaciones, quemaduras.	Conocer el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), identificar previamente las vías de evacuación y la ubicación de extintores. Contener derrames únicamente cuando ello no represente un riesgo para el trabajador y utilizando los elementos adecuados. Informar inmediatamente cualquier emergencia a la jefatura y seguir las instrucciones del Comité de Emergencia del establecimiento.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Actos inseguros, condiciones inseguras, riesgos psicosociales, violencia externa, incumplimiento de procedimientos de trabajo.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, afectación física y psicológica.	Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y los procedimientos establecidos por el Departamento de Educación. Utilizar permanentemente los Elementos de Protección Personal proporcionados por el empleador y mantenerlos en buen estado. Informar de inmediato accidentes, incidentes, cuasi accidentes y condiciones inseguras detectadas durante la jornada. Participar en las capacitaciones de prevención de riesgos, mantener el orden y limpieza del lugar de trabajo y promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, libre de violencia y acoso conforme a la Ley N.° 21.643 (Ley Karin).

Salud

Trabajo Atención a Pacientes (tens, enfermeras, asistentes sociales, médicos, kinesiólogos, matronas, terapeutas ocupacional, Dentistas, fonoaudiólogos, nutricionistas, podólogos)

PELIGROS	RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS

Atención de pacientes portadores de enfermedades infecciosas.	Transmisión de agentes infecciosos.	Influenza. Hepatitis. Enfermedad. Meningocócica. VIH. TBC.	Vacunación contra agentes Infecciosos como profilaxis de contacto con pacientes Portadores de la enfermedad. Aplicar precauciones Universales y medidas generales de prevención y control de infecciones intrahospitalarias.
Uso de cilindros de gases.	Caídas de cilindros. Fuga de gas. Incendio. Explosión.	Golpes. Intoxicación. Quemaduras. Muerte.	Mantener cilindros de gas en posición vertical, en pedestales o amarrados a una superficie fija para evitar caídas. Manejo y transporte cuidadoso de cilindros de gas. Revisión periódica de manómetros. Prohibición de fumar y/o encender fuego cerca de los cilindros. Mantener en un lugar fresco y ventilado. Instalación de señalética que indique nivel de peligrosidad de los gases utilizados. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura respecto de los cilindros utilizados, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto que se corrija esta situación.
Desplazamiento descuidado. Calzado inadecuado.	Caídas de igual nivel.	Golpes. Contusiones. Torceduras. Esguinces. Fracturas.	Verificación visual de condiciones del terreno. Precaución al trasladarse. Mantener las superficies de Trabajo y de tránsito ordenadas, libres de objetos extraños, de basuras y líquidos. Evitar correr en las áreas de trabajo. Utilizar calzado apropiado para las labores a realizar. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura que puede ser causa de caídas, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto de que se corrija esta situación. Señalizar todas las partes del piso que expongan a las personas a riesgos de caída y que no sea posible eliminarlas, al objeto de destacar su presencia. Señalizar cuando se realicen trabajos que impliquen y uso de agua en superficies de tránsito.
Operación de Calderas y autoclaves.	Contacto con cuerpos calientes, vapor, electricidad y otros. Exposición a ruido. Explosión.	Quemaduras. Lesiones. Auditivas. Golpes. Contusiones. Fracturas. Muerte.	Se deberá cumplir con las disposiciones señaladas en el Decreto Supremo Nº 48 del Ministerio de Salud. Los equipos deben ser operados por personal idóneo y responsable que cuente con el certificado de competencia otorgado por la SEREMI de Salud. Toda caldera y autoclave deberá contar con una manual de operación y mantención, el cual deberá estar disponible y a la vista. Además, estos equipos deben

			estar certificados ante la autoridad sanitaria, documentos que deberán estar disponibles y a la vista. Las personas que trabajan que operen estos equipos deberán usar los elementos De protección personal correspondientes. Mientras la autoclave se encuentre con presión, el operador debe estar atento a los distintos indicadores, y deberá permanecer a una distancia prudente de la tapa o puerta, ya que por lo general ésta es la zona de mayor posibilidad de accidentes.
Operación de Equipos de radiaciones ionizantes.	Exposición a radiaciones ionizantes.	Quemaduras. Esterilidad. Cáncer. Modificaciones genéticas.	Se deberá cumplir con las disposiciones señaladas en los Decretos Supremos Nº 3 y Nº 133 del Ministerio de Salud. Los servicios que cuenten con equipos generadores de radiaciones ionizantes (rayos x y otros) deberán estar debidamente señalizados. Los equipos y los operadores de rayos x deben contar con la debida autorización de la SEREMI de Salud. Las personas que trabajan que estén ocupacionalmente expuestos a rayos x deberán portar un dosímetro personal. Las personas que trabajan deben utilizar los elementos de protección personal necesarios (delantal plomado, guantes plomados, etc.). Si se detecta que una persona que trabaja ha excedido el límite de dosis anual, la entidad empleadora deberá destinarlo a otra función durante el tiempo que sea necesario. Los menores de 18 años no podrán exponerse a radiaciones ionizantes. Asimismo, quedará limitada la exposición de Embarazadas a este tipo de radiación. Cuando una persona que trabaja deba estar cerca del paciente y no esté situado tras Mamparas de protección, deberá utilizar delantal plomado. Cuando una persona que trabaja deba inmovilizar a un paciente con sus manos cerca del campo irradiado, utilizará guantes plomados, pero manteniendo siempre las manos fuera del haz primario de rayos x.
Manejo de carga y de pacientes.	Sobreesfuerzo. Caídas de igual nivel.	Desgarros. Contusiones. Golpes. Heridas. Lesiones en Espalda y columna.	Deberán utilizarse los medios mecánicos adecuados a fin de evitar la manipulación manual de cargas. Si no existen las ayudas mecánicas y no pudiera evitarse la manipulación manual, está

			prohibido operar con cargas superiores a 25 Kg. Asimismo, está prohibida la carga manual para mujeres embarazadas, y queda limitada la carga manual para mujeres y menores de 18 años a una carga máxima de 20 Kg. Si no fuera posible la utilización de ayuda mecánica. Al levantar materiales, la persona que trabaja deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos Auxiliares de levantamiento de cargas. Deberán utilizarse los equipos de protección personal que la situación requiera (guantes, calzado de seguridad, casco, y otros).
Manejo de material con restos tención s.	Contacto con material cortopunzante. Exposición a agentes biológicos.	Heridas. Cortes. Enfermedades infecciosas.	Realizar procedimientos de trabajo seguro. No reencapsular agujas. Eliminar material cortopunzante en recipientes rígidos. Uso de guantes y lavado de manos de forma periódica. Aplicar normas de bioseguridad.
Trabajos con Equipos y dispositivos eléctricos.	Contacto con energía eléctrica. Conexiones en mal estado Incendio.	Shock eléctrico. Quemaduras. Muerte. Daños materiales.	Mantener en buen estado las instalaciones eléctricas. No utilizar extensiones en forma excesiva. No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar los circuitos. No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento. No usar equipos o Maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. No efectuar reparaciones de instalaciones eléctricas sin tener la preparación y autorización para ello al término de la jornada, comprobar desconexión total de equipos eléctricos. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura relacionada con enchufes, interruptores y conexiones eléctricas en mal estado, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto que se corrija esta condición. Deben colocarse señales de advertencia apropiada para eliminar la Posibilidad de contacto con cualquier circuito de energía eléctrica expuesto u oculto. Precaución al consumir líquidos en el área de trabajo, para evitar

			contacto de éstos con equipos energizados. Disposición de equipos de extinción en el área.
Aspectos psicosociales.	Exposición a agresiones físicas y psicológicas. Sobrecarga de trabajo.	Contusiones. Heridas. Estrés. Ausentismo laboral. Irritabilidad. Estados depresivos. Disminución del rendimiento. Trastornos del sueño.	Procedimientos de trabajo para cada tarea. Resolución de conflictos en equipos trabajo. Procedimientos de atención al público. Buen trato al usuario. Realizar pausas de trabajo para reducir la fatiga física y mental, la tensión y saturación psicológica.

Salud
Trabajo Administrativos (oficinas y centros de salud)

PELIGROS	RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Áreas de trabajo sucias y desordenadas. Terrenos irregulares. Desplazamiento descuidado.	Caídas de igual nivel.	Golpes. Contusiones. Torceduras. Esguinces. Fracturas.	Verificación visual de condiciones del terreno. Precaución al trasladarse. Mantener las superficies de trabajo y de tránsito ordenadas, libres de objetos extraños, de basuras y líquidos. Evitar correr en las áreas de trabajo. Utilizar calzado apropiado para las labores por realizar. Mantener cajones de archivadores cerrados. Evitar el uso de extensiones eléctricas en áreas de tránsito. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura que puede ser causa de caídas, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto de que se corrija esta situación. Señalizar todas las partes del piso que expongan a las personas a riesgos de caída y que no sea posible eliminarlas, al objeto de destacar su presencia. No almacene materiales en corredores ni pasillos.
Trabajos y desplazamiento a distinto nivel del piso	Caídas de distinto nivel.	Golpes. Contusiones. Torceduras. Esguinces. Fracturas politraumatizadas.	Evitar el uso de sillas, mesas, basureros y otros como escalas, para alcanzar objetos o materiales. Las escalas usadas deberán ser modulares y no hechizas, y deberán estar en perfecto estado y limpias de cualquier agente que pueda producir resbalones. Al usar escalas de tijera, deberá asegurarse que se ha extendido completamente antes de usarla. Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. Evitar correr por las escaleras de tránsito. Utilizar calzado apropiado para las labores a realizar.

			Dotar a las escaleras de su correspondiente pasamanos y materiales antideslizantes en sus peldaños. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura que puede ser causa de caídas de distinto nivel, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto de que se corrija esta condición. No obstruya el tránsito en las escaleras, con cajas, archivos, extensiones eléctricas, etc.
Manejo manual de carga.	Sobreesfuerzo Caídas de igual nivel.	Desgarros. Contusiones. Golpes. Heridas. Lesiones en espalda y columna.	Deberán utilizarse los Medios mecánicos adecuados a fin de evitarla manipulación manual de cargas. Si no existen las ayudas mecánicas y no pudiera evitarse la manipulación manual, está prohibido operar con cargas superiores a 25 Kg. Asimismo, está prohibida la carga manual para mujeres embarazadas, y queda limitada la carga manual para mujeres y menores de 18 años a una carga máxima de 20 Kg. Si no fuera posible la utilización de ayuda mecánica. Al levantar materiales, la persona que trabaja deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares de levantamiento de cargas. Coordinar movimientos en el desplazamiento y verificar visualmente las zonas por las cuales se transitará.
Trabajos con equipos y dispositivos tención s.	Contacto con energía eléctrica Conexiones en mal estado Incendio.	Shock eléctrico. Quemaduras. Muerte. Daños materiales.	Mantener en buen estado las instalaciones eléctricas. No utilizar extensiones en forma excesiva. No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar los circuitos. No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento. No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. No efectuar reparaciones de instalaciones eléctricas sin tener la preparación y autorización para ello. Al término de la jornada comprobar desconexión total de equipos eléctricos. Cuando la persona que trabaja detecte una condición. No utilizar extensiones en forma excesiva. No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar los circuitos.

			No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento. No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. No efectuar reparaciones de instalaciones eléctricas sin tener la preparación y autorización para ello. Al término de la jornada comprobar desconexión total de equipos eléctricos. Cuando la persona que trabaja detecte una condición insegura relacionada con enchufes, interruptores y conexiones eléctricas en mal estado, debe comunicarlo al jefe directo y/o Comité Paritario, con el objeto que se corrija esta condición. Deben colocarse señales de advertencias apropiadas para eliminar la posibilidad de contacto con cualquier circuito de energía eléctrica expuesto u oculto. Precaución al consumir líquidos en el área de trabajo, para evitar contacto de éstos con equipos energizados.
Trabajos con materiales combustibles .	Incendio.	Quemaduras. Asfixia. Muerte. Daños materiales.	Evitar almacenamiento de líquidos combustibles en envases inadecuados. Prohibir uso de estufas, cocinillas, anafes, etc. En Lugares donde se almacenan materiales de fácil combustión, tales como papeles, cartones, plásticos, etc. No fumar en ningún lugar no habilitado para ello. No arroje colillas o fósforos en los papeleros. Tenga ceniceros en aquellos lugares destinados para fumar. En lugares donde se trabaja o almacena materiales inflamables, está prohibido fumar. Manejar con cuidado cilindros de gas usados en estufas. Al término de la jornada debe quedar cerrado el paso de gas en el regulador. Al término de la jornada comprobar desconexión total de unidades de calefacción. Dotar al recinto de extintores de incendio adecuados, según el tipo de fuego que pudiera producirse, en cantidad necesaria y distribuidos de acuerdo a indicaciones de personal especializado.
Trabajos repetitivos. Trabajos con Pantallas de visualización.	Movilidad restringida. Posturas inadecuadas.	Lesiones musculoesqueléticas. Tendinitis. Lumbago.	Espacios adecuados en el entorno de trabajo. Puestos de trabajo ergonómicos. Instalación y ubicación de silla, mesa de trabajo y computador de

	Cansancio visual y físico.	Trastornos circulatorios. Fatiga visual.	forma cómoda y adecuada. Mobiliario apropiado y en buenas condiciones. Trabajadores capacitados sobre correctas posturas de trabajo. Proveer al puesto de trabajo de todos los elementos necesarios para evitar lesiones, así como apoya muñecas. Deberán realizarse pausas de trabajo para realizar ejercicios de compensación y elongación. Proveer a los equipos computacionales de filtros para el monitor. Eliminar reflejos de la luz en la pantalla ubicándose en forma paralela respecto de ventanas y fuentes luminosas. Se deberá informar a la jefatura directa y/o al Comité Paritario sobre cualquier condición del puesto de trabajo que sea inadecuada o que cause molestias.
Condiciones Ambientales.	Mala iluminación. Inadecuada climatización. Exposición a ruido.	Fatiga visual. Trastornos respiratorios y físicos. Dificultad de concentración.	La iluminación deberá ser la adecuada para el puesto de trabajo. Deberán evitarse los Reflejos y deslumbramientos. Los deben mantenerse a temperaturas de confort y que no sean excesivamente distintas a las temperaturas exteriores. Estos equipos requieren de Mantención periódica. Los niveles de ruido deben ser acorde a los trabajos realizados y se considerará el uso de acondicionamiento acústico en aquellos casos que no sea posible aislar la fuente de ruido. Sistemas de climatización (aire acondicionado, estufas).
Aspectos psicosociales .	Procedimientos De trabajo inadecuados. Mala organización del trabajo. Atención a público.	Alteraciones físicas y psíquicas Irritabilidad. Estados depresivos. Disminución del rendimiento. Falta de concentración. Estrés. Trastornos del sueño.	Pautas de trabajo adecuadas. Procedimientos de trabajo para cada tarea. Planificación estratégica del trabajo y seguimiento de la planificación. Resolución de conflictos en equipos trabajo. Procedimientos de atención al público. Realizar pausas de trabajo para reducir la fatiga física y mental, la tensión y saturación psicológica.
Peligros varios.	Contacto contra objetos. Conducción descuidada de vehículos livianos. Ingesta de alimentos en mal estado.	Golpes. Contusiones. Politraumatizados. Intoxicación Alimenticia. Heridas. Quemaduras.	Evitar abrir y cerrar puerta de forma brusca. No balancearse en la silla de trabajo. Se deben señalizar las puertas de vidrio mediante cintas visibles. Evitar la obstaculización de áreas de trabajo con cajas, basuras, etc.

	Uso de elementos cortopunzantes. Ingesta de líquidos calientes.		Conducción de vehículos livianos de forma atenta y a la defensiva. Respetar las señalizaciones de tránsito. Desplazarse con mayor cuidado y al mínimo de Velocidad dentro del recinto de la corporación. Evitar guardar alimentos en las áreas de trabajo. No consumir alimentos vencidos o que tengan mal aspecto y olor. Manejar con especial cuidado tijeras y cuchillos cartoneros, así como corchetes y otros elementos cortopunzantes. Ser cuidadoso al usar hervidores y al consumir líquidos calientes en el área de trabajo.

Conductor de vehículos de emergencia (ambulancia)

Conducción de vehículos de emergencia en rutas urbanas y rurales, muchas veces a alta velocidad y en horario nocturno	Accidente de tránsito (colisión, volcamiento, atropello)	Politraumatismo, lesiones graves, invalidez o muerte del conductor, del paciente trasladado o de terceros	Cumplimiento de la Ley N°18.290 de Tránsito. Capacitación en conducción de vehículos de emergencia. Uso permanente de cinturón de seguridad; mantención preventiva del vehículo. Respeto de la prioridad de paso con uso adecuado de baliza y sirena.
Desplazamiento en caminos rurales en mal estado y bajo condiciones climáticas adversas (lluvia, neblina, hielo)	Pérdida de control del vehículo, derrape o volcamiento	Accidente de tránsito; lesiones al conductor y al paciente trasladado; daño al vehículo	Reducción de velocidad según condiciones de la vía. Revisión técnica y mantención periódica del vehículo (neumáticos, frenos, luces). Capacitación en conducción defensiva y bajo condiciones adversas.
Manejo manual de camillas y traslado de pacientes con movilidad reducida	Sobreesfuerzo físico; caída al mismo o distinto nivel	Lumbago; contracturas musculares; esguinces; fracturas	Capacitación en manejo manual de carga e higiene postural. Uso de camillas con sistema de ruedas/hidráulico traslado en equipo de al menos dos personas; pausas activas
Contacto con sangre, secreciones y otros fluidos corporales durante el traslado de pacientes	Exposición a agentes biológicos	Enfermedades infectocontagiosas (Hepatitis B, VIH, entre otras)	Uso obligatorio de elementos de protección personal (guantes, mascarilla, protección ocular). Lavado de manos; esquema de

			vacunación vigente (Hepatitis B). Manejo correcto de residuos según protocolo institucional
Turnos extensos, disponibilidad nocturna y atención de urgencias	Fatiga laboral y somnolencia durante la conducción	Disminución de reflejos y capacidad de reacción; accidente de tránsito	Cumplimiento de jornadas y descansos según normativa laboral vigente. Rotación de turnos. Pausas de recuperación antes de traslados prolongados.
Maniobras de retroceso y estacionamiento en espacios reducidos (patios de establecimientos de salud)	Golpes contra estructuras u objetos; atropello a terceros	Contusiones; daños materiales; lesiones a peatones o funcionarios	Apoyo de personal señalero en maniobras. Revisión de espejos y sistema de cámara de retroceso. Señalización de áreas de circulación vehicular.
Exposición a ruido generado por la sirena y equipo de comunicación del vehículo	Exposición a ruido	Hipoacusia; fatiga auditiva; cefalea	Mantención del sistema de sirena y comunicación. Uso de protección auditiva cuando corresponda. Capacitación en uso adecuado de dispositivos sonoros.
Atención de situaciones de urgencia, traslado de pacientes críticos y exposición a situaciones de alta carga emocional	Riesgo psicosocial (estrés laboral)	Trastornos de ansiedad; síndrome de desgaste profesional (burnout); alteraciones del sueño	Protocolo de apoyo y contención emocional; aplicación de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial (SUSESO/ISTAS21); capacitación en manejo del estrés.

AUXILIAR DE ASEO SALUD			
Tarea	**Riesgos**	**Consecuencias**	**Medidas Preventivas**
Realizar limpieza y desinfección de box de tención, oficinas, pasillos, baños y demás dependencias de los establecimientos de salud.	Caídas al mismo nivel por superficies húmedas, exposición a agentes biológicos, contacto con productos químicos, movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Contusiones, esguinces, fracturas, dermatitis, irritación ocular, enfermedades respiratorias, lesiones musculoesqueléticas.	Planificar la limpieza evitando generar riesgos a terceros. Señalizar obligatoriamente los pisos húmedos mediante avisos visibles antes de iniciar los trabajos y mantener la señalización hasta el secado completo. Utilizar correctamente los Elementos de Protección Personal (guantes, calzado de seguridad antideslizante y protección ocular cuando corresponda). Preparar y utilizar los productos químicos respetando las instrucciones del fabricante y las Hojas de Datos de Seguridad (HDS). Mantener una postura ergonómica durante las labores, alternando tareas

			para disminuir la fatiga muscular y realizando pausas activas durante la jornada.
Preparar y utilizar productos de limpieza y desinfección.	Contacto con sustancias químicas, mezclas incompatibles, inhalación de vapores, derrames accidentales.	Dermatitis, quemaduras químicas, intoxicaciones, irritación ocular y respiratoria.	Leer y respetar las Hojas de Datos de Seguridad (HDS) antes de utilizar cualquier producto químico. No mezclar productos incompatibles, especialmente aquellos que contengan cloro con ácidos o amonios cuaternarios cuando no esté autorizado. Preparar las soluciones en lugares ventilados utilizando los elementos de protección personal definidos para cada producto. Mantener los envases correctamente rotulados y almacenados en lugares seguros, evitando el acceso de estudiantes y personas no autorizadas.
Limpiar y desinfectar servicios higiénicos.	Exposición a agentes biológicos, contacto con fluidos corporales, superficies resbaladizas, productos químicos.	Enfermedades infectocontagiosas, dermatitis, caídas, intoxicaciones.	Utilizar guantes impermeables, protección ocular y otros EPP definidos por el empleador. Mantener una estricta higiene de manos antes y después de la tarea. Señalizar las áreas intervenidas para evitar el tránsito de personas durante la limpieza. Disponer adecuadamente los residuos generados y cumplir los protocolos institucionales de limpieza y desinfección.
Recolectar, trasladar y disponer residuos domiciliarios o asimilables.	Cortes por objetos punzantes, sobreesfuerzo físico, exposición a agentes biológicos, derrames de residuos.	Heridas, infecciones, lesiones musculoesqueléticas, contusiones.	Manipular las bolsas evitando comprimir su contenido. Verificar visualmente que no existan elementos cortopunzantes expuestos. Utilizar guantes resistentes y aplicar técnicas correctas de manipulación manual de cargas. Trasladar los residuos utilizando carros cuando estén disponibles y depositarlos únicamente en los lugares habilitados para ello. Lavar las manos al finalizar la actividad.
Trasladar materiales de aseo, bidones de agua, mobiliario menor y otros implementos.	Manipulación manual de cargas, caídas, golpes, atrapamiento de manos.	Lumbalgias, desgarros musculares, contusiones, fracturas.	Evaluar previamente el peso y dimensiones de la carga antes de levantarla. Aplicar técnicas seguras de levantamiento manteniendo la espalda recta y flexionando las rodillas. Solicitar apoyo cuando el

			peso exceda la capacidad física individual o utilizar ayudas mecánicas disponibles. Mantener despejadas las rutas de desplazamiento para evitar tropiezos.
Limpiar vidrios, ventanas, luminarias o sectores elevados utilizando escalas portátiles.	Caídas de distinto nivel, pérdida de equilibrio, caída de objetos, golpes.	Fracturas, traumatismos, lesiones graves.	Inspeccionar previamente la escalera verificando su estado estructural. Instalarla sobre una superficie firme, nivelada y libre de obstáculos. Mantener siempre tres puntos de apoyo durante el ascenso y descenso. No utilizar el último peldaño como superficie de trabajo ni desplazar la escalera con una persona sobre ella. Delimitar el área inferior cuando exista riesgo de caída de objetos.
Barrer, trapear y encerar pisos en dependencias interiores y exteriores.	Caídas por superficies resbaladizas, movimientos repetitivos, sobreesfuerzo físico.	Esguinces, contusiones, lesiones musculoesqueléticas.	Señalizar adecuadamente las áreas intervenidas utilizando avisos de "Piso Mojado". Mantener los implementos de limpieza en buen estado. Utilizar calzado de seguridad con suela antideslizante. Alternar tareas durante la jornada para disminuir la exposición a movimientos repetitivos y realizar pausas activas periódicas.
Limpiar patios, accesos y áreas exteriores del establecimiento de salud.	Radiación ultravioleta, altas temperaturas, exposición al frío o lluvia, caídas por superficies irregulares.	Insolación, deshidratación, quemaduras solares, contusiones, resfríos.	Utilizar protector solar de amplio espectro, gorro tipo legionario cuando corresponda e hidratarse periódicamente durante la jornada. Programar las tareas considerando las condiciones climáticas y suspender aquellas actividades que representen un riesgo para la integridad física del trabajador. Utilizar calzado de seguridad apropiado para superficies exteriores.
Apoyar actividades institucionales trasladando mobiliario, mesas, sillas o equipamiento.	Manipulación manual de cargas, atrapamiento, golpes, caídas de objetos.	Lesiones musculoesqueléticas, contusiones, heridas.	Planificar previamente el traslado verificando el peso y dimensiones del mobiliario. Solicitar apoyo para movilizar elementos voluminosos o pesados. Mantener una adecuada coordinación entre los trabajadores involucrados y despejar las vías de circulación antes de iniciar el traslado.

Utilizar equipos eléctricos de limpieza (aspiradoras, hidrolavadoras, abrillantadoras u otros).	Contacto eléctrico, atrapamiento, proyección de partículas, caídas por cables.	Electrocución, quemaduras, lesiones traumáticas.	Revisar diariamente el estado de cables, enchufes y equipos antes de utilizarlos. No manipular equipos eléctricos con las manos húmedas ni utilizar extensiones defectuosas. Mantener el cableado ordenado evitando atravesar zonas de circulación y desconectar los equipos antes de realizar limpieza o mantención. Informar inmediatamente cualquier desperfecto detectado.
Actuar frente a derrames, accidentes o emergencias durante la jornada.	Incendios, derrames de sustancias, sismos, fugas de gas, contacto con materiales peligrosos.	Lesiones traumáticas, intoxicaciones, quemaduras.	Contener derrames únicamente cuando ello no represente un riesgo para el trabajador y utilizando los elementos adecuados. Informar inmediatamente cualquier emergencia a la jefatura y seguir las instrucciones del Comité de paritario del establecimiento.
Desarrollo general de la jornada laboral.	Actos inseguros, condiciones inseguras, riesgos psicosociales, violencia externa, incumplimiento de procedimientos de trabajo.	Accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, afectación física y psicológica.	Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y los procedimientos establecidos por el Departamento de salud. Utilizar permanentemente los Elementos de Protección Personal proporcionados por el empleador y mantenerlos en buen estado. Informar de inmediato accidentes, incidentes, cuasi accidentes y condiciones inseguras detectadas durante la jornada. Participar en las capacitaciones de prevención de riesgos, mantener el orden y limpieza del lugar de trabajo y promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, libre de violencia y acoso conforme a la Ley N.° 21.643 (Ley Karin).

Capítulo IX

DE LOS RIESGOS QUÍMICOS

ARTÍCULO 220°. – Los químicos son sustancias presentes en algunos ambientes de trabajo y que pueden ingresar al organismo, causando reacciones negativas en él, si la cantidad inhalada sobrepasa los límites de tolerancia del organismo (Párrafo I, II, Título IV, de la Contaminación Ambiental, D.S. Nº 594, Aprueba Reglamento Sobre Condiciones sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo).

ARTÍCULO 221°. – Los agentes químicos y que exponen riesgos para la salud de las personas, se encuentran en el Artículo 18º, Letra A) Agentes Químicos, del Decreto Supremo Nº 109, los funcionarios y trabajadores deberán conocer los Procedimientos correspondientes, será responsabilidad del jefe o encargado del área instruir y educar al personal de los riesgos, de las medidas preventivas y de las posibles consecuencias. Además, cuando se manipulen dichos productos es importante conocer también las Fichas de Seguridad de ellos.
Además, se deberá aislar el área de trabajo con cinta de demarcación u otro elemento, para evitar la presencia de personas ajenas a las tareas que realiza el personal de la Municipalidad de Sagrada Familia.
a) El personal que tome parte en los operativos deberá emplear todos los elementos de protección personal adecuados y exigidos para tales operativos.
b) En caso de contacto de alguna parte del cuerpo con productos químicos, deberá actuarse de inmediato, para detener las consecuencias.
c) Como norma permanente, después de sufrir algún contacto con productos químicos, se deberá pedir asistencia médica en un organismo autorizado.

ARTÍCULO 222°. – Los productos químicos deben ser almacenados según la normativa vigente, segregados, dependiendo de su toxicidad, peligrosidad, punto de inflamación, corrosividad, etc.

Capítulo X

DE LOS RIESGOS FÍSICOS

ARTÍCULO 223°. – Los agentes físicos representan a menudo un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente de trabajo. Los agentes físicos que pueden existir en el ambiente y que podrían causar daños a los funcionarios y trabajadores, se encuentran señalados en el Párrafo III, Titulo IV, de la Contaminación Ambiental, D.S. Nº 594.

ARTÍCULO 224°. – Los trabajos que exponen al riesgo durante la exposición al agente físicos se encuentran estipulados en el Artículo 18º, Letra B) Agentes Físicos: 19), 20), 21), 23), del Decreto Supremo Nº 109. El personal deberá conocer los Procedimientos correspondientes, será responsabilidad del jefe o encargado del área instruir y educar al personal de los riesgos y de las medidas preventivas.

ARTÍCULO 225°. – La Municipalidad de Sagrada Familia deberá tomar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para prevenir cualquier riesgo de enfermedad profesional, además, de entregar los elementos de protección personal adecuados a los diferentes agentes.

ARTÍCULO 226°. – Se entenderá por enfermedades profesionales, todas aquellas enfermedades de trabajos que entrañan el riesgo a agentes específicos durante la exposición, las operaciones a la acción de éstos, tales como: temperaturas anormales, ruidos, radiaciones, vibraciones, iluminación, etc. (Párrafo III, Título IV, D.S. Nº 594).

Capítulo XI

DE LOS RIESGOS BIOLÓGICOS

ARTÍCULO 227°. – Los agentes específicos biológicos y que entrañan riesgos para la salud de las personas, son trasmitidos al hombre por razón de su trabajo. Los agentes biológicos se clasifican en: virus, bacterias, hongos, parásitos, insectos y otros, se encuentran señalados en el Artículo 18º, Letra C) Agentes Biológicos: 24), 25), 26), del Decreto Supremo Nº 109, los funcionarios y trabajadores que estén expuestos a estos agentes deberán conocer los

Procedimientos correspondientes, será responsabilidad del jefe o encargado del área instruir y educar al personal de los riesgos y de las medidas preventivas.

ARTÍCULO 228°. - El personal que trabaja con agentes biológicos, deberá emplear todos los elementos de protección personal adecuados y exigidos para realizar su trabajo, estos elementos deberán ser usados mientras dure la tarea que se realiza, debido a que, las vías de ingreso al organismo de los agentes biológicos son: vía respiratoria (inhalación), vía parenteral (inoculación), vía digestiva (ingestión) y vía dérmica (a través de la piel).
Como norma permanente, en caso de sufrir algún contacto con agentes biológicos en alguna parte del cuerpo, deberá actuarse de inmediato y pedir asistencia médica para minimizar las consecuencias.
Además, el personal deberá tomar las medidas preventivas para evitar los riesgos de accidentes al tener:
Contacto con objetos cortopunzantes (agujas, vidrios, bránulas equipos de fleboclisis, etc.)
Contacto con fluidos biológicos contaminados (sangre, secreciones buco, nasofaríngeas, etc.)
Contacto con sustancias irritantes, y/o alergénicas (jabón, antisépticos, detergentes, cloro, látex)
Contacto con microorganismos que podrían causar enfermedad (virus, bacterias, hongos).

También deberán cumplir con las siguientes medidas:
Manejar o manipular en forma cuidadosa objetos cortopunzantes que puedan estar contaminados con sangre u otros fluidos biológicos del paciente.
Realizar lavado riguroso de manos con jabón antiséptico, antes y después de atender un paciente.
Seguir estrictamente normas de bioseguridad establecidas por el SEREMI de Salud.

ARTÍCULO 229°. - Los lugares de trabajo deberán mantenerse siempre en buenas condiciones de limpieza y salubridad. Además, deberán tomarse las medidas necesarias y efectivas para evitar el contagio intralaboral. Es por esta razón que: Se debe sanitizar los lugares de trabajo en forma periódica, las que mantienen alta atención de público, tales como: consultorios, postas, colegios, jardines infantiles, liceos, atención social o cualquier dependencia similar que se observe la presencia, o por presunción fundada, la acción de agentes biológicos.

Capítulo XII

DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS

ARTÍCULO 230°. - Los riesgos ergonómicos son aquellos causados por una cantidad de movimientos que pueden efectuar los distintos segmentos corporales. El cuerpo humano tiene límites, de manera tal que, sobre una cierta frecuencia de movimientos, posturas incorrectas del cuerpo o sobre una cierta magnitud de un esfuerzo individual las estructuras corporales tales como: músculos, tendones, ligamentos, huesos, etc., se pueden dañar.

ARTÍCULO 231°. - En el Decreto Supremo Nº 109, Artículo 19º, se encuentran estipuladas las Enfermedades Profesionales causadas por trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos:
12) Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos).
14) Todos los trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto. (laringitis con disfonías y/o nódulos laríngeos).

ARTÍCULO 232°. - Para cada trabajo que realiza el personal, ya sea, digitar,

apalear, barrer, escribir, cargar, etc., los músculos requieren de un cierto tiempo para recuperarse. Cabe señalar que cuanto mayor sea la fuerza ejercida sobre cualquier segmento del cuerpo, tanto más será el tiempo necesario para su recuperación.

ARTÍCULO 233°. - Para minimizar la influencia de los factores causantes de enfermedades musculoesqueléticas, algunas medidas de prevención son:
Es conveniente poder alternar posiciones (de pie a sentado u otra) en el puesto de trabajo.
Se recomienda trabajar con los brazos junto al cuerpo y no separados de éste o elevados por sobre los hombros.

- Es conveniente evitar movimientos de torsión, o rotación con fuerza del antebrazo y tronco.
- Las máquinas y herramientas deben tener asideros ergonómicos, que permitan una manipulación anatómica y con superficies suaves y no deslizantes.
- Los funcionarios y trabajadores deben adoptar posturas cómodas y estabilidad de la carga.
- Los funcionarios y trabajadores que deben digitar deben mantener una buena postura sentada.
- Los docentes que realizan un sobreesfuerzo de las cuerdas vocales y movimientos repetitivos de ellas deberán utilizar los medios necesarios para poder comunicarse con sus alumnos.

ARTÍCULO 234°. - Para cumplir con las disposiciones de este Reglamento, los funcionarios y trabajadores deberán contar con el mobiliario ergonómico adecuado a la labor que realizan, tales como, sillas, mesas, micrófonos, herramientas, etc., Además, el personal deberá ser capacitado para que conozca los ejercicios de micro pausas, las que permitirán minimizar los daños y las posibles secuelas que causan las enfermedades musculo esqueléticas, será responsabilidad del jefe o encargado del área instruir y educar al personal de los riesgos y de las medidas preventivas.

Capítulo XIII

DE LOS RIESGOS ELÉCTRICOS.

ARTÍCULO 235°. - En cualquier dependencia de la Municipalidad de Sagrada Familia, o faena que tenga ésta en otro lugar que no sea las dependencias, será prioritario el cumplimiento de la normativa vigente y procedimientos eléctricos. Sólo podrán intervenir los circuitos eléctricos personal calificado y deberá ceñirse al procedimiento establecido.
No se puede intervenir circuitos eléctricos, que correspondan a la Municipalidad de Sagrada Familia sin la autorización previa y escrita correspondiente.
Al poner en marcha motores u otros equipos eléctricos, el jefe controlará que lo haga la persona autorizada para ello.
Siempre que el espacio lo permita, se deberá aislar o cercar el área en reparación y colocar la señalización correspondiente, vedando su acceso a ella.

Para la operación de equipos eléctricos, deberán observarse especialmente las siguientes obligaciones:

- No usar equipos eléctricos con las manos húmedas o si estuviere parado sobre piso mojado.
- Por ningún motivo se podrá pasar cables de extensión sobre pasillo o por agua. Siempre se deberá comprobar su perfecto estado de uso y su buena instalación. Las líneas eléctricas como extensiones de 220V o 380V deberán ser extendidas en forma aéreas.
- No usar cables que tengan uniones en huinchadas, acometidas, terminales

mal soldados, sueltos o en mal estado.

- Deberá aislarse cuidadosamente el metal expuesto, con huinchas, barniz, goma, etc., o como sea más seguro en máquinas o equipo energizados eléctricamente. Asegurarse de usar el instrumento adecuado para toda medición eléctrica.
- Para mediciones de voltaje deben usarse instrumentos expresamente autorizados para los niveles de tensión que se tiene en la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.
- Usar los elementos de protección personal adecuados a esta labor, éstos deben ser aislantes de conducción eléctrica.

Capítulo XIV

DE LOS TRABAJOS DE SOLDADURA

ARTÍCULO 236°. – El jefe en conjunto con los funcionarios o trabajadores involucrados deberán analizar los riesgos propios y del entorno previamente antes de comenzar la tarea, y respetar los procedimientos de trabajo en caliente. Es obligatorio antes de iniciar trabajos de soldaduras y corte, que la persona que se cerciore de que sus equipos y accesorios estén en buen estado de uso y que no haya gente trabajando a su alrededor, en especial que no exista presencia o posible derrame de hidrocarburos. Del mismo modo, deberá comprobar que no existan materiales que puedan entrar en combustión.

- Además, se deberá tener presente lo siguiente: Coordinar y planificar el trabajo correspondiente
- Cubrir convenientemente cualquier material combustible que no pueda quitarse y estar provisto del extintor adecuado.
- Cercar o aislar adecuadamente el área, a fin de evitar el tránsito de personal, cuando fuere necesario. Del mismo modo, al soldar al arco, colocar biombos como medida de protección de los ojos de otras personas que se encuentren a su alrededor o que pasen casualmente.
- El soldador y ayudante deberán usar máscara protectora especial, protector auditivo, protector de ojos especiales, además de pantalones, peto, chaqueta, polainas y guantes de cuero, también los zapatos de seguridad.
- Los cilindros de gases comprimidos deben manejarse con gran precaución. Deben evitarse golpes, topones o sacudidas. Se mantendrá las botellas sujetas y en posición vertical, los cilindros que no estén en uso deben tener puestas sus tapas. Los cilindros se deben transportar en medios adecuados y especificados para ello. Se prohíbe el traslado de gases industriales en triciclos.
- Evitar trabajar en superficies mojadas o bajo lluvia.
- Evitar trabajar en recintos confinados o con poca ventilación, de ser necesario efectuar ventilación forzada.
- Contar siempre con un extintor de incendios portátil.

Capítulo XV

DE LOS TRABAJOS EN ALTURA

ARTÍCULO 237°. – El jefe será responsable de dar a conocer a sus funcionarios o trabajadores el Procedimiento de Trabajo, los riesgos a los que están expuestos las personas que trabajan y las medidas preventivas correspondientes, se debe dejar constancia escrita de la capacitación impartida.

- Se considera trabajo en altura desde 1.80 metros o más sobre el nivel de piso seguro.
- Las escalas deben emplearse amarradas a puntos seguros y con zapatas, cuidar que la base se apoye en terreno firme, trabajar con un ángulo de inclinación seguro y no tener más de 6 metros de largo.

- Los andamios se construirán de acuerdo con el Procedimiento correspondiente, sean estos de catres o tubulares y no deben sobrepasar los 10 metros. Cada plataforma de trabajo tendrá una baranda de seguridad a 40 y 80 centímetros de altura, los tablones de piso cubrirán toda la superficie y deberán estar amarrados entre ellos, además deberán contar con el respectivo rodapié. Cada andamio se amarrará a una estructura fija.
- Los andamios no deben ser movidos mientras haya personas sobre ellos.
- Se deberá subir a un andamio o estructura, siempre con el arnés de seguridad puesto y con su respectivo cabo de vida, pero, el personal debe amarrarse a un punto de anclaje.
- Los funcionarios o trabajadores que sufran de vértigo o hipertensión, éstos no deberán y no podrán realizar trabajo en altura en ningún caso.
- Los funcionarios o trabajadores deberán contar con el examen ocupacional o pre-ocupacional para trabajos en altura física, en dicho examen la salud no debe tener observaciones de salud incompatible.

Capítulo XVI

DE LOS CONDUCTORES

ARTÍCULO 238°. - Conductor es toda persona que conduce, maneja o tiene el control físico de un vehículo motorizado en la vía pública, que controla o maneja un vehículo remolcado por otro; que dirige, maniobra o está a cargo del manejo directo de cualquier otro vehículo (Art. 2°, significado de Conductor, Título Preliminar, Ley N° 18.290, Ley de Tránsito).
Todos los conductores, sean estos funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Sagrada Familia o de empresas contratistas o subcontratistas, deberán cumplir a cabalidad con la Ley N° 18.290, Ley de Tránsito.

ARTÍCULO 239°. - Los conductores de la Municipalidad de Sagrada Familia tendrán una condición atenta, educada, tranquila y silenciosa, es el mejor modo de ganar las empatías de los demás usuarios. Así contribuirán a mejorar y mantener la imagen de los conductores que laboran para la Municipalidad.

ARTÍCULO 240°. - Los conductores de vehículos de: transporte de pasajeros, de carga, transporte de personal, ambulancias, camiones aljibes, etc., deberán tener una actitud preventiva, responsable y educada frente al volante, contrarrestando los malos hábitos, costumbres y motivaciones negativas que lo conllevan a no respetar las normas de tránsito ni considerar o reconocer situaciones de riesgo.

ARTÍCULO 241°. - Todo conductor deberá contar con la licencia de conducir al día y que ésta sea la adecuada al tipo de vehículo que conducirá. La licencia de conducir es el documento extendido por la Municipalidad competente que faculta a su titular para la conducción de vehículos motorizados, previo examen de haber demostrado poseer los requisitos y aptitudes necesarias. Será responsabilidad del jefe o encargado de supervisar el cumplimiento y respaldo de las licencias de conducir.

ARTÍCULO 242°. - El tránsito por vía pública implica compartir espacios con otros usuarios, por ello es importante que, el conductor conozca su:

- Estado físico-psíquico, conservando las facultades perceptivas y motoras en las mejores condiciones posibles.
- Formación técnica, ya que es indispensable para afrontar con garantía las diferentes situaciones adversas, como por ejemplo ¿Cómo reaccionar ante un imprevisto?
- Vehículo, conocerlo es saber las reacciones que puede tener éste en las diferentes circunstancias para poder prever y aminorar, en lo posible, su

efecto negativo.

- Comportamiento vial, comprendiendo que no es el único usuario de las vías, y, por consiguiente, debe asumir una conducta de responsabilidad social, velando por cumplir cabalmente las normas que regulan el tránsito público y recordar que el desconocimiento de la Ley de Tránsito le puede llevar a tomar una acción riesgosa y protagonizar un accidente.

ARTÍCULO 243°. – Todo conductor deberá conducir a la defensiva, y asumir esta conducta de permanente atención con el entorno, evitando incurrir en acciones riesgosas que pueden terminar en un accidente, y adoptando las maniobras defensivas correctas que permitan evitarlo. Por ejemplo:

- Mantener una distancia razonable y prudente.
- No cambiar de pista sorpresivamente.
- No adelantar indebidamente.
- Dormir las horas necesarias para evitar; fatiga, cansancio, sueño, por ende, no perder el control del vehículo.
- No exceder la velocidad permitida.
- No realizar virajes indebidos.

ARTÍCULO 244°. – A los conductores se les prohíbe ingerir alcohol, drogas, alucinógenos y estupefacientes. También se les prohíbe fumar mientras conducen, hablar por celular, al menos que este tenga manos libres. Todos estos agentes afectan los sentidos, y la capacidad de respuesta ante cualquier circunstancia en la vía pública.

ARTÍCULO 245°. – Los conductores deberán preocuparse de mantener en perfecto estado de funcionamiento el vehículo. Por esta razón se debe hacer mantención al vehículo periódicamente, manteniendo una bitácora de éste:

- Revisar frenos, dirección, neumáticos y luces.
- Revisar y realizar los cambios de aceite cuando corresponda.
- No sobrecargar el vehículo, debido a que dificulta la conducción, con peligro de volcamiento o derrame del producto que se transporta.
- Reponer los accesorios tales como: espejos, retrovisor, limpiaparabrisas, vidrios, seguros de puertas.
- Preocuparse de que el vehículo tenga la revisión técnica al día.

Una correcta y oportuna mantención mecánica, el mantener todos los accesorios en buen estado y no sobrecargar el vehículo, darán un mayor margen de seguridad al conducir.

Capítulo XVII

OTROS RIESGOS EXISTENTES

ARTÍCULO 246°. – Exposición a: Al trabajar con elementos punzantes, cortopunzantes, cortantes o abrasivos use siempre guantes de protección, el no protegerse se estará exponiendo a graves lesiones.

ARTÍCULO 247°. – Quemaduras: Al trabajar con elementos calientes o exposición a vapores, protéjase con una máscara de rostro completo y guantes de kevlar, si no lo hace estará exponiendo su integridad física.

ARTÍCULO 248°. – Caída de igual nivel: Mantenga siempre su área de trabajo limpia y ordenada. Elimine cualquier elemento que bloquee el libre tránsito del personal. Limpie grasas, aceites y líquidos que pudiesen estar en la superficie de trabajo, de no hacerlo se expone usted y sus compañeros de trabajo a caídas con graves resultados.

ARTÍCULO 249°. – Proyección de partículas sólidas:
En trabajos de esmeril o desgaste de materiales utilice sus gafas de protección

certificadas.
De realizar trabajos de raspado, picado de corte, o cualquier otro que proyecten partículas a gran velocidad, se usará protección visual y careta facial.

ARTÍCULO 250°. - Proyección de partículas líquidas: En la manipulación de ácidos o corrosivos proteja su vista con una careta facial con visor antiempañante, además, de sus guantes de goma con puño largo.

ARTÍCULO 251°. - Atrapamientos: Al realizar trabajos donde existe probabilidad de derrumbe de cualquier objeto, usar casco y zapatos de seguridad, así minimizará lesiones y posibles consecuencias fatales.

ARTÍCULO 252°. - Las personas que trabajan que ingresan a la Municipalidad de Sagrada Familia deberán recibir una charla de inducción, donde se les dé a conocer todos los riesgos a los que están expuestos en su lugar de trabajo.

Capítulo XVIII

DEL MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 253°. - Todos los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Sagrada Familia, las empresas contratistas y subcontratistas deberán cumplir a cabalidad con la Ley Nº 19.300, Ley de Bases del Medio Ambiente.

ARTÍCULO 254°. - Las entidades empleadoras de las empresas contratistas y subcontratistas se asegurarán de que se ha realizado una evaluación de impacto ambiental antes de iniciar cualquier faena.

ARTÍCULO 255°. - Cuidar el medio ambiente asegura una convivencia armónica y tener buenos hábitos de protección de éste, es obligación de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia y de todos los que laboramos para la ella, incluyendo las empresas contratistas y subcontratistas y sus trabajadores, es por esta razón, que debemos: Cuidar el consumo de agua, dando a conocer inmediatamente al jefe directo de los desperfectos que puedan tener los sanitarios, llaves, etc., para evitar escurrimientos de agua en los lugares de trabajo.
Ahorrar en el consumo de energía eléctrica, verificando que los enchufes estén en buen estado y, sobre todo, los circuitos eléctricos.
No encender las estufas a gas para calefaccionar los lugares de trabajo, sólo si es necesario.
Los conductores deberán conducir y mantener una velocidad moderada, se ahorra combustible generando menos gases contaminantes al aire.
Todas las personas que laboran en la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia no sólo deberán cuidar el medio ambiente de trabajo, sino que también cuidar el medio ambiente de nuestra ciudad y la de nuestra comuna, denunciando los desperfectos que se encuentran en toda nuestra comuna, por ejemplo:

- Si existen grifos en mal estado.
- Si existen cables caídos en la vía pública.
- Si existen personas que atentan contra el medio ambiente de nuestra comuna, etc.

ARTICULO 256°.- Toda empresa que desee postular a la ejecución de proyectos en la comuna o recintos Municipales deberá cumplir a cabalidad con las exigencias de seguridad y salud ocupacional descritas en el Reglamento para Empresas Contratistas.

Capítulo XIX

DEL PERSONAL NUEVO

ARTÍCULO 257°. - Todo postulante, previo a su contratación deberá ser sometido a un examen pre ocupacional, con el objeto de determinar si posee o no las condiciones de salud necesaria para desempeñar las labores a que postula.

ARTÍCULO 258°. - Al ingreso, el funcionario y persona que trabaja recibirá Charla de Inducción en Seguridad, los Elementos de Protección Personal y ropa de trabajo relacionada con el cargo a desempeñar en el área de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia en la cual fue contratado, además, recibirá el adiestramiento operacional. El funcionario o persona que trabaja no podrá entrar a desempeñar sus labores sin haber recibido adiestramiento en su trabajo específico, por la supervisión respectiva incluyendo políticas, normas y procedimientos de seguridad y controles establecidos por las diferentes áreas de la Municipalidad; la entrada y salida del lugar de trabajo y el desplazamiento al interior de ella.

Capítulo XX

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Definiciones.

ARTÍCULO 259°. - Accidente de Trabajo: Es toda lesión que una persona que trabaja sufra a causa o con ocasión del trabajo que realice y que le produzca incapacidad o muerte. Para que una lesión constituya un accidente del trabajo, tiene que tener relación directa ("a causa") o indirecta ("con ocasión") con la actividad laboral que desempeñas.

ARTÍCULO 260°. - Accidente de trayecto: Son los accidentes que ocurren en el trayecto directo, de ida o regreso. Entre la habitación y el lugar de trabajo. Se entiende que el trayecto es directo, cuando es racional y no interrumpido por razones de interés personal, a menos que la interrupción por esta causa sea habitual y no responda al mero capricho. Tal es el caso, por ejemplo, si en el trayecto de ida o regreso al lugar de trabajo, te desvías todos los días para dejar o retirar a tus hijos del colegio. Asimismo, son accidentes del trayecto los que ocurren en el desplazamiento, de ida o regreso, entre tu lugar de trabajo y tu habitación. También son accidentes de trayecto los que sufres cuando te desplazas entre dos lugares de trabajo de distintas entidades empleadoras. En este caso, es el organismo administrador ACHS, el que debe otorgar todas las prestaciones médicas y económicas que correspondan.

ARTÍCULO 261°. - Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte de la persona que trabaja en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

ARTÍCULO 262°. - Accidente del trabajo grave: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo:

• Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de

dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b) Obliga a realizar maniobras de reanimación:

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c) Obliga a realizar maniobras de rescate:

Son aquellas destinadas a retirar a la persona que trabaja lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de una persona que trabaja desaparecido.

• Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros. Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

d) Ocurra en condiciones hiperbáricas:

Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

ARTÍCULO 263°. – Enfermedad profesional: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que desempeñas y que produzca incapacidad o muerte.

ARTÍCULO 264°. – Faena o proceso afectado: Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Procedimiento en Caso de un Accidente

ARTÍCULO 265°. – La persona que trabaja que se accidentó debe dar aviso inmediato a su jefe directo pudiendo hacerlo un integrante del Comité Paritario, un compañero de trabajo o cualquier persona que trabaje que tenga conocimientos de los hechos, dentro de las 24 horas de ocurrido el accidente, indicando de manera precisa la forma y circunstancia en que ocurrió tal hecho. Igual obligación regirá respecto de los accidentes que se produzcan en el trayecto.

ARTÍCULO 266°. – En caso que la persona que trabaja requiera atención médica, debe concurrir inmediatamente al centro de atención de las ACHS más cercano al lugar del trabajo, en caso que la persona que trabaja no pueda desplazarse por sus propios medios debe llamar al Servicio de urgencia ACHS fono 1404 debe presentar su cedula de identidad y rut de la entidad empleadora.

ARTÍCULO 267°. – El jefe directo de la persona que trabaja que se accidentó, luego de conocer la situación, debe informar de forma inmediata al Comité Paritario y a la unidad de Prevención de Riesgos correspondiente de la Municipalidad (Salud, Educación, Consistorial), se deberá completar la DIAT para acreditar la ocurrencia del evento.

ARTÍCULO 268°. – El jefe directo realiza la investigación del accidente en coordinación con el Comité Paritario dentro de las siguientes 24 horas.

El certificado de atención otorgado por la ACHS, al ingreso del accidentado debe hacerla llegar a su jefe directo a través de terceros (familiares, compañeros de

trabajo), y el certificado de alta que emite al final del tratamiento, deben ser entregados de inmediato al jefe directo en cada ocasión, quien enviara copia a Prevención de Riesgos y al Comité Paritario para su registro como licencia por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 269°. - En caso de urgencia: En forma excepcional, dependiendo de la urgencia del caso o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran, la persona que trabaja podrá ser trasladado, en primera instancia, a un centro de atención que no sea la ACHS, se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico del trabajador, de no existir una atención médica inmediata, implique riesgo vital y/o secuelas funcionales grave para este.

ARTÍCULO 270°. - Una vez calificada la urgencia en el centro asistencial al que sea trasladado la persona que trabaja y efectuado su ingreso, se debe informar de dicha situación a la ACHS para coordinar su traslado, dejando constancia de ello.

ARTÍCULO 271°. - En caso de accidente de trayecto: Si una persona que trabaja sufre un accidente fuera del lugar del trabajo (en el trayecto desde o hacia su habitación o lugar de pernoctación, o realizando actividades laborales fuera del lugar de trabajo, en la vía pública o en otro establecimiento, debe cumplir con los siguientes procedimientos.

- Concurrir de inmediato a cualquier centro asistencial de la ACHS, u otro centro asistencial.
- Acreditar el accidente mediante un medio de prueba que puede ser: el nombre y Rut de al menos dos testigos o parte policial que constate el accidente o certificado de atención en el servicio de urgencia al que concurrió, o cualquier otro medio fehaciente.
- Si la persona trabajadora queda en condiciones de comunicarse, debe informar al jefe directo, este debe comunicar al Comité Paritario y a Prevención de Riesgos quien debe extender y enviar a la ACHS la DIAT, si es que corresponde.
- Si la persona que trabaja queda inconsciente o no puede comunicarse, sus familiares directos o las personas que trabajan que lo acompañan o la ACHS deben comunicar al jefe directo la ocurrencia del accidente, mediante vía telefónica u otro medio y cumplir con los procedimientos descritos anteriormente.

El certificado de atención otorgado por la ACHS, al ingreso del accidentado debe hacerla llegar a su jefe directo a través de terceros (familiares, compañeros de trabajo), y el certificado de alta que emite al final del tratamiento, deben ser entregados de inmediato al jefe directo en cada ocasión, quien enviara copia a Prevención de Riesgos y al Comité Paritario para su registro como licencia por accidente de trabajo.

Obligaciones en Caso de Accidentes Fatales y Graves

ARTÍCULO 272°. - En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, la entidad empleadora deberá:
Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a las personas que trabajan evacuar el lugar de trabajo.
Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Procedimiento en Caso de Sospecha de Enfermedad Profesional:

ARTÍCULO 273°. - El funcionario que sienta molestias propias de su puesto de

trabajo o del ejercicio de su profesión u oficio, deberá notificar de la situación al Comité Paritario y a su jefe directo quien en conjunto al experto en prevención de riesgos correspondiente, llenara la DIEP (Declaración individual de enfermedad profesional) y será entregado al funcionario para que concurra a la Asociación Chilena de Seguridad, donde tendrá la atención médica y se le realizara el estudio correspondiente para determinar si la dolencia corresponde a una enfermedad.

Medidas Inmediatas, Investigación y Análisis de Accidentes.

ARTÍCULO 274°. - Medidas inmediatas: El jefe directo debe hacerse responsable de tomar las medidas inmediatamente ocurrido el accidente, lo que permitirá controlar los peligros presentes en el lugar en que ocurrió el accidente.

ARTÍCULO 275°. - Investigación y Análisis del Accidente de Trabajo y de Incidentes: Este procedimiento se aplicará en la investigación de todos los accidentes con o sin tiempos perdidos o incidentes producidos. La responsabilidad de realizar la investigación es del Comité Paritario, del jefe directo y Departamento de Prevención de Riesgos y tiene un plazo de 24 horas.

Medidas Correctivas, su implementación y Seguimiento.

ARTÍCULO 276°. - Producto de la investigación de accidente y de su análisis se determinarán las causas que originaron el accidente y se deben establecer las medidas a adoptar para controlar o eliminar los factores de riesgo presente en el lugar donde ocurrió el accidente.

- Es responsable de implementar las medidas correctivas el jefe directo o encargado, directores y la Administración Municipal.
- El plazo para implementar las medidas es inmediato o lo antes posible.
- El Comité Paritario es responsable de verificar su cumplimiento.

Capítulo XXI

DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

ARTÍCULO 277°. - En todas las dependencias municipales, establecimientos educacionales y establecimientos de salud, deberán investigarse las causas de los accidentes: El jefe directo del funcionario o persona que trabaja lesionado deberá informar la ocurrencia del accidente en el mismo día y de acuerdo con las normas anteriores. La denuncia de accidente fuera de plazo compromete al denunciante acerca de la veracidad de la información o de si dicho accidente reviste o no los caracteres de un accidente de trabajo. El informe de investigación deberá ser confeccionado por el jefe directo o encargado, Departamento de prevención de riesgos, Comités Paritarios que correspondan a cada Unidad Municipal usando el DIAT, Declaración Individual de Accidente del Trabajo, diseñado para tal efecto. Al jefe directo le corresponde, al mismo tiempo tomar las acciones de prevención de inmediato, o mantener el control de las medidas de seguridad que se deban adoptar en el futuro para prevenir lesiones, daños y pérdidas. Los funcionarios, trabajadores y jefes deberán tener clara conciencia de que el propósito de estas disposiciones no le haya sido asignados al jefe bajo su responsabilidad es encontrar culpables, sino, esencialmente, investigar las causas y establecer responsabilidades en el hecho, con la finalidad de prevenir tanto los accidentes como sus efectos lamentables, evitando que estos vuelvan a repetirse.
Asimismo, cada vez que ocurra un incidente —con o sin daños a la propiedad, maquinarias, equipos, vehículos o instalaciones de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia— se deberá confeccionar el informe de investigación correspondiente, utilizando la DIAT descrita en el inciso anterior.

En ambos casos, las DIAT emitidas serán despachadas por la jefatura de la unidad respectiva, siguiendo el conducto regular de la línea de mando hasta el nivel jerárquico superior. Por su parte, el Departamento de Recursos Humanos, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, registrará, evaluará y archivará dicho informe para el posterior control del cumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas. Este control también deberá ser llevado de manera interna por cada jefatura de área o departamento.

ARTÍCULO 278°. - En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del Artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, la entidad empleadora deberá cumplir con las siguientes obligaciones: Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a las personas que trabajan evacuar el lugar.
Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.
Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se definieron en el Art. 258 de este Reglamento lo que se entiende por Accidente del trabajo fatal, Accidente del trabajo grave, Faenas afectadas. El procedimiento que debe seguir la entidad empleadora en caso de, los tipos de accidentes antes señalados se encuentran estipulado en la Circular N° 3822 (Vigente desde el 1 de enero de 2025).

Capítulo XXII

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

ARTÍCULO 279°. - El procedimiento de reclamos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se rige por las normas de la Ley N° 16.744 que para este efecto forman parte integrantes de este Reglamento, cuyas disposiciones principales se encuentran estipuladas en:
Art. 63; Ley N° 16.744, Título VI, Evaluación, Reevaluación y Revisión de Incapacidades.
Art. 69; Ley N° 16.744, Título VII, Prevención de Riesgos Profesionales.
Art. 76 y 77; Ley N° 16.744, Título VIII, Párrafo 2°, Procedimiento y Recursos.

ARTÍCULO 280°. - Así mismo, forma parte integral del presente reglamento las normas del Decreto Supremo N° 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales referido a la materia, que se encuentran estipuladas en los siguientes artículos de dicho decreto: 73, 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93.

Capítulo XXIII

DEL ORDEN Y LIMPIEZA

ARTÍCULO 281°. - Es obligación de todos los funcionarios y trabajadores, mantener limpia y ordenada su área de trabajo, en especial deberán:
a) Mantener los pisos secos, no derramar líquidos y, si se han derramado, secar inmediatamente.
b) Evitar acumular desperdicios o cualquier tipo de basura en sus áreas de trabajo, los papeleros de oficinas se deben utilizar con basura relacionada a labores de oficina, los residuos asimilables a domiciliarios deberán ser depositados en basureros ubicados en los lugares habilitados para alimentación.
c) Recoger todo elemento o material que pueda generar accidentes o lesiones.
d) Mantener los pasillos de tránsito de vehículos y de peatones despejados, señalizados y demarcados.
e) Cumplir las normas sobre señalización y demarcación de las áreas de almacenamiento.
f) Mantener siempre expeditas las vías de evacuación para casos de Emergencia.

Capítulo XXIV

DE LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

ARTÍCULO 282°. - Es obligación de todo el personal velar por la mantención de los equipos, instalaciones y herramientas para que estén en buen estado de uso, lo que se comprobarán mediante inspecciones periódicas.
La persona que trabaja deberá dar aviso inmediato a su jefe directo de toda anormalidad que observe en las instalaciones, herramientas, maquinarias, ambiente, incluyendo también las acciones de personas que puedan traducirse en lesiones, daños o pérdidas, la persona que trabaja debe considerar además las condiciones de trabajo de las tareas a ejecutar en lugares fuera de las dependencias de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.

ARTÍCULO 283°. - Antes de trabajar en cualquier máquina o entrar a instalaciones o proceso en que existan riesgos, si éstas se pusieran en marcha o se activaran accidentalmente, es obligación del funcionario o persona que trabaja observar las normas de trabajo que estén en vigencia.

ARTÍCULO 284°. - Todo trabajo a ejecutar por empresas contratistas, su estándar debe estar bajo el cumplimiento al reglamento de seguridad y salud ocupacional para empresas contratistas, además, debe ser realizado cumpliendo los requerimientos de la Municipalidad de Sagrada Familia, se considerará falta grave el incumplimiento de esta disposición.

Capítulo XXV PREVENCIÓN DE INCENDIOS

ARTÍCULO 285°. - Todo lugar de trabajo debe contar con los equipos de extinción de incendios. Los extintores se ubicarán en un lugar de fácil acceso y deben estar debidamente identificados según tipos de fuegos, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento. Se colocarán a una altura máxima de 1.30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.
Si los equipos son utilizados: el jefe, los funcionarios y trabajadores serán los responsables de enviarlos a bodega para su recambio, el jefe emitirá el informe correspondiente.

Además, el personal deberá:

a) Respetar los letreros "prohibido fumar", que se ubican en bodegas de combustibles, bodegas de productos químicos y en todo lugar en que exista riesgo de incendio o de explosión.
b) La operación de soldadura y corte de oxígeno de tambores o estanques que contengan o hayan contenido aceite u otros elementos inflamables, debe hacerse solamente después que el funcionario o persona que trabaja y su jefe hayan tomado las precauciones para evitar fuegos o explosiones.
c) Depositar en basureros especiales, trapos, huaipe, tarros de pintura u otros que hayan contenido líquidos inflamables.
d) Dar cuenta de inmediato de los amagos de incendios para que se tomen las medidas del caso.
e) Operar los elementos de extinción sólo si está suficientemente entrenado para su uso y empleo.
f) Es responsabilidad de los jefes o encargados velar porque se cumplan las disposiciones establecidas para los casos de incendio o siniestro.
g) Las personas que trabajan de las empresas contratistas y subcontratistas deberán:
h) Cumplir con todas las disposiciones sobre prevención de incendios que estén vigentes en la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.
i) Los materiales combustibles y productos químicos deben mantenerse lejos de

fuentes de calor, tales como, líneas de vapor, líneas de proceso, calefactores, calderas en servicio, etc.
j) No se permitirá ningún trabajo de soldadura, ni trabajo con fuego, mientras se desarrolla una limpieza química, ya que, en algunas limpiezas químicas o trasvasije se generan gases y vapores inflamables.

Será obligación del personal conocer que:

- Los equipos extintores son sólo para amagos o principios de incendios, son incapaces de controlar incendios declarados.
- El acceso a los extintores deberá ser fácil y expedito.
- Los extintores son equipos presurizados y no deben estar ubicados cercanos a fuentes de calor.
- La mejor manera de combatir incendios es prevenir que estos ocurran.

ARTÍCULO 286°. - Clases de fuego y formas de combatirlo:

N°	Tipo de Fuego	Causa	Extintor
1	Fuego clase A	Combustión de papeles maderas y cartones, géneros y diversos plásticos.	Agua, polvo químico seco multipropósito
2	Fuego clase B	Combustión de líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.	Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuesto y espumas.
3	Fuego clase C	Combustión de equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.	Agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbono (Co2).
4	Fuego clase D	Combustión de metales tales como magnesio, sodio y otros.	Específicos para cada metal.

ARTÍCULO 287°. - Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTÍCULO 288°. - El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTÍCULO 289°. - Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO

1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.

6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

Capítulo XXVI

DE LA LEY 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 290°. - Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de la persona que trabaja asociados a las características y condiciones de la carga.
La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTÍCULO 291°. - La entidad empleadora velará porque en la institución se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.
Asimismo, la entidad empleadora procurará que la persona que trabaja que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

ARTÍCULO 292°. - Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, Decreto 48 del año 2018, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 293°. - Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, la entidad empleadora deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 294°. - La Municipalidad de Sagrada Familia se obliga a velar por que en la organización se utilicen medios técnicos, tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:
Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

ARTÍCULO 295°. - La Municipalidad de Sagrada Familia se obliga a procurar los medios adecuados para que las personas que trabajan reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en

la ejecución del trabajo específico.
La formación por parte de la Municipalidad podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del experto en Prevención de Riesgos o por medio de un representante de la Municipalidad capacitado en la materia.

ARTÍCULO 296. – Será obligación de la persona que trabaja cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga.

ARTÍCULO 297°. – Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas; y, no podrán exigirse ni admitirse el desempeño de una persona trabajadora en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

ARTÍCULO 298°. – Para estos efectos se entenderá por:
Carga: cualquier objeto, animado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos.
Manejo o manipulación manual de carga: cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.
Manejo o manipulación manual habitual de carga: toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga.
Esfuerzo físico: corresponde a las exigencias biomecánica o bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga.
Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud: corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que, por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorsolumbar u otras lesiones comprobadas científicamente.
Condiciones físicas del trabajador: corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico.
Características y condiciones de la carga: corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponible para su manejo.
Transporte, porte o desplazamiento de carga: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica.
Levantamiento de carga: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica
Descenso de carga: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica.
Arrastre o empuje: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo.
Operación de carga y descarga manual: son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro.
Colocación de carga: corresponde al posicionamiento de las cargas en un lugar específico.
Sostén de carga: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica.
Medios adecuados: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daños, principalmente a nivel dorsolumbar.
Medios o ayudas mecánicas: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación

manual de carga.
Manejo o manipulación manual inevitable de carga: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas.
Formación satisfactoria en los métodos de trabajo: corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de las personas que trabajan: es aquel procedimiento científico- técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

ARTÍCULO 299°. - La evaluación de los riesgos deberá efectuarla la Municipalidad por intermedio de alguna de las siguientes personas o entidades:
Con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentra afiliado o adherido;
Con la asesoría de un profesional competente, y El Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 300°. - La evaluación de los riesgos se efectuarán por la Municipalidad de Sagrada Familia según sea cada área de trabajo y se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se haya detectado daños en la salud de los funcionarios o trabajadores.
No obstante, lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre la Municipalidad de Sagrada Familia y los representantes de los funcionarios y trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 301°. - La Municipalidad de Sagrada Familia mantendrá a disposición de las entidades fiscalizadoras:
a) La evaluación de los riesgos por manejo o manipulación de carga, y
b) El programa de formación de las personas que trabajan y el registro de sus actividades.

ARTÍCULO 302°. - La Municipalidad evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los funcionarios y trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios:
1.- De la carga:
Si el volumen de la carga facilita su manipulación
Si la carga está en equilibrio
Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torció,
Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al funcionario o trabajador, en particular golpes.

2.- Del ambiente de trabajo:
Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga.
Si el ambiente de trabajo permite al funcionario o persona que trabaja el manejo o manipulación manual de la carga a una altura segura y en una postura correcta. Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos; o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el funcionario o trabajador.
Si el suelo de trabajo presenta desniveles.
Si el suelo o el punto de apoyo es inestables.
Si la temperatura, humedad o circulación del aire son los adecuados. Si la iluminación es la adecuada, y si existe exposición a vibraciones.
3.- Del esfuerzo físico:
Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado.
Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco.

Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable. Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de la carga.
Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.
4.- De las exigencias de la actividad:
Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente.
Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables, y Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el funcionario o el trabajador.

Capítulo XXVII DE LA LEY 20.096

ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

ARTÍCULO 303°. – Las disposiciones de esta ley establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera el uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

ARTÍCULO 304°. – Los mecanismos de control y demás medidas que regulan esta ley tienen por finalidad la adecuada implementación del Protocolo de Montreal, relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, suscrito y ratificado por Chile y promulgado mediante el decreto supremo Nº 238, de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y sus enmiendas posteriores, además de resguardar la salud humana y los ecosistemas que se vean afectados por la radiación ultravioleta.

ARTÍCULO 305°.- Conforme a lo previsto en el artículo anterior, los mecanismos de control que establece esta ley permiten registrar y fiscalizar la importancia y exportación de sustancias agotadoras de la capa de ozono y de los productos que la utilicen en su funcionamiento, aplicar las restricciones y prohibiciones tanto a dichas operaciones como a la producción nacional de las sustancias indicadas cuando corresponda de conformidad con las estipulaciones del Protocolo de Montreal, y cautelar que la utilización y aplicación de tales sustancias y productos se realicen de acuerdo con normas mínimas de seguridad para las personas.

ARTÍCULO 306°. – Para el adecuado resguardo de la salud de la población frente a efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, esta ley establece un conjunto de medidas de difusión, prevención y evaluación tendientes a generar y proporcionar información idónea y oportuna a los sujetos expuestos a riesgo y a estimular conductas seguras frente a éste.

Capítulo XXX

LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

ARTÍCULO 307°. -Todas las solicitudes de información de salud de las personas que trabajan afiliados a la ACHS, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

ARTÍCULO 308°. - La persona que trabaja como paciente puede, entre sus derechos:

- Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- Ser informado de los costos de su atención de salud.
- Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

ARTÍCULO 309°. - Por otra parte, la persona que trabaja, como paciente tiene deberes como:

- Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
- Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto. Tratar respetuosamente al personal de salud.

Capítulo XXXI

LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

ARTÍCULO 310°.-"Artículo único. - Agrégase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: "Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas que trabajan, la entidad empleadora deberá:
a) Informar inmediatamente a todos las personas que trabajan afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de las personas que trabajan, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, la persona que trabaja tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona que trabaja que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho la entidad empleadora dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
Las personas que trabajan no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas que trabajan. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

Capítulo XXXII

DE LAS PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 311°. - Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Reglamento, sus Normas Complementarias, Manuales de Operación e Instrucción, se prohíbe estrictamente:
a) Retirar, modificar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en cualquier dependencia de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia y vehículos, sean éstos pertenecientes a la Ilustre Municipalidad

de Sagrada Familia o de empresas contratistas u subcontratistas.
b) Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la prevención de riesgos.
c) Poner en funcionamiento o intervenir en vehículos o equipos sin autorización.
d) Ingerir alimentos o bebidas en lugares no autorizados.
e) Ingerir bebidas alcohólicas y/o drogas durante las horas de trabajo.
f) Fumar en sitios donde existe peligro de incendios o explosión, botar colillas de cigarrillo, palos o fósforos encendidos en los mismos lugares y en general donde esté expresamente prohibido hacerlo.
g) Desatender las normas e instrucciones sobre higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.
h) Dormir en los lugares de trabajo.
i) Distraer o interferir de cualquier manera el trabajo que estén realizando otros trabajadores, poniendo en evidente peligro a las personas, como, a las propiedades de la Municipalidad.
j) Portar armas de fuego u otros elementos que puedan poner en peligro las instalaciones o la vida del personal.
k) Intervenir circuitos eléctricos sin estar capacitado o autorizado para ello.
l) Destruir o deteriorar los equipos de protección personal otorgados por la Municipalidad.
m) Utilizar los vehículos de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.

Capítulo XXXIII

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 312°. - De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de las personas que trabajan, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y las personas que trabajan.

ARTÍCULO 313°. - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán integrados por tres representantes del empleador y tres representantes de las personas que trabajan.
Por cada miembro se designará, además, otro en carácter de suplente. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la Municipalidad de Sagrada Familia de donde se haya constituido el Comité Paritario.

ARTÍCULO 314°. - La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que lo establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus Modificaciones.

ARTÍCULO 315°. - Para ser elegido miembro representante de las personas que trabajan se requiere:
- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva institución, empresa o faena y pertenecer a la entidad empleadora un año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por Servicio Nacional de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos por lo menos durante un año.

ARTÍCULO 316°.- Corresponderá a la Inspección del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la Municipalidad de Sagrada Familia Así mismo, este organismo deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designa Municipalidad de Sagrada Familia asimismo, este organismo deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 317°. - Tanto la Municipalidad de Sagrada Familia como los funcionarios deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándoles las informaciones relacionadas con las funciones que le corresponde desempeñar.

ARTÍCULO 318°. - El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas que trabajan y uno de la entidad empleadora.
En todo caso, el Comité Paritario deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más funcionarios o trabajadores o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una incapacidad permanente de un 40%.
Las reuniones que se efectúen en horas de trabajo se considerarán como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la Municipalidad de Sagrada Familia, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración.

ARTÍCULO 319°. - El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurran, a lo menos, un representante patronal y un representante de las personas que trabajan. Cuando a las sesiones no concurran todos los representantes patronales o de las personas que trabajan, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

ARTÍCULO 320°. - Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro, cuyos servicios técnicos decidirán sin ulterior recurso.

ARTÍCULO 321°. - Los miembros del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ARTÍCULO 322°. - Cesarán en su cargo los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en Municipalidad de Sagrada Familia, o cuando no asista a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

ARTÍCULO 323°. - Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa o vacancia del cargo.

ARTÍCULO 324°. - Son, entre otras funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:
• Asesorar e instruir a las personas que trabajan para la correcta utilización de los elementos de protección personal.
• Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la institución como de las personas que trabajan, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
• Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que produzcan en la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.
• Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
• Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, y
• Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo

Administrador del Seguro.

ARTÍCULO 325°. – Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley Nº 16,744, en el Decreto Supremo Nº 44.

Capítulo XXXIV

SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS. ÁREA MUNICIPIO, EDUCACIÓN Y SALUD

ARTÍCULO 326°. – Los funcionarios estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención con los deberes y obligaciones establecidos en las normas legales y/o contractuales, y en las disposiciones del presente Reglamento Interno, según las unidades municipales de las cuales dependan.

ÁREA MUNICIPAL (ESTATUTO)

ARTÍCULO 327°. – Las sanciones disciplinarias (Art. 120 y siguientes de la Ley Nº 18.883, Estatuto de funcionarios municipales) serán las siguientes:
- Censura.
- Multa.
- Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- Destitución.
- Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes y el sumario administrativo correspondiente.

CÓDIGO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 328°. – Las personas que trabajan que se rigen por el Código del Trabajo, estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención con los deberes y obligaciones establecidos en las normas legales y/o contractuales, y en las disposiciones del presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 329°. – Las sanciones disciplinarias serán las siguientes:
- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita;
- Multa
- Término de contrato de trabajo
- Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Municipalidad de Sagrada Familia tenga para los funcionarios, previo descuento del 10% según Art. Nº 20 del D.S. Nº 40 para fondos destinados a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley Nº 16.744.

ARTÍCULO 330°. – Si la complejidad de la materia lo ameritare, la Municipalidad de Sagrada Familia podrá iniciar un procedimiento breve, con audiencia del infractor, para establecer los hechos, determinar la responsabilidad que afecte o pueda afectar al funcionario o trabajador, y disponer la o las sanciones disciplinarias correspondientes, si procedieren.

ARTÍCULO 331°. – Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la Municipalidad de Sagrada Familia para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la Ley, sin perjuicio de la calificación que de los hechos corresponde a los Tribunales de Justicia.

ARTÍCULO 332°. – Aquellos funcionarios a los que se les aplique alguna sanción disciplinaria será siempre informada por escrito, quedando una copia de ello en su carpeta de antecedentes laborales.

ESTATUTO DOCENTE

ARTÍCULO 333°. – El profesional de la educación que reciba quejas o denuncias contra él, ésta debe ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos y su texto debe ser conocido por el afectado. También, se les aplicarán las sanciones establecidas en el respectivo estatuto y en el presente Reglamento.

Capítulo XXXV OTRAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 334°. – El funcionario y/o persona que trabaja está obligado a comunicar a Recursos Humanos y/o Personal del área en la cual trabaja y a través de su jefe superior respectivo, lo siguiente:

- Cualquier variación en los antecedentes personales.
- Todo accidente, dentro del día de acaecimiento y en el menor plazo posible al CPHS.
- Del embarazo de la trabajadora, al tiempo de toma conocimiento de este estado, acreditándolo con la certificación médica correspondiente.

Por su parte, corresponderá siempre al jefe o superior directo, comunicar y dar aviso inmediato a la superioridad de la Municipalidad de toda mala conducta, negligencia, impericia, culpa, dolo, u otra acción u omisión sancionadas en las leyes, en el Contrato de Trabajo o en el presente Reglamento, que hubiere cometido u omitido cualquier funcionario o persona que trabaja a su cargo en el desempeño de las labores. Este aviso deberá darse, dentro de las 48 horas de acaecido el hecho u omisión que lo motiva. Igual comunicación podrá efectuar cualquier funcionario o trabajador.

ARTÍCULO 335°. – Si la Municipalidad lo estimare conducente y oportuno, podrá disponer una investigación breve o proceder de inmediato a aplicar las sanciones que correspondan. También podrá iniciar este procedimiento cuando a su juicio exclusivo, lo estimare pertinente respecto de otros hechos u omisiones que no reúnan los requisitos señalados en el inciso final del artículo precedente.

ARTÍCULO 336°. – Cualquier funcionario o persona que trabaja que sufra un hurto, robo de cualquier objeto u especie, éste lo comunicará de inmediato al jefe directo para que tome las medidas necesarias del caso, investigando e interrogando a todos los funcionarios y trabajadores que trabajan en la unidad, pero también, podrá interrogar a otros funcionarios o trabajadores que se encontraban en el lugar de donde desapareció el o los objetos u especies. Sin perjuicio, de las denuncias que debe hacer ante Carabineros de Chile, Fiscalía, Juzgado de Garantía o P.D.I.

Capítulo XXXVI

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 337°. – La Municipalidad de Sagrada Familia tomará todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los funcionarios y trabajadores. Los que estuvieren a cargo del establecimiento deberán adoptar todas las normas de higiene y seguridad que sean necesarios y velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a provisión de agua potable, servicios higiénicos, evacuación de aguas servidas, residuos, guardarropía, comedores,

prevención de contaminación ambiental, etc.
A su vez, se deberán adoptar las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales. La infracción a esta obligación, como asimismo la infracción de una norma sanitaria, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el tipo de contratación, tanto respecto del jefe o superior respectivo que debe velar por el cumplimiento de estas regulaciones, como del funcionario o persona que trabaja infractor, en su caso.

ARTÍCULO 338°. - En caso alguno, podrán los funcionarios y trabajadores dormir en los lugares de trabajo. Asimismo, sólo se podrá comer en los lugares o dependencias habilitadas para tal efecto y, en el evento que la naturaleza o modalidad de trabajo que se realiza precise del consumo de alimentos en el sitio de trabajo.

ARTÍCULO 339°. - Se deberán adoptar las precauciones necesarias para evitar los incendios. En cada dependencia se instalará un equipo de extinguidores, los que serán revisados periódicamente para comprobar su buen funcionamiento.

ARTÍCULO 340°. - La Municipalidad de Sagrada Familia, podrá instalar, donde estime conveniente, un sistema de circuito cerrado de televisión al interior o exterior de los recintos municipales, con el objetivo expreso de "detectar eventuales anomalías o atentados contra la propiedad y contra la seguridad y salubridad de las personas que trabajan".

Capítulo XXXVII

Consideraciones Para El Departamento De Educación Municipal (DAEM)

ARTÍCULO 341°. - El personal Docente estará regido en cuanto a sus obligaciones deberes y derechos por la Ley19.070, el reglamento interno, y supletoriamente por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

ARTÍCULO 342°. - De conformidad a lo dispuesto en la Ley 19.070, su reglamento y las disposiciones del Código el Trabajo, los funcionarios que se desempeñen en el área de Educación se clasifican de la siguiente forma:
1. Docentes Directivos
2. Docentes técnicos-pedagógicos
3. Docentes de aula
4. Para docentes
5. Administrativos
6. Auxiliares

Los profesionales de la Educación afectos al Estatuto Docente son: Docentes Directivos, Técnicos-pedagogos y Docentes de aula, los que contractualmente podrán figurar como: Contratados o Titulares.
Los docentes, de conformidad a lo preceptuado en el Artículo 1º Transitorio de la Ley 19.070, en relación con el Artículo 25 del mismo cuerpo Legal podrán ser contratados de alguna de las siguientes formas:
a. Contrato de Plazo Fijo
b. Contrato de Reemplazo

ARTÍCULO 343°. - La jornada de trabajo de los profesionales de la educación es la que estipula el contrato, la que no podrá exceder de las 44 horas cronológicas semanales. La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas curriculares no lectivas. Los horarios de la jornada de trabajo serán señalados en el Reglamento de cada establecimiento; la que se distribuirá de lunes a viernes entre la 8:00 a 16:30 horas, dicho período académico podrá ser modificado atendiendo los cursos que imparta el establecimiento, la ubicación de éste y la jornada en que rijan las clases.

ARTICULO 344°. – La jornada de trabajo para todos los funcionarios que estén contratados por el código del trabajo, no podrá exceder las 42 horas semanales. Desde el 26 de abril del año 2028, será de 40 horas.

ARTÍCULO 345°. – El Departamento de Educación a través del Coordinador Comunal de Perfeccionamiento Docente y Capacitación enviará a los distintos establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad, programas de capacitación atendiendo las necesidades del proceso de enseñanza y aprendizaje.

ARTÍCULO 346°. – El retiro anticipado y reiterado de las jornadas de capacitación será objeto de una anotación de demérito en la hoja de vida del respectivo profesional de la educación, dicha sanción no se aplicará cuando existan motivos fundados y debidamente acreditados por parte del docente. Sin perjuicio, que podrá decretarse un sumario o investigación sumaria.

ARTÍCULO 347°. – Los docentes que, inscribiéndose en programas de capacitación, no asistieren, o bien no cumplieren el mínimo de asistencia exigido por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, deberá rembolsar los gastos en que el Dpto. de Educación Municipal hubiere incurrido. Dicho reintegro podrá hacerse en parcialidades.

ARTÍCULO 348°. – El acceso a los distintos programas de capacitación es a través de la convocatoria que hace el coordinador comunal de perfeccionamiento docente y capacitación, mediante los directores de los distintos establecimientos educacionales. Los docentes que acceden a dichos programas de capacitación lo harán mediante una carta compromiso que se hará llegar la unidad de recursos Humanos del Departamento de Educación.

ARTÍCULO 349°. – Los profesionales de la educación que forman parte de la dotación docente dejarán de pertenecer a ella, en caso de concurrir alguna de las siguientes causales:

• Renuncia voluntaria.

• Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función. Para la aplicación de esta causal se requiere la acreditación fehaciente mediante un Sumario Administrativo de conformidad al Art. 127 a 143 de la Ley 18.883.

- Término del período por el cual fue contratado.
- Obtención de Jubilación, Rentas Vitalicias o Pensión.
- Fallecimiento.
- Calificación en lista de demérito por dos años consecutivos.
- Salud incompatible o irrecuperable en el desempeño de su función de acuerdo con la Ley 18.883.
- Pérdida sobreviviente de alguno de los requisitos de incorporación a la dotación docente; y
- Supresión total de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Nº 19.070.
- A los demás funcionarios que desempeñen labores en el área de la Educación, se les aplicarán las causales de terminación de contrato que se señalan en el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 350°. – A los auxiliares de la educación se les hará extensiva la instrucción de investigación sumaria o sumario administrativo conforme a su estatuto específico y lo dispuesto en su Contrato de Trabajo.

Capítulo XXXVIII

Consideraciones Para El Departamento De Salud Municipal (DESAM)

ARTÍCULO 351°. – Los funcionarios que desempeñen labores en el área de atención primaria de salud, estarán regidos en sus relaciones laborales, carrera funcionaria, deberes y derechos por la ley 19.378 y el presente Reglamento Interno.
En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Reglamento y la Ley 19.378, se aplicarán en forma supletoria, las normas de la Ley 18.883, Estatuto de funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 352°. – Para efectos de la aplicación de este Reglamento se entenderá por Establecimientos Municipales de Atención Primaria de Salud: los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por la municipalidad. Las entidades administradoras de salud municipal son las personas jurídicas que tienen a cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud.

ARTÍCULO 353°. – El presente reglamento se aplicará a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de la salud y aquellos que se desempeñen en entidades administradoras de salud, que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de la salud.

ARTÍCULO 354°. – La carrera funcionaria deberá garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación, objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo; reconocer la experiencia, el perfeccionamiento, en conformidad a las normas de este Reglamento, la Ley 19.378 y el Decreto Supremo Nº 1889 del Ministerio de Salud. El ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un decreto de nombramiento por plazo indefinido, previo concurso público de antecedentes.

ARTÍCULO 355°. – Los funcionarios que desempeñen servicios en Establecimientos de Salud Primaria deberán:

- Cuidar de las instalaciones y equipamientos, que el Municipio dispone para la Atención Primaria de Salud;
- Participar de los distintos programas de capacitación, de forma entusiasta y llevarlos a buen término.
- Mantener el correcto comportamiento y trato respetuoso en el desempeño de sus labores. Además, todo lo que diga relación con las obligaciones y prohibiciones a las que estarán sujetas los funcionarios que desempeñan labores en los distintos Establecimientos de Salud Primaria, se verán reguladas por los respectivos reglamentos internos de cada centro de atención, sin perjuicio del presente Reglamento.

ARTÍCULO 356°. – Los funcionarios que integren una dotación de atención primaria de salud municipal, solo dejaran de permanecer a ella conforme a la Ley 19.378 y el Decreto Supremo Nº 2.296 del Ministerio de Salud:

- Por renuncia voluntaria: la cual deberá presentarse a lo menos con 30 días de anticipación. Con todo, podrá retenerse la renuncia hasta por 30 días, desde la fecha de su presentación si el funcionario en cuestión estuviere sometido a sumario administrativo, en el cual obraren antecedentes que indiquen que puede ser sancionado con la medida disciplinaria de destitución.
- Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidas fehacientemente por un sumario administrativo.

- Por el vencimiento del plazo del contrato.
- Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud.

Capítulo XXXIX

DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

ARTÍCULO 357°. – La Municipalidad de Sagrada Familia, así como las empresas contratistas y subcontratistas deberán cumplir a cabalidad con la Ley Nº 20.123 que Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios (Publicada en el Diario oficial de 16 de octubre de 2006, que Rige a partir del 14 de enero de 2007, Poder Legislativo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

ARTÍCULO 358°. – La Municipalidad de Sagrada Familia, así como las empresas contratistas y subcontratistas deberán cumplir a cabalidad con el Decreto Nº 76, Publicado en el Diario Oficial el 18 de enero de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social que; Aprueba Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 Sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Obras, Faenas o Servicios que Indica.

ARTÍCULO 359°. – La Municipalidad de Sagrada Familia, así como las empresas contratistas y subcontratistas deberán cumplir a cabalidad con la Circular Nº 2.345 que Imparte Instrucciones Respecto de las Obligaciones Impuestas a las Empresas por los Incisos Cuarto y Quinto del Artículo 76 de la Ley Nº 16.744, en Virtud de lo Establecido en la Ley Nº 20.123. (Santiago, 10 enero 2007).

ARTÍCULO 360°.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por una persona que trabaja para una entidad empleadora, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica (Artículo 183-A. Párrafo 1º, Título VII, Ley Nº 20.123).

ARTÍCULO 361°. – La Municipalidad de Sagrada Familia como empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de las personas que trabajan de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o las personas que trabajan prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.
En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de las personas que trabajan de éstos.
La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente:
El trabajador, al entablar la demanda en contra de su entidad empleadora directa, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.
En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no

procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural. (Artículo 183-B. Párrafo 1º, Título VII, Ley Nº 20.123).

ARTÍCULO 362°. - La Municipalidad de Sagrada Familia como empresa principal, cuando lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.
El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados.
Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.
En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella a la persona que trabaja o institución previsional acreedora.
En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación a la persona que trabaja o institución previsional acreedora.
La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas. (Artículo 183-C. Párrafo 1º, Título VII, Ley Nº 20.123).

ARTÍCULO 363°.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el Artículo 184 de Código del Trabajo, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de todos las personas que trabajan en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 66 bis de la Ley Nº16.744 y el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud, además del artículo 183-C. Párrafo 1º, Título VII, Ley Nº 20.123.
En caso alguno, se eximirán la Municipalidad de Sagrada Familia, así como tampoco a las empresas contratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dicha materia (Art. 3º, Decreto Nº 76, 18 de enero de 2007, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

ARTÍCULO 364°. - Se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación (Art. 4º Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 365°. - La Municipalidad de Sagrada Familia para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte

digital, el que deberá contener a lo menos lo que se estipula el en (artículo Nº 5º del Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 366°. - Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto a la Municipalidad de Sagrada Familia, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la Municipalidad, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda (art.6º Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 367°.- La Municipalidad de Sagrada Familia como empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos las personas que trabajan involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa (art. 7º Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 368°. - El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos: Política de seguridad y salud en el trabajo, Organización, Planificación, Evaluación y Acción en pro de mejoras correctivas (art. 9º Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 369°. - Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios (art. 10º Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 370°. - La Municipalidad de Sagrada Familia para la implementación del Sistema de Gestión de la SST, deberá confeccionar y entregar un Reglamento Especial al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios. Una copia de éste se deberá incorporar al registro de a que se refiere el artículo 5º del Decreto Nº 76, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.

ARTÍCULO 371°. - La Municipalidad de Sagrada Familia deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos. Dicho Comité se regirá por lo dispuesto en el D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (artículos 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 24º y 25º, del Decreto Nº 76).

ARTÍCULO 372°. - Las empresas contratistas, subcontratistas y sus trabajadores deberán, además regirse por todo lo que estipula este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cumplirlo a cabalidad. Este Reglamento hará parte integral de los contratos individuales de las personas que trabajan de las empresas contratistas y subcontratistas.

Capítulo XL

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 373°. -Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En ningún caso dichos pactos

podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.
Es trabajo a distancia aquel en el que la persona que trabaja presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Las personas que trabajan que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en los artículos 152 quáter G y siguientes.

ARTÍCULO 368°. -Las partes deberán determinar el lugar donde la persona que trabaja prestará los servicios, que podrá ser el domicilio de la persona que trabaja u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que la persona que trabaja elija libremente dónde ejercerá sus funciones.
No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si la persona que trabaja presta servicios en lugares designados y habilitados por la entidad empleadora, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la entidad empleadora.

ARTÍCULO 374°. -En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició conforme a las normas del capítulo IX, libro segundo del C.T., será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

ARTÍCULO 375°. -La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. La entidad empleadora, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33. Si la naturaleza de las funciones de la persona que trabaja a distancia lo permite, las partes podrán pactar que la persona que trabaja distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo4° del Capítulo IV del Libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que la persona que trabaja quede excluida de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que la persona que trabaja está afecto a la jornada ordinaria cuando la entidad empleadora ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.
En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de tele trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, la entidad

empleadora deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso la entidad empleadora podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de las personas que trabajan.

ARTÍCULO 376°. -Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de las personas que trabajan regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que la persona que trabaja elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará la entidad empleadora respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que la persona que trabaja a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

ARTÍCULO 377°. -Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por la entidad empleadora al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo de la entidad empleadora.

ARTÍCULO 378°. -Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse las personas que trabajan regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio de la persona que trabaja u otro lugar previamente determinado, la entidad empleadora comunicará a la persona que trabaja las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.
En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio de la persona que trabaja o de un tercero, la entidad empleadora no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso. En todo caso, la entidad empleadora podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

ARTÍCULO 379°. -Conforme al deber de protección que tiene la entidad empleadora, siempre deberá informar por escrito a la persona que trabaja a distancia o tele trabajo acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.
Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación a la persona que trabaja acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente la entidad empleadora o a través del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744, según estime conveniente.
La entidad empleadora deberá, además, informar por escrito a la persona que trabaja de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, la entidad empleadora deberá informar este hecho a las personas que trabajan sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

ARTÍCULO 380°. -La persona que trabaja sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, la entidad empleadora deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo de la entidad empleadora los gastos de traslado de las personas que trabajan.

ARTÍCULO 381°. -Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la entidad empleadora deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. El director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

Capítulo XLI

NUEVO PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 01-01-2023

RESOLUCIÓN EXENTA 1448, CIRCULAR 3709

ARTICULO 382°.- Modificaciones principales que se aplicarán en la Municipalidad de Sagrada Familia:
a) Se encuentra en vigencia.
b) Se establece un nuevo y único instrumento de medición "CEAL-SM-SUSESO.
c) La medición deberá realizarse por medio de la plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
d) La evaluación se realizará cada 2 años, cualquiera sea el resultado.
e) El comité debe ser elegido/actualizado en cada proceso de evaluación.
f) Las personas que trabajan a honorarios deberán ser incorporados en el proceso de evaluación (Esto, en el caso que tengan 6 meses o más desempeñándose en la organización).

g) Modificaciones en las etapas y plazos de los programas de vigilancia.
h) La entidad empleadora debe dar cumplimiento a las prescripciones del OAL cuando exista un caso de enfermedad profesional de salud mental, así como para
posibilitar un adecuado reintegro del(la) trabajador(a).
En dicho protocolo se señala que las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESO, el cual reemplaza al actual cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versiones breve y completa).

ARTICULO 383°.- ETAPAS DEL METODO:

La aplicación tiene siete pasos. Estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. En la Figura se pueden observar las etapas de la aplicación. En este capítulo se abordarán las etapas entre la formación del Comité de Aplicación hasta el funcionamiento de los grupos de discusión con las personas que trabajan y trabajadoras
Las dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo a evaluar son:
El nuevo cuestionario mide 12 dimensiones de riesgo psicosocial. Estas 12 dimensiones surgieron del análisis de los resultados que arrojó el estudio de campo con una muestra representativa de trabajadoras y trabajadores chilenos.
1. Dimensión carga de trabajo (CT)
2. Dimensión exigencias emocionales (EM)
3. Dimensión desarrollo profesional (DP)
4. Dimensión reconocimiento y claridad de rol (RC)
5. Dimensión conflicto de rol (CR)
6. Dimensión calidad del liderazgo (QL)
7. Dimensión compañerismo (CM)
8. Dimensión inseguridad en las condiciones de trabajo (IT)
9. Dimensión equilibrio trabajo y vida privada (TV)
10. Dimensión confianza y justicia organizacional (CJ)
11. Dimensión vulnerabilidad (VU)
12. Dimensión violencia y acoso (VA).

RIESGOS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	• Aplicar nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales en nuestra empresa: 1.- Formación comité de aplicación. 2.- Difusión y sensibilización. 3.- Aplicación nuevo cuestionario instrumento CEAL-SM/SUSESO 4.- Presentación de resultados y diseño de medidas. 5.- Inicio de ejecución de medidas. 6.- Monitoreo y verificación de medidas. 7.- Inicio proceso de reevaluación.

Capítulo XLII

ARTICULO 384°.- Derogado.

Capítulo XLIII

ARTICULO 385°.- Derogado.

Capítulo XLIV

ARTICULO 386°.- Derogado

Capítulo FINAL

ARTÍCULO 387°. -El presente Reglamento Interno comenzará a regir desde la fecha de su dictación y se publicará inmediatamente en la página web municipal: www.sagradafamilia.cl, como en el portal de transparencia municipal. Posteriormente se enviará una copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su entrada en vigencia. También se enviará una copia a la Asociación Chilena de Seguridad.

ARTÍCULO 388°. – En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, esta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasara al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregara tan pronto como hayan sido aplicadas.

ARTÍCULO 389°. – Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos (asociación de funcionarios municipales) y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso, conforme al artículo 156 del código del trabajo.

REGISTRO DE ENTREGA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

En conformidad con lo dispuesto en el Artículo 156 del Código del Trabajo y en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 153 y siguientes del mismo cuerpo legal, el/la trabajador/a individualizado/a a continuación declara haber recibido gratuitamente, leído y entendido en su totalidad el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** de la Municipalidad de Sagrada Familia, Versión 2026, comprometiéndose a cumplir fiel y cabalmente todas sus disposiciones.

I. DATOS DEL/LA PERSONA QUE TRABAJA

Nombre completo:

RUT:

Cargo / Función:

Departamento:

Fecha de ingreso:

Fecha de recepción:

DECLARACIÓN DEL/LA PERSONA QUE TRABAJA

Yo, el/la persona que trabaja individualizado/a en este documento, declaro bajo mi firma:

- Haber recibido gratuitamente un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) vigente, en formato digital y/o impreso.
- Haber leído y comprendido su contenido, incluyendo las normas de orden, higiene, seguridad, obligaciones, prohibiciones y sanciones.
- Conocer las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales conforme al D.S. N.° 44 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Conocer las obligaciones y derechos establecidos en la Ley N.° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Comprometerme a cumplir fiel y cabalmente todas las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, sin poder alegar ignorancia de sus normas.

Firma del/la persona que Trabaja	Firma Encargado/a de Recursos Humanos
Nombre:	**Nombre:**
RUT:	**RUT:**

3. **Publíquese:** el presente reglamento interno en la página web municipal: www.sagradafamilia.cl, como en el portal de transparencia municipal.

4. **Instrúyase:** a los directores de las direcciones y departamentos del

municipio entregar copia a sus funcionarios o trabajadores dependientes.

5. **<u>Envíese:</u>** una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Municipalidad de Sagrada Familia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días. También entréguese una copia a la Asociación Chilena de Seguridad.
   Anótese, publíquese, notifíquese y archívese.

I. MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
SECRETARIA MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
ALCALDE

OSVALDO JORQUERA PADILLA
ALCALDE

PATRICIO SALINAS CORNEJO
SECRETARIO MUNICIPAL

OJP/PSC/MCCI/dom
<u>Distribución:</u>

- A todas las direcciones y departamentos de la Municipalidad de Sagrada Familia