

**REPUBLICA DE CHILE
REGION DE ATACAMA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALDERA**

**APRUEBANSE REGLAMENTOS QUE
INDICA.**

CALDERA,

VISTOS: La letra I del artículo 63, la letra K del art. 79 de la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de municipalidades, el Acuerdo adoptado por el honorable Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N° 86, de fecha 11 de julio de 2007, según consta en acta de acuerdo N° 545 de fecha 11/07/2007.

CONSIDERANDO:

Que el municipio cuenta con trabajadores afectos y regidos por el Código del Trabajo, que se desempeñan en diversas unidades de esta corporación.

Que no existe reglamento que regule aspectos de relacionados con la seguridad e higiene laboral.

La necesidad de contar con alternativas de medidas disciplinarias, para aplicar en caso de transgresiones cometidas por los trabajadores, que pudieren tener diversas gravedad.

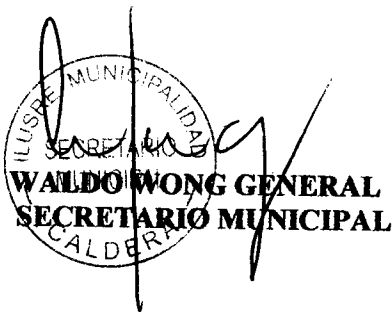
Que se torna absolutamente necesario actualizar y regular las funciones de cada uno de los departamentos del Municipio, para determinar el ámbito de sus acciones y responsabilidades funcionarias.

TENIENDO PRESENTE: Las facultades que me confiere la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.


DECRETO: 1588

1.-**APRUEBANSE** El Reglamento Interno de Funciones y el Reglamento de Higiene Orden y Seguridad de la Ilustre Municipalidad de Caldera”

2.- Anótese, Comuníquese, Notifíquese, Publíquese y Archívese



ILUSTRE MUNICIPALIDAD
SECRETARÍO MUNICIPAL
WALDO WONG GENERAL
SECRETARIO MUNICIPAL
CALDERA



BRUNILDA GONZALEZ ANJEL
ALCALDESA

DISTRIBUCIÓN:

Alcaldía
Asesoría Jurídica.
Secretaría Municipal
Administrador Municipal
Control interno
DAEM
Salud Municipal
DIDECO
BGA/WWG/HSS/JMM/rp.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1°: Se establece este Reglamento Interno de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará "Reglamento", para normar las relaciones internas entre la Ilustre Municipalidad de Caldera y sus trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo, de conformidad con lo prescrito en los artículos 153 a 157 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 2: Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

MUNICIPALIDAD DE CALDERA: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

TRABAJADOR: Toda persona que en carácter de Planta, Contrata, Código del Trabajo, honorarios y honorarios proporcionados por contratista (art. 183-E ley 20.123), que presten servicios a la Municipalidad de Caldera, por los cuales reciba remuneración.

RIESGOS PROFESIONALES: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o enfermedad profesional.

ACCIDENTE DEL TRABAJO: Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de trabajo, y que produce incapacidad o muerte (Artículo N° 5, Ley N° 16.744).

ACCIDENTE DEL TRAYECTO: Es el que ocurre en el TRAYECTO DIRECTO de ida o regreso, entre la habitación (vale decir la puerta de calle), y el lugar de trabajo y viceversa. Este accidente deberá ser acreditado ante el Organismo Administrador del Seguro del Accidente (ASCH). Mediante Parte de Carabineros y el correspondiente formulario entregado por la respectiva mutual.

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.

TITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO.

ARTICULO 3: Todo trabajador de la Ilustre Municipalidad de Caldera, está amparado por un contrato de trabajo escrito, que contiene, en términos amplios, las cláusulas y estipulaciones particulares que regulen la prestación de servicios.

ARTICULO 4: Tiene la condición de contrato de trabajo, el documento escrito y firmado por la empleadora y el trabajador, en el que se consigna las condiciones de contratación y la firma del trabajador.

ARTICULO 5: Pese a lo dispuesto en los artículos anteriores, se presume la existencia del contrato de trabajo entre la Ilustre Municipalidad de Caldera y quienes le presten sus servicios personales, en forma subordinada y a cambio de una retribución o salario de cualquier clase o forma.

ARTICULO 6: Además de los contratos por tiempo indefinido, en la Ilustre Municipalidad de Caldera se suscribirán contratos a plazo fijo, por obra determinada, de aprendizaje, de temporada, ocasionales y eventuales, los cuales se registrarán por los principios legales y doctrinarios que los sustentan.

ARTICULO 7: Al inicio de todo contrato o relación de trabajo por tiempo indefinido, así como en los casos de ascensos o de traslados, hay un **período de prueba** no mayor de tres meses, salvo que se convenga un plazo menor.

Durante el período de prueba y sin aviso previo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato o relación laboral que los une, en el primer caso. En el segundo caso, el trabajador será reintegrado a su anterior ocupación, cuando la empleadora estime que no reúne satisfactoriamente las condiciones requeridas para el normal desempeño del empleo al cual fue ascendido; o bien, cuando el mismo trabajador considere que el ascenso no llena sus expectativas o surge otra causa que, en su criterio, afecta gravemente sus intereses.

TITULO III JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

ARTICULO 8: La jornada de trabajo, se desarrolla en: Centro Cultural, Oficina D.A.E.M., Oficina OMIL, Salud del Ambiente, Cementerio, Clínica Básica de atención, Oficina de Fomento Productivo, Dirección de Aseo y Ornato, Biblioteca, establecimientos educacionales o en cualquier otro sitio que la Municipalidad ocupe en el futuro.

El cambio de lugar de trabajo será puesto en conocimiento del trabajador con la debida antelación.

ARTICULO 9: La jornada laboral en la Ilustre Municipalidad de Caldera será la siguiente:

- a) Atención de público en oficinas de Lunes a Jueves de 8:30 a las 17:30 y el día viernes desde la 8:30 a las 17.20, contemplándose un horario de colación entre las 14:00 y las 14:45.
- b) El personal de salud ajustará su jornada a los turnos correspondientes, no obstante el personal administrativo ajustará su horario a lo expresado en la letra A

ARTICULO 10: Los guardias, chóferes y auxiliares paramédicos y guardias o serenos quedan excluidos de las limitaciones de las jornadas ordinarias anteriormente reguladas, ya que para ellos ésta podría ser hasta de doce horas diarias, con una hora y media como mínimo de descanso para alimentación, que debe ser tomada a la mitad de la jornada. Estos trabajadores no podrán laborar jornada extraordinaria.

ARTICULO 11: Se considera tiempo efectivo de trabajo aquél en que los trabajadores permanezcan bajo las órdenes o dirección inmediata o delegada del empleador.

ARTICULO 12: La Ilustre Municipalidad de Caldera podrá modificar transitoriamente los horarios establecidos en este reglamento, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio a los trabajadores. El cambio será comunicado a los trabajadores afectados con un mínimo de tres días de anticipación. La modificación definitiva de los horarios se someterá al trámite de aprobación del Alcalde.

ARTICULO 13: Cuando necesidades imperiosas de la Municipalidad lo requieran, los trabajadores de común acuerdo podrán laborar en horas extraordinarias, salvo impedimento grave, hasta por el máximo de horas permitido por la Ley; sea que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. En cada caso concreto el empleador comunicará a los trabajadores, con la debida anticipación, la jornada extraordinaria que deben laborar.

El trabajador que labora jornada extraordinaria tiene derecho a que se le pague con un cincuenta por ciento adicional al valor de la hora ordinaria de que se trate.

ARTICULO 14: Cuando necesidades imperiosas de la Ilustre Municipalidad lo exijan, todo trabajador podrá ser requerido por sus superiores para realizar temporalmente cualquier otra labor adicional o diferente, compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género de las que forman el objeto de la relación laboral y para la que fue contratado, siempre que la misma no exceda de un mes.

ARTICULO 15: Excepto que los trabajadores permanezcan en el centro de labores, bajo las órdenes de las respectivas jefaturas, no se considerará tiempo efectivo de trabajo aquél durante el cual se suspendan las labores por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que dicha suspensión no exceda de un día. La Ilustre Municipalidad, podrá convenir con los trabajadores en reponer las horas perdidas, con el propósito de completar la jornada ordinaria semanal, siempre y cuando tal prestación de servicios se lleve a cabo dentro de la misma semana en que ocurrió el hecho.

TITULO IV CATEGORIAS Y SALARIOS.

ARTICULO 16: Las categorías de trabajadores y los salarios base correspondientes en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por el Estado.

ARTICULO 17: La Municipalidad paga salarios mensualmente en su oficina de tesorería ubicada en el edificio consistorial los primeros 10 días de cada mes mediante cheque durante el curso de la mañana para otorgar el tiempo necesario para cambiar el cheque, en los otros casos y previa autorización del trabajador se depositaran en sus cuentas bancarias.

ARTICULO 18: Cuando se acuerde un recargo total de funciones, el trabajador sustituto tiene derecho a recibir el sueldo base del puesto de la categoría superior, si éste es mayor.

ARTICULO 19: Los reclamos que se originen en materia de pago de salarios deben presentarse para su rápida revisión y corrección, caso de que proceda, por escrito ante la Oficina de tesorería de la municipalidad, en el plazo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha en que se efectuó el pago. Sin embargo, todos los reclamos podrán ser interpuestos en cualquier momento mientras esté vigente el contrato de trabajo y hasta seis meses después de su conclusión, de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo.

TITULO V VACACIONES.

ARTICULO 20: Todos los trabajadores de la Municipalidad tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas en concepto de vacaciones anuales remuneradas, después de cada cincuenta semanas de servicios prestados en forma continua.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo antes de cumplir el trabajador ese período de cincuenta semanas, tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes completo de trabajo, que se le pagará en el mismo momento del retiro de la Ilustre Municipalidad de Caldera.

En todo caso es facultativo del empleador cambiar las dos semanas por un régimen escalonado de vacaciones, de acuerdo a las necesidades del servicio, que deben ser expresamente indicadas por el superior inmediato del trabajador.

En el caso en que un trabajador tenga acumulado dos periodos de vacaciones, el empleador estará obligado a otorgarle uno de ellos, antes que se produzca la prescripción del primero

ARTICULO 21: El pago de las vacaciones se hace con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante las cincuenta semanas de trabajo, o durante el tiempo que le dé derecho proporcional a ellas. La negativa injustificada del trabajador a firmar la constancia de haber recibido sus vacaciones anuales, se tendrá como falta grave al contrato o relación de trabajo, para los efectos de su sanción.

ARTICULO 22: Para los demás aspectos de esta materia, no regulados en este capítulo, se aplicarán las disposiciones de los artículos 153 a 161 del Código del Trabajo

TITULO VI DESCANSO SEMANAL.

ARTICULO 23: Todos los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Caldera, tienen derecho a disfrutar de un día fijo de descanso absoluto, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, "que es con goce de salario por aplicarse modalidad de pago mensual." La excepción estará dada por los trabajadores que deben cumplir turno que tendrán un día de descanso absoluto que se ajustara al cumplimiento de sus respectivos turnos

TITULO VII DIAS FERIADOS.

ARTICULO 24: Los días feriados no son hábiles para el trabajo. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de las excepciones contenidas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

TITULO VIII AGUINALDO.

ARTICULO 25: Todos los trabajadores de la Municipalidad de cualquier clase que sean, y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague su salario, tienen derecho al aguinaldo anual, que será igual al promedio mensual de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, o tiempo menor que hayan laborado. Dicho beneficio será pagado dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre de cada año, salvo terminación del contrato o relación de trabajo antes del vencimiento del período respectivo, caso en el cual se les pagará proporcionalmente y de inmediato.

TITULO IX TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.

ARTICULO 26: El trabajo de las mujeres y de los menores de edad, caso de que los haya, se regirá por lo que al efecto establecen el Código de Trabajo, en lo que les sea aplicable.

TITULO X OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 27: Además de las que expresamente regula el Código de Trabajo, son obligaciones de los trabajadores:

- A)** Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua, de acuerdo con el respectivo contrato o relación laboral, dentro de la jornada de trabajo, bajo la dirección del

respectivo contrato o relación laboral, dentro de la jornada de trabajo, bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad están sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

- B)** Ejecutar las labores que se les encomienden, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición, con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados, en forma, tiempo y lugar convenidos, concentrando la atención en la labor que está realizando, a fin de que la misma resulte de la mejor calidad posible.
- C)** Observar durante el trabajo buenas costumbres y disciplina, así como vestir en forma correcta y acorde con las labores que desempeña.
- D)** Guardar al público, en las relaciones con él, motivadas por el trabajo, la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato o falta de atención.
- E)** Seguir todos los sistemas que permitan el máximo de orden y aseo, en beneficio de la rápida atención al público.
- F)** Restituir a sus respectivas jefaturas los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos, útiles, herramientas, maquinaria, etc. que se les faciliten para el trabajo, en el entendido de que no serán responsables por el deterioro normal ni el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, o defectuosa confección.
- G)** Responder económicamente de los daños que causen intencionalmente o que se deban a su negligencia o descuido manifiesto y absolutamente inexcusable, en los términos señalados en el artículo 36 del Código de Trabajo.
- H)** Guardar los secretos e información reservada que con motivo de su función tomen conocimiento así como cualesquiera otros análogos cuya divulgación pueda perjudicar los intereses de la Municipalidad o de los usuarios de esta.
- I)** Reportar a la Jefaturas directas correspondientes los daños o imprudencias que otros compañeros causen en perjuicio de la Municipalidad.
- J)** Rendir los informes que se les soliciten.

- K)** Ante los requerimientos de los usuarios u organismos públicos o privados, tomar las medidas preventivas o de control que correspondan con la máxima celeridad y prontitud.
- L)** En el caso de los conductores serán responsables de la mantención de los móviles a su cargo y de informar oportunamente de los requerimientos técnicos de las máquinas.

TITULO XI

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 28: Además de las prohibiciones que señala Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- A)** Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para asuntos ajenos a las labores que les han sido encomendadas.
- B)** Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- C)** Hacer durante el trabajo propaganda político electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier otro acto que signifique coacción de las libertades que establece la Constitución Política.
- D)** Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal, salvo casos urgentes.
- E)** Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a sus compañeros de trabajo, o quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la Municipalidad, así como mantener conversaciones innecesarias con éstos o con terceras personas en perjuicio, o con demora de las labores que están ejecutando.

- F) Traer juegos u objetos similares para usarlos durante la jornada de trabajo.
- G) Proferir insultos o usar vocabulario incorrecto.
- H) Usar utensilios, máquinas, útiles, materiales y herramientas propiedad de la Municipalidad para fines ajenos a la realización del trabajo.
- I) Hacer negocios personales dentro del centro de trabajo.
- J) Sacar objetos o bienes de la Municipalidad sin la debida autorización y para actividades propias del municipio.
- K) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la Ley, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas y útiles propios del trabajo.
- L) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en la Municipalidad.
- M) Intervenir oficiosamente cuando un jefe llame la atención a un subalterno.
- N) Burlarse de un usuario, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o malos entendidos con el público.
- O) Usar de la información privilegiada obtenida en el ejercicio de su función para Prestar servicios personales o profesionales en forma particular.
- p) Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.

TITULO XII

ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

ARTICULO 29: De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 20.005, Ley que tipifica y sanciona el acoso Sexual en el Empleo, en esta Municipalidad se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docentes.

ARTÍCULO 33: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTICULO 30: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

ARTICULO 31: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTICULO 32: Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 160 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

C) PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

ARTICULO 37: El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante al encargado de personal, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

En caso de que la denuncia involucre al encargado de personal, la tramitación correspondiente estará a cargo del Administrador Municipal.

ARTICULO 33: Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, el Órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En todo caso se deberá proceder conforme al artículo 154 N°12 del Código del Trabajo.

ARTICULO 34: Tomada la declaración del denunciante, el Órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita.

ARTICULO 35: Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, ante el encargado de personal o el administrador Municipal, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. Aplicando las medidas disciplinarias que contempla la ley 20.005.

ARTICULO 36: La Municipalidad comunicará a la Inspección del Trabajo, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluida el procedimiento.

ARTÍCULO 37: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTICULO 38: Los forma de interponer las denuncias se ajustaran a lo establecido en el artículo 154 N° 12 del Código del trabajo.

ARTICULO 39: Una vez concluida la investigación en la Municipalidad, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo..

ARTICULO 40: Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará la Ley No 20.005 ya citada.

TITULO XIII SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 41: Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal;
- b) Apercibimiento escrito;
- c) Multa de hasta un 25% de la remuneración del trabajador.

Tales sanciones se aplicarán atendiendo, no estrictamente al orden en que aquí aparecen, sino a lo reglado en cada caso o a la gravedad de la falta.

ARTICULO 42: La amonestación verbal se aplicará:

- a) Cuando el trabajador, en forma expresa o tácita, cometa alguna falta leve a las obligaciones que le impone el contrato o relación de trabajo, según lo señalado en el Código de Trabajo y en este Reglamento; y
- b) En los casos expresamente previstos en este Reglamento.

ARTICULO 43: El apercibimiento escrito se aplicará:

- a) Cuando se haya amonestado al trabajador en los términos del artículo anterior e incurra nuevamente en la misma falta.
- b) Cuando incumpla alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 27 y 28 de este reglamento, si la falta no da mérito para una sanción mayor;
- c) En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y
- d) Cuando las leyes de trabajo exijan la amonestación escrita antes del despido.

ARTICULO 44: La aplicación de multa de hasta un 25% de la remuneración del trabajador, corresponderá, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador, después de haber sido amonestado por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación;
- b) Cuando el trabajador viole alguna de las prohibiciones de los artículos 27 y 28 del reglamento, salvo que la falta dé mérito para el despido, o esté sancionada por otra disposición de este Reglamento; y
- c) Cuando el trabajador cometa alguna falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, excepto si está sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.

ARTICULO 45: El despido se efectuará, sin responsabilidad para el empleador:

- a) Cuando al trabajador se le haya aplicado la sanción de multa en tres ocasiones, e incurra en causal para una cuarta vez dentro del período de seis meses, ya que se considerará la repetición de infracciones como conducta irresponsable y contraria a las obligaciones del contrato o relación laboral.
- b) En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y
- c) Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código de Trabajo.

ARTICULO 46: Todas las sanciones disciplinarias deberán imponerse dentro del mes posterior al día en que se cometió la falta o en que los representantes patronales la conocieron.

TITULO XIV REGISTRO DE ASISTENCIA.

ARTICULO 47: El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todos los trabajadores de la Municipalidad, por medio de tarjetas individuales que deberán, registro de huella digital y en caso de emergencia por registro escrito de la firma del trabajador.

ARTICULO 48: Cada tarjeta será marcada por el trabajador a quien corresponda, con cuidado, de manera que quede impresa con claridad. Las marcas defectuosas, manchadas o confusas que no se deban a desperfectos del reloj, se tendrán por no hechas para efectos de sanción.

ARTICULO 49: Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de una marca en la tarjeta a cualesquiera de las horas de entrada o de salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el trabajador no la justifique a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

ARTÍCULO 50: El trabajador que por dolo o complacencia marque una tarjeta que no le corresponda, incurrirá en falta grave a sus obligaciones laborales y se hará acreedor a:

- a) Suspensión hasta por ocho días, la primera vez; y
- b) Despido sin responsabilidad patronal, la segunda vez.

Incurrirá en la misma falta, y se aplicará igual sanción al trabajador a quien se le compruebe haber consentido para que otra persona le marque su tarjeta. Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en un lapso de tres meses.

ARTICULO 51: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción disciplinaria si el trabajador que, por error marcó otra tarjeta o aquél a quien le marcaron la suya, informa del hecho a quien corresponda a más tardar en el curso de la jornada de trabajo siguiente a aquélla en que sucedió el hecho.

TITULO XV AUSENCIAS.

ARTICULO 52: Se considera ausencia la inasistencia a un día completo de trabajo. La falta a una fracción de la jornada se computará como la mitad de una ausencia. Dos mitades de una ausencia, para efectos de este reglamento, se computarán como una ausencia. La Municipalidad no estará obligada a pagar el salario que corresponda a las ausencias, excepción hecha de los casos señalados por la Ley y este Reglamento.

ARTICULO 53: Las ausencias injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- a) Por media ausencia amonestación escrita;
- b) Por una ausencia completa o dos medias ausencias, suspensión hasta por dos días;
- c) Por tres medias ausencias alternas, suspensión hasta por seis días;
- d) Por una y media ausencia consecutiva o dos ausencias alternas suspensión hasta por ocho días;

y

- e) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 54: Las ausencias por enfermedad deberán ser comprobadas, preferentemente, mediante dictamen médico o por cualquier otro medio idóneo.

TITULO XVI LLEGADAS TARDIAS.

ARTICULO 55: Se considera llegada tardía el ingreso al trabajo cinco minutos después de la hora exacta señalada para el inicio de las labores. Sin embargo, en casos muy calificados, a juicio de la jefatura directa, se justificarán las llegadas tardías, a efecto de no aplicar la sanción correspondiente, de lo anterior debe quedar registro escrito.

ARTICULO 56: Las llegadas tardías injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la forma siguiente:

- a) Por dos: Amonestación verbal.
- b) Por tres: Amonestación escrita.
- c) Por cuatro: Suspensión hasta por dos días.
- d) Por cinco: Suspensión hasta por seis días.
- e) Por seis: Suspensión hasta por ocho días.
- f) Por más de seis: Despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 57: Cuando se produzca una llegada tardía superior a quince minutos, contados a partir de la hora de entrada, el trabajador no debe permanecer laborando durante esa fracción de jornada, la cual se calificará y computará como media ausencia, para efectos de sanción y no pago del salario.

TITULO XVII ABANDONO DEL TRABAJO.

ARTICULO 58: Se considera abandono del trabajo, dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo, la labor objeto del contrato o relación laboral. Para efectos de calificar el abandono no es necesario que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, sino que basta que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada.

ARTÍCULO 59: El abandono del trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato, cuando no implique mayor gravedad de conformidad con las circunstancias del caso, y no amerita una sanción mayor, se sancionará en la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita la primera vez; y
- b) Despido sin responsabilidad patronal, la segunda vez.

Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en un lapso de tres meses.

TITULO XVIII D) CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL.

ARTÍCULO 60: En esta Municipalidad se promoverá y mantendrá el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general, con el fin de prevenir todo daño a la salud causado

por las condiciones del trabajo, de las sustancias y materiales empleados, así como para protegerlo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos.

ARTÍCULO 61: En esta Municipalidad se establecerán los comités paritarios según lo establece el artículo 66 y siguientes de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

TITULO XIX RIESGOS DEL TRABAJO.

ARTICULO 62: De acuerdo con lo que disponen los artículos 1 y siguientes de la ley 16.744 ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales esta Municipalidad tendrá asegurados a sus trabajadores contra riesgos del trabajo por medio de la Asociación Chilena de Seguridad.

ARTICULO 63: Según el artículo 195 del Código de Trabajo: "Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada, y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades."

ARTICULO 64: De conformidad con el artículo 5 de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: "Se denomina accidente de trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte,. Son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores."

ARTICULO 65: Según el artículo 7 de la ley 16.744, se denomina enfermedad profesional " la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte"

ARTÍCULO 66: La Municipalidad se obliga a:

- a) Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;
- b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;
- c) Cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y
- d) Proporcionar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento

ARTÍCULO 67: Son obligaciones del trabajador, además de las que señalen otras disposiciones de la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las siguientes:

- a) Someterse a los exámenes médicos que establezca el Reglamento de la Ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;
- b) Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de prevención de riesgos laborales;
- c) Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y
- d) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad

en el trabajo, que se le suministren.

ARTÍCULO 68: Además de otras que establece este reglamento, está terminantemente prohibido a todo trabajador:

- a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;
- b) Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones;
- c) Alterar, dañar, destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos sin motivo justificado;
- d) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;
- e) Hacer juegos o dar bromas que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros; y
- f) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para las cuales no cuenta con autorización y conocimientos

TITULO XX

RECLAMOS Y LICENCIAS EN GENERAL,

ARTICULO 69: Los reclamos y las solicitudes de licencias, permisos, etc., deben hacerse por escrito al encargado de Personal de la Municipalidad, previa visación del jefe directo del funcionario, quien los resolverá dentro de los dos días siguientes y en la misma forma. Los asuntos urgentes pueden gestionarse oralmente y deben, entonces, resolverse del mismo modo y de inmediato.

ARTICULO 70: Todas las licencias que se concedan a los trabajadores son sin goce de salario, salvo aquellos casos previstos por la Ley, por este Reglamento, o que, sin serlo, la Municipalidad considere oportuno otorgar con goce de salario.

ARTÍCULO 71: En caso de que el trabajador contraiga matrimonio, o le sobrevenga el fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge, la Municipalidad le concederá licencia con goce de salario de uno a tres días hábiles de acuerdo con lo que estime conveniente sobre el particular.

TITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 72: Este reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por los trabajadores de la Municipalidad. Se presume de conocimiento de éstos y es de observancia obligatoria para todos, desde el día de su entrada en vigencia, inclusive para los que en el futuro trabajen en la empresa.

ARTICULO 73: La Municipalidad se reserva el derecho de adicionar o modificar, en cualquier momento, las disposiciones de este reglamento; las cuales deberá someter al trámite de conocimiento De la Inspección Provincial del trabajo.

ARTICULO 74: Una vez aprobado por el Concejo Municipal, este reglamento, entrará en vigencia quince días hábiles después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores.