

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD
CONFECCIONADO DE ACUERDO A;**

**CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1 Y DECRETO
SUPREMO N°40 DE LA LEY 16.744**

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR

JUNIO 2017

INDICE

INDICE.....	3
TITULO I Disposiciones Generales.....	5
TITULO II Del Ingreso.....	7
TITULO III Del Contrato de Trabajo.....	8
TITULO IV La Jornada de Trabajo.....	9
TITULO V Horas Extraordinarias.....	10
TITULO VI del uso de las cámaras de vigilancia y seguridad.....	11
TITULO VII programa de prevención del abuso del alcohol y drogas ilícitas.....	12
TITULO VIII de las remuneraciones.....	13
TITULO IX Protección de las remuneraciones.....	14
TITULO X De las Obligaciones.....	15
TITULO XI De los Permisos.....	17
TITULO XII De las Prohibiciones.....	18
TITULO XIII Del Acoso Sexual.....	22
TITULO XIV Del Acoso Laboral.....	24
TITULO XV Establece medidas contra la discriminación.....	26
TITULO XVI Protección maternidad y paternidad.....	26
TITULO XVII Trabajadores con discapacidad.....	26
TITULO XVIII Feriado Anual.....	27
TITULO XIX Las Licencias.....	27
TITULO XX Delegado del Personal.....	28
TITULO XXI Información, peticiones, reclamos.....	28
TITULO XXII Las Sanciones.....	28
TITULO XXIII Término del contrato de trabajo.....	29
TITULO XXIV Procedimiento de reclamos por término del contrato de trabajo.....	30
TITULO XXV Ley del tabaco.....	30
TITULO XXVI De las obligaciones especiales.....	31
TITULO XXVII Del peso máximo de carga humana.....	36
TITULO XXVIII De la protección de los trabajadores de la Radiación ultravioleta.....	37

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO XXIX De las prohibiciones especiales.....	39
TITULO XXX De las Sanciones.....	40
TITULO XXXI Procedimientos de reclamos establecidos.....	41
TITULO XXXII Del control de salud para evitar riesgos de accidentes del Trabajo.....	43
TITULO XXXIII Del comité paritario.....	44
TITULO XXXIV Sugerencias para prevenir accidentes.....	45
TITULO XXXV De la obligación de Informar.....	46
TITULO XXXVI De la protección de los trabajadores de carga y descarga de Manipulación manual.....	49
TITULO XXXVII Del protocolo a exposición ocupacional al Ruido.....	49

PREAMBULO:

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del **Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur (CBMS, o el Cuerpo a continuación)** que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, de fecha 11/02/69). El Artículo N° 67 ya mencionado, establece que: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.”

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el Artículo 20 del citado D.S. 40.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de establecer el régimen de trabajo, condiciones de ingreso, feriados, remuneraciones, terminación del contrato, trabajos extraordinarios, instrucciones de higiene y seguridad, como también las obligaciones y prohibiciones a los que debe sujetarse el personal en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias del Cuerpo; de la misma manera, las disposiciones que contiene este reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores del Cuerpo y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo. Este reglamento será aplicable también, en lo que corresponda, a los trabajadores de contratistas y subcontratistas que laboren dentro de las dependencias de Cuerpo o sus accesos.

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguietes:

- Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El CBMS garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias de manera que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El CBMS promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El ámbito de aplicación del presente reglamento es todo el personal rentado del CBMS a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, Oficiales del Cuerpo, Bomberos, Voluntarios, jefes y Trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos del Cuerpo, que se transcriben a continuación:

EL CBMS tiene por objeto proteger vidas y propiedades contra los riesgos de incendios y eventualmente otros siniestros que ocurran en los territorios comunales por él atendidos o adonde la superioridad del Cuerpo lo disponga.

Por las particularidades de los servicios que presta el CBMS a las comunidades, y los riesgos inherentes de sus actividades, mantener un buen clima laboral y evitar accidentes y enfermedades de sus

trabajadores es una tarea fundamental de todos los miembros del Cuerpo, la que se logrará con el cumplimiento y el control estricto de las normas que regulan las actividades.

Como parte de sus obligaciones en virtud del contrato de trabajo, todos los trabajadores del CBMS deberán conocer y cumplir este reglamento. Esta obligación se extiende a las circulares, instrucciones y demás órdenes internas que lo complementan.

Se entenderá que el presente Reglamento forma parte de los contratos de trabajo de todos los trabajadores del CBMS a contar de su fecha de entrada en vigor, así será señalado en los respectivos contratos de trabajo dejando constancia de la entrega de un ejemplar a cada trabajador del CBMS bajo su firma.

LIBRO I - NORMAS DE ORDEN

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, y dadas las particularidades de los Servicios que presta el Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur (CBMS) a la comunidad, se entenderá por:

a) Jefe Inmediato: Es el Oficial General o el oficial de la Compañía en la que el trabajador presta sus servicios.

En aquellos casos y momentos en que estén ausentes los oficiales, la función de jefatura la asumirá el Bombero más antiguo presente en la compañía en ese momento.

Para los trabajadores que se desempeñen en la Comandancia del CBMS, o en dependencias administradas directamente por ella, su Jefe Inmediato son los Oficiales Generales del Cuerpo y/o el Supervisor Administrativo delegado por ellos.

b) Trabajador: Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración.

c) Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur (CBMS, o el Cuerpo): La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

d) Oficial General del CBMS: Oficiales elegidos para la administración General del Cuerpo: Superintendente, Vice Superintendente, Secretario General, Tesorero General, Intendente General, comandantes

e) Oficial de Compañía: Oficiales elegidos para la administración de las Compañías que componen el CBMS

f) Bombero: todos los miembros voluntarios del Cuerpo que habiendo sido aceptados en reunión por una de las compañías se encuentren inscritos en el registro general del Cuerpo.

g) Antigüedad: Años de Servicio voluntario como bombero en el cuerpo. El Bombero más antiguo es aquel bombero presente que tiene más años de servicios en el Cuerpo

h) Riesgo Profesional: Probabilidad de que un trabajador sufra un accidente a causa o con ocasión de su trabajo, o de que contraiga una enfermedad profesional.

Los riesgos laborales a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional (Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744).

- i) **Peligro:** Cualquier elemento o situación (ya sean materiales, equipos, métodos o prácticas de trabajo) que pueda causar un daño a una persona determinada o al patrimonio.
- j) **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- k) **Instrumento de Protección:** Todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidente o de enfermedad profesional en el ambiente de trabajo, como ser, protecciones de máquinas, sistemas de captación de contaminantes de aire, elementos de aislamiento y bloqueo de energía
- l) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Está expresamente definido en el artículo 5º de la Ley Nº 16.744.

Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador de la Ley Nº 16.744.

- m) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. “Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro”¹.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de atención de urgencia del Centro Asistencial en donde fue atendido, declaración de testigos presenciales u otros medios igualmente fehacientes.

- n) **Incidente:** Cualquier suceso no deseado que puede resultar en pérdidas y daños, puede o no causar lesión al trabajador
- o) **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.
- p) **Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744; Mutualidad de Empleadores:** Corporación privada que tiene por fin administrar sin fines de lucro el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El CBMS ha elegido a la **Mutual de Seguridad** de la Cámara Chilena de la Construcción para cumplir esta función.
- q) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, de los procedimientos de trabajo asociados al Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Profesionales del CBMS, de las instrucciones de los oficiales de Cuerpo, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.
- r) **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos del CBMS:** Conjunto de estructuras, sistemas, procesos y actividades preventivas que se emplean en el gerenciamiento de los programas de prevención de riesgos profesionales del CBMS.
- s) **ART – Análisis de Riesgos de la Tarea:** Proceso formal y documentado de identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y determinación de las medidas de control y mitigación que se deben implementar para ejecutar una tarea de tal forma de minimizar la probabilidad de

ocurrencia de incidentes, accidentes y de exposición a agentes causales de enfermedad profesional.

- t) **Drogas Ilícitas:** Drogas estupefacientes o sicotrópicas, productoras de dependencia física o síquica capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud, y que no cuentan con la debida autorización
- u) **Abuso del Alcohol y Drogas:** Uso recurrente de alcohol y/o drogas, con el consiguiente fracaso en las obligaciones laborales, o en situaciones en las que su uso es físicamente peligroso. Están listadas taxativamente en los artículos 1º y 2º del Decreto 867 del Ministerio del Interior.
- v) **Bajo la Influencia del Alcohol:** Cuando el nivel de alcohol en la sangre está entre 0,3 y 0.5 gramos por mil, o los definidos por la ley del tránsito en vigencia. Conducir en este estado es legalmente una falta.
- w) **Estado de ebriedad:** Cuando el nivel de alcohol en la sangre es igual o superior a 0,5 gramos por mil, o lo que se señale en la ley del tránsito vigente. Conducir en estas condiciones es un delito.

Artículo 2º.-El presente reglamento, que fuera exhibido por la empresa 30 días antes de su aprobación, en lugares visibles del CBMS, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por éste libre de costo y conocer su contenido.

TITULO II **DEL INGRESO**

Artículo 3º.-Para el ingreso y contratación de trabajadores al servicio del CBMS, todas las personas que soliciten empleo en el Cuerpo deberán cumplir previamente los siguientes requisitos:

a.- Deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Llenar y firmar la solicitud de empleo en el formato que haya establecido el CBMS
- b) Cedula Nacional de Identidad vigente
- c) Certificado de Nacimiento
- d) **Certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas**
- e) Finiquito último empleador
- f) **2 fotos tamaño carné**
- g)
- h) Certificado de estudio del último año rendido o título.
- i) Certificado de vigencia de registro en AFP, cuando corresponda.
- j) En caso de tener cargas familiares, documentación completa necesaria para el reconocimiento de las asignaciones familiares correspondientes por parte del organismo previsional pertinente
- k) Los solicitantes al puesto de cuartelero, deberán presentar adicionalmente:
Licencia Municipal Clase F vigente, o A4 o A5 en su defecto
Hoja de Vida de Conductor, extendida por el registro Civil, de no más de 30 días de antigüedad.

b.- Deberán aprobar previamente:

- Los exámenes médicos pre ocupacionales que se realizarán en el Organismo Administrador de la Ley 16.744
- Los exámenes y pruebas de calificación que les realice el CBMS

El cumplimiento estricto de ambos puntos precedente es condición para que el CBMS considere la contratación de una persona.

Si se comprueba la falsificación de alguno de los documentos mencionados o ellos no dicen relación con la persona que los presenta o quien aparece como otorgándolo, ello constituirá causal suficiente para poner término inmediato al proceso de contratación, o al contrato de trabajo si fuera el caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 N° 1 del Código del Trabajo.

Artículo 4º.-Toda persona que ingresa al CBMS, deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales, previsionales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

TITULO III **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Artículo 5º.-Cumplidos los requisitos señalados en los Artículos 3º y 4º y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador, se procederá a la escrituración del respectivo contrato de Trabajo, el que se extenderá en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder del Cuerpo, en los que constará bajo firma de las partes, la aceptación a las cláusulas contenidas en el mismo y la recepción por parte del trabajador, del ejemplar respectivo y del Reglamento.

En caso de celebrarse un Contrato de Trabajo por obra, trabajo o servicio determinado o por una duración inferior a 30 días, éste deberá suscribirse dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador.

Artículo 6º.-EL CBMS como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el TITULO I, Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 7º.-El Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización (nombre y RUT) y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que habrán de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y duración de esta, a menos que el trabajador estuviera sujeto al régimen de turnos, caso en el cual, se aplicará lo dispuesto en el presente reglamento
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.

- i) Declaración expresa del trabajador mediante la cual acepta como parte integrante de su contrato de trabajo el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del CBMS
- j) Firma de las partes.

Artículo 8º.-Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

TITULO IV **LA JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 9º.- La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, de lunes a viernes distribuidas en un horario diferenciado por el tipo de función que se cumpla en el CBMS.

Las operadoras se desempeñarán en los siguientes horarios

de 09:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 21:00 hrs.
de 21:00 a 01:00 hrs. y de 02:00 a 09:00 hrs.

En el caso que la Dirección del Trabajo autorice una jornada excepcional (art 38 inc. 6º del Código del Trabajo) para las operadoras, será esta jornada excepcional la que prevalecerá por sobre el horario señalado en este artículo para ellas y por el tiempo que lo extienda dicha autorización.

Las mensajeras: se desempeñarán de 08:30 a 13:00 hrs. y de 14 a 18:30 hrs.

Los cuartereros: Se regirán por lo señalado en el Artículo 152 bis del Código del Trabajo.

Se excluyen de estas limitaciones de jornada, todas las personas que precisa la ley como, Jefaturas y Supervisores del CBMS, y en general, todos aquellos que estén exentos de la limitación a la jornada de trabajo en conformidad al artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, debiendo estas calidades o circunstancias consignarse en los respectivos contratos de trabajo

Artículo 10º.- La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días de 13:00 a 14:00, y de 14:00 a 15:00 para que los trabajadores hagan uso de la colación. Este tiempo no se considerará trabajado, para computar la duración de la jornada diaria. La interrupción diferenciada de la jornada tiene por objeto dar plena cobertura a los servicios de emergencia que presta el CBMS.

Artículo 11º.-La asistencia al Trabajo del personal del CBMS quedará registrada en el libro de asistencia o en el reloj control que haya en cada compañía. Para los trabajadores que se desempeñen en la comandancia del CBMS, la asistencia se registrará de la misma manera.

Artículo 12º.-El CBMS podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla por escrito a los trabajadores a lo menos con 30 días de anticipación.

Podrá excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal del Cuerpo, cuando sobrevengan eventos de fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones imposterables al material mayor, al material de comunicaciones u otros materiales o

infraestructura crítica que ponga en riesgo el servicio que presta el CBMS a la comunidad. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias².

TITULO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13º.- Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización previa del Cuerpo, lo que deberá quedar expresado en los formularios en uso en el CBMS, no superando las 2 horas por día; para ello se realizará trimestralmente pacto de horas extras.-

Artículo 14º.- Este trabajo efectuado en esas condiciones, será pagado con el 50% de recargo legal y deberá ser cancelado junto con el sueldo mensual respectivo.

Artículo 15º.- No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

TITULO VI

DEL USO DE LAS CÁMARAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD

Artículo 16.- Con el fin de proteger la vida y salud de sus trabajadores, así como de resguardar los bienes de estos y los del CBMS, este ha instalado en algunas compañías, e instalará en otras, y también en la comandancia, cámaras de vigilancia y seguridad en circuito cerrado de televisión, en los espacios comunes y en los estacionamientos de los carros bomba de sus dependencias.

Dichas cámaras han sido y serán ubicadas en lugares visibles e informados, y como se ha referido, su instalación obedece únicamente a fines de protección de los trabajadores y bienes del CBMS, y no de control. Por tal motivo no podrán instalarse cámaras de modo que atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, específicamente al derecho a la vida privada de quienes se desempeñan en el CBMS.

Los registros de las cámaras se mantendrán guardados por el periodo establecido por el proveedor del servicio, y podrán ser utilizados como evidencia para la investigación de accidentes, incidentes, daños y pérdidas que ocurran en las distintas dependencias de CBMS.

TITULO VII

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ABUSO DEL ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS

Artículo 17.- El CBMS, en cumplimiento de su Política de Prevención de Riesgos Profesionales y en armonía con lo dispuesto en el Artículo 153 del Código del Trabajo, llevará a cabo un programa de Prevención del Abuso del Alcohol y Drogas Ilícitas, el que contemplará las siguientes actividades:

1.- Medidas Preventivas y de Control

De forma anticipada, para evitar situaciones de riesgo producidas por el abuso del alcohol y drogas ilícitas, el CBMS podrá implementar exámenes médicos de detección de alcohol y drogas obligatorios en los siguientes casos, a través de un proceso objetivo que se integre dentro de sistemas compatibles con el respeto y la honra de los trabajadores y que sea debidamente confidencial y despersonalizado, es decir, debe señalar explícita directa y previamente el mecanismo de selección de las revisiones para garantizar la universalidad y despersonalización de las mismas y deberán ser autorizados expresamente por el trabajador.

a.- Exámenes Aleatorios: Como medida preventiva, considerada toda la dotación de personal rentado del CBMS sin distinción de cargos. Se considerará un tamaño muestra mínimo del 5% de la dotación de trabajadores del CBMS. El tamaño de la muestra empero, podrá abarcar hasta el 100% de la dotación de trabajadores, a discreción del directorio de CBMS.

b.- Cargos específicos: Cargos cuyo perfil laboral incluya la toma de decisiones que involucre un equipo de trabajo o defina acciones relevantes en las operaciones del CBMS, conducción y operación de vehículos de CBMS con riesgo para su conductor y para los bomberos que realicen labores propias del Cuerpo, o cualquier puesto que necesite un estado de alerta adecuado para un buen desempeño.

c.- Exámenes pre – ocupacionales u ocupacionales, debidamente informados.

d.- Post Accidentes o Incidentes graves de trabajo, con resultado de lesiones para las personas o daños, o potencial de daños a vehículos, equipos o instalaciones del CBMS, o que puedan dañar la buena reputación del Cuerpo.

e.- Conductas sintomáticas y/o comportamientos sospechosos: que hagan pensar fundadamente que el trabajador pudiera encontrarse bajo la influencia del alcohol y/o drogas u otras sustancias intoxicantes o psicotrópicas ilegales durante su jornada de trabajo.

f.- Controles Post rehabilitación: El CBMS realizará controles de seguimiento a los trabajadores que se hayan sometido voluntariamente a tratamientos de rehabilitación.

2.- Condiciones de las Medidas Preventivas

a.- Muestreo Aleatorio: Los exámenes aleatorios previamente convenidos con el trabajador deberán responder a un criterio aleatorio de selección de los trabajadores que participarán en la muestra, considerando para ello a toda la dotación, sin distinción de cargos, excepto en aquellos casos determinados por la situación, es decir, en accidente, o incidente grave de trabajo, exámenes pre-ocupacionales debidamente informados, conductas sintomáticas, controles post rehabilitación y/o comportamientos detallados en el punto anterior.

b.- Toma de las muestras: la toma de las muestras la realizará el Departamento Médico del CBMS, el que está entrenado y calificado por el organismo administrador de la Ley 16.744. También podrá tomar estas muestras, personal calificado de un laboratorio especialista designado por los Oficiales Generales del Cuerpo.

c.- Urianálisis: Los exámenes de consumo de drogas de harán mediante urianálisis, usando pruebas colorimétricas y la confirmación de los exámenes que resulten no negativos se realizarán mediante análisis químico por Cromatografía de Gases y Espectrometría de Masas (GC/MS) realizado en un laboratorio especialista reconocido y autorizado para esta tarea.

d.- Alcohotest: Los exámenes para determinar si un trabajador está bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, se realizarán mediante instrumento de alcohotest, calibrado en

laboratorio de origen y validado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744. Para la toma de muestras, se realizará una primera lectura del alcohótest, y si esta lectura muestra un resultado no negativo (índice de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos en mil) se tomará de inmediato una segunda lectura. Si el resultado de la segunda lectura también resulta ser no negativo, quedará establecido que el trabajador ha abusado del alcohol.

e.- Contra muestra y confirmación de los resultados: Los trabajadores cuyos controles preventivos evidencien consumo de alcohol y/o drogas u otras sustancias intoxicantes o psicotrópicas ilegales, tendrán derecho al análisis de una contra muestra y confirmación de los resultados no negativos por parte de un laboratorio especialista, el que será determinado por el CBMS. En espera de estos resultados, los trabajadores quedaran suspendidos de sus funciones y sujetos a la decisión del directorio del CBMS, el que determinará las medidas administrativas del caso, en consulta con el Departamento de Recursos Humanos del Cuerpo.

f.- Consumo de fármacos: El trabajador que estuviera consumiendo fármacos prescritos por un profesional competente, y cuyo consumo sin prescripción médica sea ilegal, deberá manifestar este hecho antes de la toma de la muestra respectiva, sin perjuicio de su obligación de notificar esta situación a su jefatura en forma inmediata a la prescripción médica, debiendo acreditar la efectividad de la prescripción si fuera requerido para ello.

g.- Cadena de custodia: En caso que el urianalisis de un trabajador resulte no negativo, el envío de la contra muestra al laboratorio autorizado se realizará observando la más estricta cadena de custodia, para evitar alteraciones o manipulaciones indebidas de la muestra. La cadena de custodia será la que establezca el laboratorio encargado de realizar el análisis, la que será aprobada previamente por los Oficiales Generales de Cuerpo.

3.- Orientación al Tratamiento y la Rehabilitación

a.- En caso que un trabajador del CBMS que en forma expresa y voluntaria solicite ayuda, sin que previamente haya sido detectado por alguna de las actividades preventivas previamente indicadas, el CBMS, a través del Departamento de Recursos Humanos y de manera confidencial, le entregará la información necesaria para que el trabajador pueda optar libremente por acogerse a algún programa de rehabilitación. El financiamiento del programa de rehabilitación será responsabilidad del trabajador.

En virtud de las funciones de riesgo que desempeña el CBMS en el auxilio a la comunidad, en el caso que el trabajador que solicite ayuda desempeñe labores cuyo ejercicio implique un riesgo para sí mismo, para los bomberos voluntarios del Cuerpo, y/o para la comunidad a la que sirve el Cuerpo, al trabajador se le solicitará una evaluación psiquiátrica para determinar si puede continuar desempeñando sus labores para el CBMS. Si esta evaluación determina que el trabajador no puede desempeñar en forma segura sus labores se pondrá término inmediato a su contrato de trabajo.

Una vez que el trabajador haya completado satisfactoriamente su tratamiento y rehabilitación podrá nuevamente postular a un empleo con el CBMS.

b.- Una vez cumplido el programa de tratamiento y rehabilitación, el trabajador asumirá el compromiso de someterse a un sistema de seguimiento, con exámenes periódicos de detección del abuso del alcohol y drogas ilícitas, por un periodo establecido por el médico tratante, debiendo comunicar al CBMS los resultados de dichos exámenes.

c.- Todas las personas o miembros del CBMS que tomen conocimiento de esta información, de los resultados del proceso de rehabilitación o del resultado de los exámenes de control a los que se someta el afectado, deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad de estos datos.

4.- Conducta Indebida Gravísima

Se considerará siempre conducta indebida gravísima a las obligaciones laborales el arrojar resultado positivo confirmado en un examen de alcohol y/o drogas ilícitas. Esto dará curso inmediato a la aplicación de las máximas sanciones establecidas en el título XX de este reglamento.

5.- Hallazgo de sustancias ilícitas

En la eventualidad de que se encuentren sustancias ilícitas en las dependencias del CBMS, el Oficial del Cuerpo responsable por la dependencia en la que se produzca el hallazgo, retendrá estas sustancias y las entregará bajo inventario al Directorio, el cual, si es necesario, enviará la sustancia incautada para que sea analizada por un laboratorio autorizado para esto. Los resultados del análisis serán guardados como evidencia en la carpeta de los involucrados. El material incautado será entregado a la unidad especializada de la Policía de Investigaciones o de Carabineros de Chile.

TITULO VIII **DE LAS REMUNERACIONES**

Artículo 18º.- Los trabajadores recibirán como remuneraciones por la prestación de sus servicios, el Sueldo Base, Incentivo o Trato cuando corresponda y cualquier otra bonificación o regalía establecida por o con ocasión de un convenio colectivo.

Artículo 19º.- El pago de la remuneración se hará en día de trabajo, entre lunes y viernes en el lugar que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada.

Artículo 20º.- La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el artículo 46º y siguiente en el Código del Trabajo.

Artículo 21º.- Del total de las remuneraciones, la empresa solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

Artículo 22º.- Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y, aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 23º.- Junto con su pago respectivo el trabajador recibirá un comprobante con la indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, el cual deberá firmar a conformidad de lo escriturado.

TITULO IX **PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES**

Artículo 24 Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la Remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por

parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

Artículo 25 las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) Que pasa a ser seguido "En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita."

Artículo transitorios

Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial. Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

TITULO X **DE LAS OBLIGACIONES**

Artículo 26º.- Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente:

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

- a. Ser puntuales en las horas de entrada al trabajo y marcar el libro de asistencia o sistema de control de asistencia vigente, tanto en la entrada como en la salida.
- b. Acatar, cumplir estricta y oportunamente las órdenes que reciban de los Oficiales, Bomberos y jefes respectivos y guardar el debido respeto por ellos todos los trabajadores del Cuerpo, en bien del prestigio y buen servicio de éste.
- c. Responder por el cuidado de cualquier bien del CBMS que se les entregue para el desempeño de sus labores, velando por su correcto uso y conservación, dando aviso inmediato a sus jefes de pérdidas, deterioros o descomposturas o necesidades de mantenimiento que afecten a éstos.
- d. Denunciar las irregularidades, condiciones inseguras y las transgresiones a las normas vigentes de Seguridad y Salud Ocupacional definidas en el libro II de este Reglamento que advierta durante sus labores.
- e. Ejecutar los trabajos que se les encomiende, evitando accidentes y daños a terceros, ya sea en los bienes como en las personas.
- f. Guardar absoluta reserva de las actividades y servicios que preste el CBMS.
- g. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o al Supervisor de Recursos Humanos en caso de inasistencia por enfermedad y otras causas que les impida concurrir transitoriamente al trabajo. En este último caso, el trabajador deberá compensar las horas no trabajadas, en acuerdo con su Jefe Directo.
- h. Dar aviso inmediato al jefe directo, en caso de encontrarse enfermo o con estado de salud resentido.
- i. Usar debidamente el material, los elementos de protección y equipos de seguridad que proporciona el CBMS, cuidando de su conservación, higiene y limpieza.
- j. Someterse a las medidas de vigilancia y control que establezca el CBMS y que tienden a preservar la seguridad de su personal y los bienes de ésta.
- k. Demostrar dedicación al trabajo, buen comportamiento, orden y disciplina y tratar respetuosamente a sus compañeros de trabajo, según el programa de evaluación de desempeño que realice su Jefe Directo. Mostrar cortesía y buena intención con proveedores, consultores y público en general según el programa de evaluación de desempeño que realice su Jefe Directo.
- l. Usar la vestimenta que el Cuerpo le proporcione
- m. Cumplir estrictamente con las disposiciones referentes a seguridad, salud ocupacional y prevención de accidentes.
- n. Para los trabajadores que viven en dependencias del Cuerpo, deberán permitir, conforme a las características de los servicios del CBMS y cuando resulte necesario para proteger a éste o a sus voluntarios y demás trabajadores, así como para evitar accidentes del trabajo, la revisión aleatoria de su habitación, incluyendo, previa autorización escrita del trabajador. Dejar guardadas, al término del trabajo diario, los materiales, equipos,

herramientas y útiles de trabajo en los lugares especialmente acondicionados para el efecto.

- o. Los cuartereros, antes de retirarse de su jornada laboral, tienen la obligación de asegurar que todos los carros y material mayor, queden en condiciones operativas para el servicio, cargados con combustible, y niveles de refrigerantes y lubricantes de acuerdo a las necesidades de cada vehículo.
- p. Al momento del retiro del CBMS, por cualquier causa, será obligación del trabajador la devolución de los materiales, equipos, herramientas, útiles de trabajo, equipos de protección personal y otros elementos o bienes del CBMS que tuviere en su poder.
- q. Todo cuarterero conductor debe obligatoriamente mantener su licencia profesional clase F de conducir al día y es obligatorio exhibirla si su Jefe Inmediato o un oficial del CBMS se lo solicita.
- r. Asistir y participar en los cursos de capacitación a los que sea invitado, que el CBMS dicte o contrate cumpliendo debidamente con los requerimientos que cada curso imponga.
- s. Cuidar y observar las instrucciones que reciban del CBMS, buscando siempre otorgar el mejor servicio a las comunidades y a los voluntarios del Cuerpo.
- t. Cumplir y hacer cumplir las normas sobre control e ingreso de visitas a las dependencias de CBMS. En particular están restringidas las entradas a actividades del tipo comercial, no obstante, para aquellas que están íntimamente ligadas al quehacer laboral (ISAPRES, AFPs) el CBMS coordinará facilidades con aquellas dependencias que el CBMS indique y manteniendo el principio de que los trámites personales de esta naturaleza deben realizarse en tiempo de las personas.
- u. Respetar el límite de sus facultades, no tomándose atribuciones o representación que no corresponda a sus funciones contractuales o que no le hayan sido debidamente delegadas. En particular, evitar expresiones o declaraciones a terceros, verbales o escritas que comprometan el prestigio del CBMS o de cualquiera de sus Oficiales, voluntarios y jefaturas.
- v. Administrar con probidad los fondos a rendir que el CBMS ponga a su disposición para efectuar alguna tarea concreta. Los fondos no rendidos íntegramente a más tardar al cabo de 15 días efectuados, podrán ser descontados, con acuerdo del trabajador, de su remuneración con un límite del 15%, sin perjuicio del derecho del Cuerpo a efectuar, además, las denuncias penales que correspondan.
- w. Colaborar con el CBMS a crear un ambiente de trabajo acorde con la naturaleza de las labores desempeñadas.
- x. Teniendo presente que el teléfono es un medio compartido de comunicaciones, y vital para los servicios que presta el CBMS a la comunidad, debe procurarse un responsable uso de él, dando prioridad a su utilización para las actividades del Cuerpo.

- y. Usar en todo momento durante su desempeño laboral en los servicios y dependencias del CBMS, los uniformes y elementos de protección personal que el Cuerpo provee a ciertas categorías de trabajadores.
- z. Entregar a los Oficiales Generales de inmediato cualquier información o correspondencia dirigida al CBMS, que llegue por cualquier medio.

TITULO XI **DE LOS PERMISOS**

Artículo 26º.- Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso del CBMS.

Artículo 27º.- Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Artículo 28º.- Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura inmediata. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Artículo 29º.- Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

Artículo 30º.- Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonios, Natalidad, Defunción. Que constituyan carga familiar del trabajador y también un familiar directo no carga.

En caso de muerte de un hijo como así también del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

Igual permiso se aplicará por 3 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir 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 párrafo segundo, 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 este fuera menor de un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso establecidos en esta letra no podrán ser compensados en dinero

Estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Recursos Humanos del Cuerpo.

Artículo 31º.-Permiso por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo:

El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo Contrato de Trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del Cuerpo de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares, se extinguirá un mes después de la fecha de licenciamiento, que conste en el respectivo certificado, y en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta días, percibirán del Cuerpo el total de las remuneraciones que estuvieren percibiendo a la fecha de ser llamados

TITULO XI (BIS)
ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL
LEY NUM. 20.047

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

TITULO XI (TER)
ESTABLECE UN PERMISO MATRIMONIO
LEY NUM. 20.764

"Artículo único. - En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación

TITULO XII
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 32º.- A todos los trabajadores del CBMS les queda estrictamente prohibido:

- a. Ingresar al lugar de trabajo encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido, sin comunicarlo de inmediato a su Jefatura.
- b. Falsear la hora de entrada o salida registrada en el libro de asistencia o adulterar el libro de asistencia o sistema de registro de asistencia vigente, registrando, marcando o firmando la hora de entrada o salida de otro trabajador.
- c. Acumular más de cuatro días de atraso injustificado en el mes calendario.
- d. Cambiar de turno, ausentarse del lugar de trabajo durante la jornada, sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- e. Trabajar horas extraordinarias sin autorización previa escrita de su jefe directo.

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

- f. Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus funciones en el Cuerpo, aun cuando no se le hubiere encargado reserva sobre ello.
- g. Desarrollar durante las horas de trabajo o durante su permanencia en el establecimiento o faena, negocios o trabajos ajenos al Cuerpo, atender asuntos personales o de personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar cargos similares en otros Cuerpos de Bomberos Voluntarios.
- h. Desarrollar durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, establecimientos o faenas, actividades sociales, deportivas, políticas o religiosas, a menos que éstas hayan sido autorizadas expresamente por el Cuerpo.
- i. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias del Cuerpo, salvo en ocasiones especiales autorizadas por este.
- j. Introducir, vender o consumir drogas ilícitas o estupefacientes, en las dependencias o lugares de trabajo.
- k. Introducir, vender o usar barajas o naipes u otros juegos de azar en las dependencias o lugares de trabajo.
- l. Celebrar actos o contratos directa e indirectamente relacionados con el Cuerpo o intervenir en asuntos en que tenga interés personal su cónyuge o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o del segundo grado de afinidad, salvo autorización competente.
- m. Destruir, deteriorar, inutilizar o dañar instalaciones, material, maquinarias, herramientas, equipos y demás bienes del Cuerpo, como asimismo cooperar y/o permitir que otros lo hicieran.
- n. Participar activa o indirectamente en la interrupción o paralización ilegal de actividades.
- o. Portar o usar armas de fuego, cortantes, punzantes o contundentes, salvo en razón del cargo y autorización formal previa.
- p. Desatender sus labores u obligaciones, ejecutar éstas de modo impropio o descuidado, ejecutar premeditadamente trabajo lento o en alguna otra forma que afecten los servicios que el Cuerpo brinda a la comunidad.
- q. Sacar y/o copiar informes, documentos, planos u otros similares y sacar o pretender sacar, fuera de las dependencias y recintos del Cuerpo, utensilios, materiales, herramientas, comestibles, equipos o cualquier otro bien de propiedad del Cuerpo o terceros, sin perjuicio del delito que pudiere configurarse, salvo autorización expresa de su jefe directo.
- r. Producir disturbios o altercados, proferir injurias o denuestos contra compañeros de trabajo o superiores, inferir malos tratos o ejecutar actos o atentados que comprometan la seguridad de los bienes del Cuerpo, sea en las dependencias de este, en los servicios que el cuerpo presta a la comunidad y/o en los vehículos y material de servicio. Cometer desórdenes o atentados contra las buenas costumbres, la moral, la higiene, sanidad y/o seguridad. Publicar en redes sociales, u otros medios, comentarios que los Oficiales Generales del Cuerpo declaren perjudiciales para el CBMS.

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

- s. Retener información o correspondencia que afecten al CBMS en cualquier ámbito
- t. Maniobrar y operar los vehículos, carros o material mayor del CBMS en forma descuidada o imprudente, aun cuando no causare daño, o maniobrar u operar las mismas sin contar con la autorización formal del Cuerpo.
- u. Para los cuarteleros, retirarse del servicio sin haber dejado el material mayor y menor operativo en las maquinas, sin haber cargado combustible, y en condiciones óptimas de servicio.
- v. Realizar todo tipo de comercio dentro de las dependencias del Cuerpo, aún en horas que no le corresponda trabajar, sin expresa autorización del CBMS.
- w. Solicitar y/o aceptar retribuciones, dádivas o regalos de terceros, por sus actuaciones o labores funcionarias. Ofrecer obsequios y dádivas de cualquiera naturaleza a sus superiores y a éstos, aceptarlas.
- x. Entrar en las bodegas y otras dependencias de acceso restringido ajenas a la labor del trabajador, sin la autorización de su jefe inmediato.
- y. Vender la ropa de trabajo y elementos de seguridad proporcionados por el Cuerpo.
- z. Formular declaraciones públicas sobre materias concernientes al Cuerpo, dar a conocer en cualquier forma las operaciones, proyectos, políticas o programas del Cuerpo, salvo expresa y previa autorización.
- aa. Asumir la representación del Cuerpo para ejecutar actos o celebrar contratos que excedan sus atribuciones o que comprometan al patrimonio de este.
- bb. Intervenir como perito en juicios en que sea parte el Cuerpo, salvo a solicitud o requerimiento de éste o por orden judicial.
- cc. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- dd. Usar o proporcionar la dirección del Cuerpo para actividades comerciales particulares.
- ee. Usar sus relaciones de trabajo para solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros.
- ff. Desobedecer las normas de Seguridad en el trabajo.
- gg. Dejar inoperantes dispositivos de Seguridad o de control puestos por el Cuerpo.
- hh. No planificar en forma previa un trabajo riesgoso.
- ii. Dormir o preparar alimentos y bebidas en lugares de trabajo, salvo en los comedores habilitados para tal efecto.
- jj. Entorpecer vías de evacuación, accesos a extintores o cualquier otro elemento de combate de incendio.

kk. Acumular basura, papeles, etc. en los puestos de trabajo ya que éstos pueden transformarse en potenciales focos de incendio.

ll. Se considerará negligencia inexcusable cualquier punto de los anteriormente descritos.

Artículo 33º.- Conductas Indebidas Gravísimas

En atención a que el artículo 160, del Código del Trabajo señala causales del término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, por causales graves imputables al trabajador; se explicitan a continuación las conductas indebidas gravísimas, que a juicio del Cuerpo constituyen, dentro de su quehacer, faltas gravísimas de las tipificadas en dicho artículo; sin perjuicio de lo que en definitiva decidan los tribunales de justicia:

a.- Las indicadas como tales en el Libro II de este Reglamento

b.- Las señaladas en las letras b, c, d, f, g, i, j, l, m, n, o, p, q, r, s, t, v, x, y, z, aa, bb, dd, ee, ff, e ii, del artículo 30 de este Reglamento

c.- Introducir al recinto del Cuerpo estupefacientes o cualquier tipo de drogas, o consumir o presentarse al trabajo bajo el efecto de alguna de estas sustancias.

d.- Incurrir en cualquier forma en conductas constitutivas de acoso, sea éste sexual, intimidante, vergonzoso, ofensivo o humillante independientemente de la intención del infractor.

e.- Instalar o usar en las computadoras del Cuerpo sin previa autorización escrita de éste, en forma transitoria o permanente, programas computacionales o software distintos a los autorizados e instalados por el CBMS por los riesgos de daño que implica esta conducta para la base de datos e información relevante de los servicios que presta el Cuerpo, y por las consecuencias penales que pueda significar para este, el uso de software no adquirido legalmente.

f.- Usar los sistemas computacionales del Cuerpo para cualquier otro fin que no sea el que corresponde a la realización de las funciones que el trabajador desempeña para éste. En particular en relación con el correo electrónico y la Internet, el trabajador privilegiará su uso en el ámbito del trabajo contratado con el Cuerpo, respetando estrictamente las normas sobre confidencialidad de la información y propiedad intelectual.

g.- Se prohíbe usar programas de mensajería directa (tipo "Messenger" o similares de "chat") no autorizados, o utilizar los instalados por el Cuerpo, para promociones comerciales, desde los computadores del CBMS.

h.- Incurrir en conductas que impliquen corrupción, tales como efectuar sobornos o recibirlos, recibir u ofrecer recompensas indebidas, hacer pagos impropios a usuarios de los servicios del Cuerpo o a terceros; sea esta conducta evidenciada en grado de intención o se encuentre consumada.

i.- Obtener ventajas personales o familiares de los usuarios de los servicios que presta el Cuerpo.

j.- Incurrir en violaciones de derechos intelectuales, derechos de marca, usar de software pirata o cualquiera sin las debidas licencias, generar spams en el correo, introducir virus o acceder o cargar videos ofensivos o de carácter sexual.

k.- Registrar o informar de transacciones contables falsas o engañosas, alterar la transacción de bienes en los registros del Cuerpo, hacerlo encubiertamente, utilizar el nombre del Cuerpo sin autorización.

l.- Abusar de una información privilegiada mientras se lleva a efecto una compra, una venta o una negociación.

m.- Involucrarse en una situación que provoque un conflicto de interés sea con el Cuerpo o con alguno de sus usuarios.

TITULO XIII
DEL ACOSO SEXUAL
Ley N° 20.005

PREAMBULO:

La Ley N° 20.005 corresponde a una manifestación del pleno reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, tal como en su momento lo hiciera la ley N° 19.759, del 2001, que modificó el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, señalando que " el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

De este modo, la represión del acoso sexual tiene su fundamento en el respeto y promoción de los derechos fundamentales de la persona afectada en el trabajo, cuestión que exige a las empresas, tal como lo señala la nueva redacción del artículo 153 del Código del Trabajo, la creación de "un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Especialmente relevante en la prevención y represión del acoso sexual en el ámbito laboral, es el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo que señala que "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2° del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona".

ESTIPULACIONES PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL DIGNO Y DE MUTUO RESPETO
ENTRE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 34°.-El CBMSgarantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en las mejores condiciones.

ARTICULO 35°.-El Cuerpopromoverá en su interior el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 36º.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Cuerpo. En el CBMS serán consideradas como conductas de acoso sexual todas aquellas en el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTICULO 37º.- Todo trabajador/a del Cuerpo que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito (correo certificado o carta con lo sucedido entregada personalmente), al Superintendente del Cuerpo, si en un plazo de 5 días hábiles nada hiciere al respecto el CBMS, podrá concurrir a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 38º.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Cuerpo en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a una Comisión Investigadora la que estará conformada por Bomberos Voluntarios imparciales y debidamente capacitados para conocer de estas materias.

El Cuerpo derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior del mismo provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que el Cuerpo no cuenta con Bomberos Voluntarios calificados para desarrollar la investigación.

ARTICULO 39º.- La denuncia escrita dirigida al Superintendente deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Cuerpo y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 40º.- Recibida la denuncia, la Comisión Investigadora tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 41º.- La Comisión Investigadora, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará al Superintendente, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o el re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 42º.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por la Comisión Investigadora, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTICULO 43º.- Una vez que la Comisión Investigadora haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

ARTICULO 44º.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la Comisión Investigadora y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTICULO 45º.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: 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 (o

los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que el CBMS pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 46°.- El informe con las conclusiones a que llegó la Comisión Investigadora, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Superintendente del Cuerpo a más tardar dentro de los 30 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro de los plazos señalados por ley (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que el Cuerpo tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

ARTICULO 47°.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de los 30 días de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la Comisión Investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder del plazo estipulado por la ley, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTICULO 48°.- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por el Superintendente y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar dentro del plazo estipulado por la ley después de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTICULO 49°.- El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 50°.- Considerando la gravedad de los hechos constatados, el CBMS procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ARTICULO 51°.- Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

TITULO XIV

ACOSO LABORAL

LEY 20.607

ARTICULO 52.- El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye 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 de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece.

Respecto al acoso laboral se sugiere explicitar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, posterior a los artículos de acoso sexual, que el procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral:

Este procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral, entendiendo por tal, 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.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

1. Deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, 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.
2. Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que 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.
3. 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).

TITULO XV
ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
LEY 20.609

ARTICULO 53.- CBMS 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. Para los efectos de esta ley, 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

TITULO XVI
PROTECCION MATERNIDAD Y PATERNIDAD
LEY 20.545

ARTICULO 54.- Las trabajadoras de CBMS tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un

hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el permiso destinado al cuidado del hijo o lo que quede del mismo, corresponderá al padre, quien 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. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior. Durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas y deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos. Durante el período de embarazo la mujer no podrá ser destinada a realizar trabajos pesados o que puedan ser perjudiciales para su salud. Los derechos referidos en este artículo serán irrenunciables.

POST NATAL PARENTAL

Terminado el permiso postnatal descrito en este artículo, toda mujer trabajadora tendrá derecho a un tiempo de descanso adicional de 12 semanas a continuación de dicho permiso postnatal, de carácter irrenunciable con derecho a subsidio con un límite establecido por el tope imponible fijado para los descuentos previsionales, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la mujer. La titular del derecho es siempre la madre.

Alternativamente al período posnatal parental de 12 semanas, la trabajadora de CBMS podrá optar a un permiso por media jornada, caso en el cual el descanso corresponde a 18 semanas a continuación del permiso posnatal. Para hacer efectiva la voluntad de la trabajadora de acogerse a esta modalidad de permiso por media jornada, ésta deberá comunicarla al empleador con 30 días de anticipación a la fecha término del permiso posnatal. Asimismo, parte del período de permiso posnatal parental puede ser utilizado por el padre trabajador, opción que se puede hacer efectiva a contar de la séptima semana, para lo cual se requiere que dé aviso a su empleador con una anticipación de 10 días corridos previos al inicio del permiso. Es requisito para que la madre ceda el permiso al padre, que ambos sean trabajadores dependientes con contrato de trabajo. El subsidio se calculará en función de la remuneración del padre con un límite establecido por el tope imponible fijado por la autoridad competente para los descuentos previsionales. El padre trabajador también podrá elegir hacer uso del permiso por media jornada, caso en el cual el descanso se extiende a 12 semanas a contar del inicio en la séptima semana. En todos los aspectos que no estén abordados en el presente artículo, regirá lo dispuesto en el TÍTULO II del Código del Trabajo de “Protección a la Maternidad” y las leyes complementarias que correspondan, particularmente en lo referido al fuero de la madre y padre, alimentación y amamantamiento del hijo o hija, circunstancias de nacimientos prematuros y múltiples, descansos suplementarios y permisos ampliados, adopción de hijos, tuición de menores o enfermedad grave de hijo menor de 18 años, deberes administrativos del empleador, etc.

TITULO XVII

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

LEY 20422

ARTICULO 55.- CBMS adoptará todas las medidas y ajustes necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los trabajadores afectos a cualquier tipo de discapacidad, previniendo actos de acoso laboral por este motivo. Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa. Cualquier reclamo sobre esta materia se ajustará al procedimiento establecido en el TÍTULO séptimo del presente reglamento.

TITULO XVIII
FERIADO ANUAL

Artículo 56º.- Los trabajadores que cumplan un año o más en el CBMS, tendrán derecho cuando así ocurre, aun feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra, debiendo el trabajador requerido por escrito con 30 días de anticipación.

Artículo 57º.- Para todos los efectos, el día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingo incluido en ese periodo.

Artículo 58º.- El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por el Cuerpo de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios al Cuerpo antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelara el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

Artículo 59º.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, no siendo nunca una de las fracciones inferior a los 10 días hábiles; así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

TITULO XIX
LAS LICENCIAS

Artículo 60º.- Licencia médica por Enfermedad común. El trabajador que ésta enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso a su Jefe Inmediato, dentro de las 48 horas de sobrevenir la enfermedad, concurriendo personalmente o por intermedio de un tercero a llevar el documento de licencia médica al Departamento de Recursos Humanos del Cuerpo el que deberá timbrar y firma la colilla estableciendo la fecha de la presentación.-

Artículo 61º.- Es obligación del Cuerpo dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los trabajadores involucrados pudiera tener acceso.

Artículo 62º.- El Cuerpo prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

Artículo 63º.- Licencias por Reposto Maternal. Por ley las trabajadoras tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso prenatal de 6 semanas y al postnatal de 12 semanas y el Cuerpo tiene la obligación de conservarle el empleo, durante este periodo y hasta 1 año después de expirado el plazo. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure este período. Para ser uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar al Cuerpo la licencia médica correspondiente.

Artículo 64º.- Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiera su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

Artículo 65º.- Durante el embarazo y hasta 1 año y 84 días después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente que resuelva el desafuero.

TITULO XX
DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 66º.- Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número y representatividad le permita constituirse, podrán elegir un Delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los requisitos para ser Director Sindical, vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

TITULO XXI
INFORMACION, PETICIONES, RECLAMOS

Artículo 67º.- Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Supervisor de Recursos Humanos de Cuerpo.

Quando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse al Superintendente del Cuerpo, el que contestará en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Estas se tramitarán por intermedio del Delegado de Personal o por los Sindicatos según corresponda.

TITULO XXII
LAS SANCIONES

Artículo 68º.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro el Departamento de Recursos Humanos del Cuerpo. Los grados de amonestación serán:

- Grado 1.-** Amonestación Verbal
- Grado 2.-** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- Grado 3.-** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.
- Grado 4.-** Multa en dinero proporcional a la gravedad de la infracción, la cual no podrá exceder de la cuarta parte del salario diario, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo. Una copia del informe relacionado con esta amonestación será enviada al Inspector del Trabajo respectivo.

Artículo 69º.- Los fondos derivados de las multas en dinero serán destinados a incrementar los fondos de bienestar que el Cuerpo tenga para los trabajadores o para otorgar premios a los empleados del Cuerpo previo descuento del 10% para el Fondo de Bienestar o en beneficio del SENCE.

Esta multa no debe confundirse con aquella aplicable por el sistema de Higiene y Seguridad, cuyo producto tiene otras finalidades. Con todo, no se podrá aplicar al mismo infractor dos sanciones simultáneas.

TITULO XXIII
TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 70º.- El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador dando aviso al Cuerpo con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título profesional o técnico otorgado por una Institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del Cuerpo después de expirado el plazo, lo trasformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un Contrato de plazo fijo.
- 5) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- 6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

Artículo 71º.- El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el Cuerpo le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a) **Conductas Indevidas Gravísimas**, calificadas como tales en el artículo 31 y en el Libro II de este Reglamento.
- b) Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- c) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el Cuerpo.
- d) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en los servicios que presta el Cuerpo.
- e) Abandono el trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal:
 - Salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo, sin permiso del Cuerpo o quien lo represente,
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en faena convenidas en el Contrato.
- f) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del Cuerpo, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.
- g) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, material mayor, útiles de trabajo, o productos.
- h) Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Artículo 72º.- Sin perjuicio de lo señalado en los Artículos precedentes el Cuerpo podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Artículo 73º.- La invalidez, total o parcial, no es causa para el término del contrato de trabajo, el trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo³.

Artículo 74º.- Al término del Contrato de Trabajo, el Cuerpo a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

Artículo 75º.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el Cuerpo no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159º y en el Artículo 160º del Código del Trabajo.

Artículo 76º.- Para proceder al despido de un trabajador el Cuerpo deberá informar por escrito el estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido. Si el Cuerpo no hubiese efectuado el integro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato.

Artículo 77º.- Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

TITULO XXIV
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 78º.- El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Artículo 79º.- Ninguna solución a la que se llegue entre el CBMS y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir al Cuerpo omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

TITULO XXV
LEY DEL TABACO
LEY 20660

Artículo 80.- Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la CBMS como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. En los casos que corresponda, CCBMS habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas. En los lugares de acceso público, se deberá exhibir advertencia que prohíbe fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible. Artículo 63º: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
 - b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - i. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
-

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

- ii. Recintos donde se expendan combustibles.
 - iii. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 - iv. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:
- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
 - b) Aeropuertos y terrapuestos.
 - c) Teatros y cines.
 - d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
 - e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
 - f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
 - g) Dependencias de órganos del Estado.
 - h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g). Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

SEGUNDA PARTE
NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO XXVI
DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES

Artículo 81: El Trabajador deberá respetar las siguientes normas de Higiene, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

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

Artículo 82: La Empresa, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, protegerá a sus Trabajadores de los riesgos del trabajo; entregará al Trabajador sin costo, pero bajo su cargo y responsabilidad, los elementos de protección personal respectivo y que su labor lo requiera.

Artículo 83: El Trabajador que tenga a su cargo equipos de seguridad, deberá usarlos permanentemente cuando desarrolle la tarea que se los exija.

Artículo 84: Todos los elementos personales de protección serán de uso del trabajador a quién le fuere asignado, prohibiéndose por motivos higiénicos el préstamo o intercambio.

Artículo 85: El Trabajador dará cuenta inmediata a su jefatura directa si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando en su reparación o ubicación, de conformidad a los contenidos del procedimiento de reposición de Elementos de Protección Personal vigente en la empresa.

Artículo 86: El Trabajador queda obligado a dar cuenta en el acto su jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección asignado, o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

Artículo 87: El Jefe inmediato del Trabajador será directamente responsable en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

Artículo 88: El traslado de materiales, herramientas, cajas, equipos, etc. deberá hacerse con las debidas precauciones.

Artículo 89: El Trabajador deberá preocuparse y velar por en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y de uso de todas las maquinarias, enchufes, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como la de seguridad e higiene; deberá asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar accidentes o lesiones a personas que transiten a su alrededor, de igual forma debe dejar limpia su área al término de la jornada. Esta medida es aplicable tanto en las dependencias del CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR.

Artículo 90: Si el Trabajador fuere operador de equipos o dispositivos de trabajo, deberá velar permanentemente del funcionamiento de la máquina asignada a su cargo, previniendo cualquier anomalía que a la larga pueda ser causa de un accidente.

Artículo 91: El Trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de la anomalía que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 92: El Trabajador deberá revisar las máquinas a su cargo cada vez que haga uso de ellas, observando si se encuentran en buenas condiciones para así poder laborar en una nueva oportunidad con elementos en perfectas condiciones de seguridad; si detectare alguna irregularidad en el funcionamiento de estas máquinas, deberá informar de inmediato al encargado de mantenimiento y/o su jefe directo.

Artículo 93: El Trabajador que le corresponda efectuar reparaciones de equipos, enchufes u otros elementos que exijan retirar las defensas de seguridad, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su trabajo, y mientras trabaje en esta actividad deberá tomar todas las precauciones del caso, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha los equipos en reparación.

Artículo 94: Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente despejadas y señaladas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 95: Los lugares de trabajo deberán permanecer limpios y ordenados evitando los derrames de cualquier tipo de líquidos u otras sustancias que puedan producir resbalones o caídas.

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

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

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

Artículo 96: No se podrá improvisar ningún lugar de depósito de ningún tipo de objetos, ni mucho menos atochar las vías de circulación del recinto.

Artículo 97: El Trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo de incendio de su área de trabajo, como asimismo de cualquier otro tipo de elemento de seguridad.

Artículo 98: Los accesos a las oficinas deberán estar siempre despejados de todo tipo de obstáculos.

Artículo 99: Inmediatamente de ocupado un extintor deberá dar cuenta su jefatura directa o al encargado de seguridad y/o al Comité Paritario, para proceder a su recarga.

Artículo 100: No podrán encenderse fuegos dentro de las dependencias o de lugares de trabajo.

Artículo 101: Se prohíbe la acumulación de basuras en patios, baños, oficinas, etc. especialmente de huaipes o trapos con aceites, diluyentes o grasas de todo tipo, ni de cualquier otro elemento combustible.

Artículo 102: En caso de un amago o principio de incendio, se deberá proceder conforme a lo establecido en el Plan de Emergencia con que cuenta la institución, copia que debe ser entregada al momento de la contratación.

Artículo 103: Si el Trabajador no pertenciere a la Brigada de Emergencia o contra incendios y no cuenta con la debida instrucción por el Comité Paritario, Mutual o el Prevencionista de Riesgos para la defensa en caso de siniestros, deberá colaborar con dichas instancias, uniéndose a la evacuación del área amagada con rapidez y orden.

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

Artículo 104: (Artículo 44 D.S. 594): En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

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

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

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

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 105: (Artículo 45 D.S. 594): Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

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

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

Artículo 106: (Artículo 46 D.S. 594): El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla:

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

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

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

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.

Artículo 107: (Artículo 47 D.S. 594): Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

Artículo 108: (Artículo 48 D.S. 594): Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

Artículo 109: (Artículo 49 D.S. 594): Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

Artículo 110: (Artículo 50 D.S. 594): De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes Tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, Tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO ₂), polvo químico seco ABC –BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles Tales como sodio: Titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

Artículo 111: (Artículo 51 D.S. 594): Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

Artículo 112: (Artículo 52 D.S. 594): En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

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

Artículo 113: Se indican algunas acciones para el correcto uso de los extintores:
TÉCNICA DE USO (Método de los 4 pasos)

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

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

Artículo 114: Los extintores de espuma química (Light Water) y de Agua a Presión o Corriente son conductores de la electricidad; por lo tanto, **NO DEBEN EMPLEARSE EN FUEGOS** de Equipos, Maquinarias e Instalaciones Eléctricas, a menos que exista la seguridad y certeza que se han desenergizado las Instalaciones, Máquinas y Equipos afectados, desconectando las palancas en los Tableros Generales de luz y fuerza.

Artículo 115: Los extintores de agentes halogenados (halon 1211 y otros que contengan BCF), no deben usarse porque causan daño a la capa de ozono y peligra el operador por el desplazamiento de oxígeno que provoca, además existe un acuerdo de la Organización Mundial de la salud del año 1986 donde Chile la suscribió.

Artículo 116: Las zonas donde se permite fumar se encuentran debidamente señalizadas y cuentan con un procedimiento aprobado por la Institución y el Comité Paritario, donde expresamente se autoriza 02 zonas. Cada zona cuenta con señalización y está habilitada con ceniceros para ese fin. La prohibición cuenta para todo quien ingrese a la empresa.

Artículo 117: El Trabajador que labore con productos químicos deberá tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras e intoxicaciones, empleando delantales, guantes, mascarillas y, en general, todo aquel elemento de protección que la Empresa señale.

Artículo 118: El Trabajador que deba levantar algún objeto del suelo lo deberá hacer doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

Artículo 119: El Trabajador que se vea afectado por alguna enfermedad o que note que se siente mal y se afecta su capacidad y, por ende, la seguridad de su trabajo, deberá comunicar esta situación a su jefatura inmediata, para que este adopte las medidas del caso.

Artículo 120: Aquel Trabajador respecto del cual y a juicio de la Institución, del Organismo Administrador o del Comité Paritario, existan sospechas de riesgos de Enfermedad Profesional o de estado de salud que cree una situación peligrosa, deberá someterse a los exámenes que dispongan los servicios médicos del organismo administrador en la fecha, hora y lugar que éstos determinen. El tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 121: Cualquier accidente, por leve que sea o sin importancia que parezca, que experimente el Trabajador, deberá ser informado de inmediato o dentro de las 24 horas siguientes, al jefe superior o a algún miembro del Comité Paritario.

Artículo 122: En caso de accidente en la Empresa del que resulten lesiones a un Trabajador, el jefe inmediato o quien corresponda procederá a su atención por medio del Botiquín de Emergencia, o enviándolo a la brevedad a la Mutual de Seguridad; si se tratare de un accidente grave, en lo posible se tratará de no mover al Trabajador hasta la llegada de personas especializadas como médicos y paramédicos.

Artículo 123: El Trabajador deberá cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los jefes superiores y/o el Comité Paritario y/o Experto Asesor en Prevención de Riesgos, aportando las antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas correctivas, y preventivas que procuren evitar su repetición.

Artículo 124: En caso que un trabajador sufriera un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida, el Comité Paritario investigará las causas que lo produjeron, informando de ello dentro de las 48 horas siguientes de producido, en informe escrito a la Empresa.

Artículo 125: Los afiches, avisos y letreros de seguridad se colocarán en los diarios murales, de modo que puedan ser leídos por todos los Trabajadores; cada Trabajador deberá cumplir con las instrucciones impartidas en ellos y velará por la integridad de los mismos, evitando su destrucción y/o deterioro.

TITULO XXVII

DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001, DECRETO SUPREMO N° 63

ARTICULO 126°: Para efectos del presente Reglamento se entenderá por: a) “Carga”: cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos; b) “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. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas; c) “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

d) “Esfuerzo físico”: corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga; e) “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

dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente; f) “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; g) “Características y condiciones de la carga”: corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo; h) “Transporte, porte o desplazamiento de carga”: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica; i) “Levantamiento de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica; j) “Descenso de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica; k) “Arrastre y 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; l) “Operaciones 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; m) “Colocación de carga”: corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico; n) “Sostén de carga”: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica; o) “Medios adecuados”: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar; p) “Medios o ayudas mecánicas”: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga; q) “Manejo o manipulación manual inevitable de carga”: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas; r) “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. s) “Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores”: es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

ARTICULO 127°: CBMS procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

ARTICULO 128°: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

ARTICULO 129°. - Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

ARTICULO 130°- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXVIII **DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA** **LA LEY N° 20.096**

ARTICULO 131.- Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

ARTICULO 132°.- Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día,

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen. Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMAFORO SOLAR	FOTOPROTECCION
<p>LUZ VERDE NORMAL</p> <p>Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada</p>
<p>LUZ AMARILLA ALERTA AMARILLA</p> <p>Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ NARANJA ALERTA NARANJA</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse</p>

Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.
LUZ ROJA ALERTA ROJA Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.

TITULO XXIX

DE LAS PROHIBICIONES ESPECIALES

Artículo 133: Queda prohibido a todo trabajador:

- a. Fumar o encender fuegos en todas las dependencias de la institución, con la sola excepción de las zonas autorizadas y debidamente señalizadas, y según procedimiento vigente, comunicado a todo el personal.
- b. Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo;
- c. Golpear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de cualquier área de la institución, cada vez que se deba efectuar cualquier tipo de trabajo.
- d. Soldar, calentar o someter a temperatura tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de líquido inflamable o combustible;
- e. Viajar en vehículos que no están diseñados y/o habilitados para transporte de personas;
- f. Apropiarse o usar elementos de protección, no asignados y pertenecientes a la Institución y/o que hubieren sido asignados para el uso de otra persona.
- g. Permitir que personas no capacitadas traten o atiendan a algún accidentado;
- h. Usar elementos de protección en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado desconozca;
- i. Trabajar en altura, padeciendo de vértigo, mareos o epilepsia, trabajar haciendo mucho esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia cardiaca o hernia, trabajar en ambientes contaminantes de polvo padeciendo de silicosis u otro tipo de neumoconiosis, o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello;
- j. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato;
- k. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos;
- l. Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas por la Empresa en los diarios murales para que sean conocidos por todos los funcionarios, para información general;
- m. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona;
- n. Correr sin necesidad dentro de las dependencias;
- o. Operar máquinas que no le correspondan, aun cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y/o en práctica;
- p. Cambiar correas de transmisión estando en funcionamiento la máquina o el motor;
- q. Dejar sin vigilancia una máquina en funcionamiento;

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

- r. Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, además no usar anillos, pulseras y cualquier elemento adicional al cuerpo, que pudiera engancharse en forma especial cerca de las transmisiones.
- s. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras; y
- t. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Empresa, dirigidos o no a persona alguna.

Además:

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

TITULO XXX
DE LAS SANCIONES

Artículo 134: El Trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, o a las Instrucciones o Acuerdos del Comité Paritario, será sancionado con multa en dinero efectivo, cuyo monto podrá ascender hasta el 25% DEL SALARIO DIARIO del Trabajador afectado, quien con todo podrá reclamar de la aplicación de la multa y/o de su monto ante la Dirección del Trabajo respectiva. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, teniendo especialmente en cuenta la gravedad de la infracción.

Artículo 135: Los fondos provenientes de las multas por infracciones de orden a las normas del presente Reglamento, se destinarán a incrementar los Fondos de Bienestar de los Trabajadores, o de los Servicios de Bienestar Social de la organizaciones Sindicales, de conformidad a lo señalado en el inciso 2º del artículo 157 del Código del Trabajo (“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 pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.”)

Artículo 136: (Inciso 2º del Art.20 del Decreto Supremo Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no registrá la disposición precedente.

Artículo 137: Cuando el Comité Paritario compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador, lo comunicará al Subsecretaría Regional Ministerial de Salud respectivo (SEREMI de salud), para los efectos pertinentes.

Artículo 138: Todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento se entienden incorporadas a los respectivos Contratos de Trabajo, y la falta o continua reiteración de faltas, atendidas su gravedad podrán determinar el término de la relación contractual.

TITULO XXXI

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL Art. 76 DE LA LEY N° 16.744 Y 77 MODIFICADO POR EL Art. 77 Bis DE LA LEY 19.394, Y LOS ARTICULOS 73, 76, 79, 80, 81, Y 93 DEL DECRETO SUPREMO 101 DE 1968.

EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES

Artículo 139: (art. 76 Ley 16744) La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

El accidentado o enfermo o sus derechos habientes, o el médico que trato o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité paritario de seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

Artículo 140: (art 77 bis ley 19.394) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia médica o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basados en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el Organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización previsional, la mutualidad de empleadores, la caja de compensación de asignación familiar o la Institución de salud previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponde reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas, en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que este hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

Artículo 141: (art. 73 DS 101) Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

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

Artículo 142: (art. 76 DS 101) Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud o sus continuadores legales, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

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

Artículo 143: (art. 79 DS 101) La comisión médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo N° 42 de la ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del S.N.S., en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 144: (art. 80 DS 101) Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Dirección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la comisión.

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

Artículo 145: (art. 81 DS 101) El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiera hecho por carta certificada, el Término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 146: (art. 93 DS 101) Para los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará de la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TITULO XXXII

DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 147: Cuando la Empresa, el Organismo Administrativo o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar al Trabajador a un examen médico con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud; el tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

Artículo 148: Todo Trabajador al ingresar a prestar servicios a la Empresa, eventualmente podría ser sometido a un examen médico pre-ocupacional; de igual modo la Institución podrá exigir de dicho Trabajador un examen médico en dicho sentido.

Artículo 149: Se considerará necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que el trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud; será especialmente necesario dicho control en el caso de Trabajadores que se desempeñen con ruidos, polvo, humedad, mala iluminación, baja o alta temperatura, tensión nerviosa.

Artículo 150: El Trabajador estará obligado a aceptar la realización del examen y deberá cumplir con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo 151: El Trabajador deberá dar cuenta a su jefe inmediato sobre cualquier molestia o estado inconveniente que lo afecte; igualmente, deberá comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto- contagiosas.

TITULO XXXIII

DEL COMITE PARITARIO

Artículo 152: De acuerdo con lo establecido en el art. 66 de la Ley N° 16.744 de 1968, y en el D.S. N° 54 de 11 de Marzo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, en toda Empresa que trabajen más de 25 funcionarios se

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Empresa y representantes de los Trabajadores, y cuyas decisiones serán obligatorias para la Empresa y los Trabajadores.

Artículo 153: Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes de la Empresa o Institución y 3 representantes de los Trabajadores; por cada miembro se designará otro de carácter suplente.

Artículo 154: Para ser elegido miembro del Comité Paritario como representante de los Trabajadores se requiere:

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

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

Artículo 155: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir en caso de duda si debe o no constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 156: Es obligatorio, tanto para la Institución como para cada Trabajador colaborar con el Comité Paritario, proporcionando las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 157: Si en la Institución Empresa existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, aquella persona que dirija dicho Departamento formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que existan en la misma Empresa; con todo, esta persona no tendrá derecho a voto.

Artículo 158: Los Comités Paritarios se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, y en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los Trabajadores y uno de la Empresa, o cuando lo requiera el Organismo Administrador; en todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Institución ocurra un accidente del trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado.

Se deberá dejar constancia mediante Actas de lo tratado en cada reunión.

Artículo 159: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra un representante de los Trabajadores y un representante de la Institución, ambos titulares. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes laborales o de los Trabajadores se entenderá que los asistentes dispondrán de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 160: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría; en caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 161: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 162: Cesarán en los cargos de los Comités, las personas que dejen de prestar sus funciones a la Institución, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 163: Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares en caso de impedimento o vacancia del cargo.

Artículo 164: Son funciones del Comité Paritario:

- a. Asesorar e instruir a los Trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Institución como de los Trabajadores de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad;
- c. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Institución;
- d. Decidir si un accidentado o una enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador;
- e. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro; y
- g. Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los Trabajadores en Organismos públicos o privados.

Artículo 165: Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dura la Institución o Establecimiento.

TITULO XXXIV **SUGERENCIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES**

Artículo 166: La seguridad en el desempeño de las tareas asignadas y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si cada Trabajador colabora manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo y, en general proporcione ideas para mejorarlas.

Artículo 167: Cuando un Trabajador haga una sugerencia que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, será merecedor de un estímulo otorgado por la Empresa.

TITULO XXXV **DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR**

Artículo 168: La Institución informará oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Artículo 169: La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los Trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario.

Artículo 170: La Institución deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a los niveles mínimos de riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 171: Con el propósito de entregar una orientación respecto de los riesgos potenciales de accidentes y enfermedades que se pueden originar producto de las operaciones que se efectúan, con objeto de precaver lo anterior, a continuación, se indican los principales riesgos, consecuencias y medidas preventivas por secciones:

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

TAREAS	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PROTECCIONES RECOMENDADAS
Área Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Resbalones y Caídas. - Golpes y cortes menores por manipulación de artículos de escritorio. - Posible enfermedad profesional en digitación Prolongada. 	<p>Manipular con máximo cuidado los artículos de escritorios, sobre todo aquellos que puedan generar lesiones (cartoneros, corcheteras).</p> <p>Utilizar el trabajo – pausa cuando la digitación debe ser prolongada.</p> <p>Frente a condiciones inseguras corríjala inmediatamente.</p>	<p>Capacitaciones</p> <p>Aplicación de pausas saludables</p> <p>Desarrollo de ejercicios de elongación</p>
Central de Alarmas y comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Resbalones y Caídas. - Golpes y cortes menores por manipulación de artículos de escritorio. - Posible enfermedad profesional en digitación Prolongada. - Problemas de voz 	<p>Manipular con máximo cuidado los artículos de escritorios, sobre todo aquellos que puedan generar lesiones (cartoneros, corcheteras).</p> <p>Utilizar el trabajo – pausa cuando la digitación debe ser prolongada.</p> <p>Frente a condiciones inseguras corríjala inmediatamente</p>	<p>Capacitaciones</p> <p>Aplicación de pausas saludables</p> <p>Desarrollo de ejercicios de elongación</p>
Carga y descarga manual de productos o materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Tendinitis - Sobreesfuerzo. - Posibles afecciones a la columna, como lesiones músculo esqueléticas, lumbalgias, dorsalgias, etc. 	<p>Levantamiento y descarga de objetos conforme a la legislación vigente e instrucciones que imparta el Asesor en Prevención de Riesgos.</p> <p>Si es necesario se deben complementar los métodos manuales</p>	<p>No exceder por ningún motivo los pesos máximos legales.</p>

CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR – UNIDOS PARA SERVIR
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

		de trabajo con el uso de elementos auxiliares.	
Conducción de Vehículos	Accidentes de tránsito. -Volcamientos -Colisiones -Choques -Atropellos	Chequeo preventivo de los vehículos. Manejo defensivo siempre Uso del cinturón de seguridad No consumir alcohol o estupefacientes Respetar las normas de tránsito Estacionar vehículo en condiciones y lugares seguros. Estar atento a las condiciones del terreno. Uso de licencia de conducir apropiada y habilitada.	-Cinturón de seguridad. - Adecuada mantención del Vehículo. - Utilizar aparato manos libre, en caso de recibir llamadas En teléfono celular. -No consumir alimentos ni fumar mientras conduce.
Trabajos con herramientas manuales	Golpeado por o contra, cortes y proyección de partículas	Conservación de las herramientas en buenas condiciones de uso. Utilización de las herramientas adecuadas a cada tipo de trabajo que se vaya a realizar. Entrenamiento apropiado de los trabajadores en el manejo de estos elementos de trabajo. Transportarlas de forma segura, protegiendo los filos y puntas y mantenerlas ordenadas, limpias y en buen estado, en el lugar destinado a tal fin.	-Uso de guantes de seguridad, zapatos de seguridad, lentes de seguridad.

Artículo 172: Recomendaciones Generales incluidas en el Derecho a saber:

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

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

TITULO XXXVI

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

Artículo Nº 173 (Artículo 211- H del Código del trabajo): Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo Nº 174 (Artículo 211- I del Código del trabajo): Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo Nº 175 (Artículo 211- J del Código del trabajo): Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos

TITULO XXXVII
DEL PROTOCOLO A EXPOSICION OCUPACIONAL AL RUIDO
PREXOR, DECRETO 1029

Artículo 176°. - CBMS desarrollará junto con la mutualidad respectiva las mediciones de ruido en los puestos de trabajo (vigilancia epidemiológica pasiva) orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.

CBMS, junto con la mutualidad respectiva elaborarán programas de vigilancia para los trabajadores que se encuentren expuestos al agente, siendo controlados a intervalos establecidos (desde 6 meses a 3 años) dependiendo de la cantidad de ruido existente mediante evaluaciones audio métricas en el puesto de trabajo.

Artículo 177°. - Se ejecutará un programa de Vigilancia Ambiental, con el fin de identificar el riesgo, hacer un estudio previo, realizar una evaluación ambiental y posteriormente establecer las medidas de control. Se ejecutará un programa de vigilancia de la salud conforme a la valoración de los resultados de la evaluación ambiental del puesto de trabajo, lo cual involucra audiometrías base, actividades de pesquisa en terreno, audiometrías clínicas y audiometrías médico - legales. Según los resultados obtenidos de la evaluación ambiental, CBMS adoptará todas las medidas de control impartidas por la mutualidad respectiva (ingenieriles, administrativas, elementos de protección personal).