



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD TRANSPORTES NAVARRO SPA.

Versión	:	2022
Fecha de Elaboración	:	Agosto 2022
Fecha de última revisión	:	Septiembre 2022
Fecha próxima revisión	:	Septiembre 2023
Cargo propietario del documento	:	
Razón Social	:	Transportes Navarro Spa.
RUT	:	76.193.089-3
Dirección	:	Calama #8462, La Cisterna
Representante Legal	:	Christian Navarro Olguin.
Dirección Rep. Legal	:	Calama # 8462, La Cisterna.
Elaborado por	:	Constanza Méndez Tapia
Revisado por	:	Ariel Aedo Hidalgo
Aprobado por	:	Daniel Spencer Rodríguez



ÍNDICE DE CONTENIDOS

<u>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</u>	7
<u>INTRODUCCION</u>	7
<u>PRIMERA PARTE</u>	8
<u>REGLAMENTO DE ORDEN</u>	8
<u>TITULO I</u>	8
<u>INTRODUCCIÓN</u>	8
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	8
<u>Condiciones de ingreso</u>	8
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	9
<u>Contrato de Trabajo</u>	9
<u>CAPITULO TERCERO</u>	11
<u>Jornada de Trabajo y cumplimiento de horario</u>	11
<u>CATIPULO CUARTO</u>	12
<u>De las Remuneraciones</u>	12
<u>CAPITULO QUINTO</u>	13
<u>De las Licencias</u>	13
<u>CAPITULO SEXTO</u>	15
<u>Del Feriado Anual</u>	15
<u>CAPITULO SEPTIMO</u>	16
<u>De los Permisos e Inasistencias</u>	16
<u>CAPITULO OCTAVO</u>	16
<u>Instituciones Previsionales y de Salud</u>	16
<u>De las Obligaciones</u>	17
<u>TITULO III</u>	19
<u>De las Prohibiciones</u>	19
<u>TITULO IV</u>	21
<u>De las informaciones, peticiones, reclamos y sugerencias</u>	21
<u>TITULO V</u>	21
<u>De las sanciones o multas</u>	21
<u>TITULO VI</u>	22
<u>Del Permiso paternal</u>	22
<u>TITULO VII</u>	23
<u>Del Uso Del Fax, Correo Electrónico e Internet</u>	23
<u>TÍTULO VIII</u>	24
<u>De la investigación y sanción del Acoso Sexual</u>	24

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



<u>TÍTULO IX</u>	27
<u>Protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual</u>	27
<u>TÍTULO X</u>	28
<u>Terminación del contrato</u>	28
<u>TÍTULO XI</u>	28
<u>Del Bienestar Social</u>	28
<u>TÍTULO XII</u>	28
<u>Del Delegado de Personal</u>	28
<u>TÍTULO XIII</u>	29
<u>De la Capacitación Ocupacional</u>	29
<u>TÍTULO XIV</u>	29
<u>Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres</u>	29
<u>TÍTULO XV</u>	30
<u>Ley 20.609 Antidiscriminación denominada ley Zamudio</u>	30
<u>TÍTULO XVI</u>	30
<u>Ley 20.545 sobre el periodo postnatal parental</u>	30
<u>TÍTULO XVII</u>	32
<u>Protección a menores de edad, decreto 50, reglamento para la aplicación del artículo 13 del código del trabajo</u>	32
<u>TÍTULO XVIII</u>	32
<u>Ley 20.974 que modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio</u>	33
<u>TÍTULO XIX</u>	33
<u>Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad ley 20.422</u>	33
<u>TÍTULO XX</u>	34
<u>Normas sobre la ley de inclusión laboral ley 21.015</u>	34
<u>TÍTULO XXI</u>	35
<u>Ley del sida, ley 19.779</u>	35
<u>TÍTULO XXII</u>	35
<u>Ley SANNA, N° 21.063</u>	35
<u>TÍTULO XXIII</u>	36
<u>Decreto N° 44: Aprueba el Reglamento que Establece Requisitos de Seguridad y Rotulación de los Extintores</u>	36
<u>TÍTULO XXIV</u>	36
<u>Resolución Exenta N° 156 de marzo 2018: Aprueba el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales</u>	

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



6		3
<u>TITULO XXV</u>		37
<u>Ley 21.155 Protección de la Lactancia Materna: establece los mecanismos de protección de la lactancia materna y el ejercicio libre de amamantamiento.</u>		3
7		
<u>TITULO XXVI</u>		37
<u>Ley 21.142 Contrato de trabajo para Teleoperadores: Incorpora al código del trabajo el contrato de trabajo para teleoperadores.</u>		3
7		
<u>TITULO XXVII</u>		38
<u>Ley 21.133 Protección social para trabajadores a honorarios: Establece la obligatoriedad del pago de leyes sociales a trabajadores independientes</u>		3
8		
<u>TITULO XXVIII</u>		40
<u>Ley N° 21.165 sobre Empleo Juvenil: Establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.</u>		40
<u>TÍTULO XXIX</u>		41
<u>Ley 21.347, Permiso De Vacunación</u>		41
<u>TÍTULO XXX</u>		41
<u>Ley 21.371, Permiso en caso de muerte de hijo, hija o cónyuge</u>		41
<u>TÍTULO XXXI</u>		41
<u>Ley 21.382, Permiso para la realización de exámenes anuales</u>		41
<u>TÍTULO XXXII</u>		42
<u>Ley 21.391, Teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad</u>		42
<u>TÍTULO XXXIII</u>		43
<u>Ley 21.444, Permiso en caso de muerte de padre, madre o hermanos</u>		43
<u>Definiciones</u>		44
<u>TITULO I</u>		46
<u>TITULO II</u>		47
<u>De las políticas de seguridad de la empresa</u>		47
<u>TITULO III</u>		48
<u>CAPITULO DE DISPOSICIONES GENERALES</u>		48
<u>De la Atención Médica</u>		50
<u>De los primeros auxilios</u>		50

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



<u>TITULO IV</u>	50
<u>CAPITULO DE LAS OBLIGACIONES</u>	50
<u>TITULO V</u>	52
<u>CAPITULO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIFICAS</u>	52
<u>CAPÍTULO DE LAS PROHIBICIONES</u>	56
<u>TITULO VI</u>	58
<u>Capítulo de las sanciones</u>	58
<u>TITULO VII</u>	59
<u>Normas de la ley 21.012, que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia</u>	59
<u>TITULO VIII</u>	60
<u>CAPÍTULO DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO</u>	60
<u>TITULO IX</u>	67
<u>Circular n°3.167 imparte instrucciones a los organismos administradores de la ley 16.744 y a las entidades que participan en la administración del régimen de salud común para la calificación de patologías y aplicación del artículo 77 bis de la ley 16.744.</u>	6
7	
<u>TITULO X</u>	68
<u>CAPÍTULO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD</u>	68
<u>TITULO XI</u>	74
<u>De la obligación de informar (d.s. n° 40, titulo vi, decreto supremo n° 50 del ministerio del trabajo y previsión social. Artículo único n° 3, de la obligación de informar de los riesgos laborales)</u>	7
4	
<u>TITULO XII</u>	75
<u>Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos especificos en la empresa:</u>	75
<u>Consecuencias:</u>	76
<u>TITULO XIII</u>	85
<u>Para el personal expuesto a trabajo al sol y en conformidad a la LEY NUM. 20.096.</u>	85
<u>TITULO XIV</u>	87
<u>Guía técnica de radiación ultravioleta de origen solar</u>	87
<u>TITULO XV</u>	89
<u>Normas para el cumplimiento de la ley anti tabaco ley 19.419, modificada por la ley n° 20.660</u>	89
<u>Normas sobre consumo de tabaco ley n° 20.660</u>	89

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



<u>TITULO XVI</u>	90
<u>Protocolo de exposición ocupacional a ruido – prexor</u>	90
<u>TITULO XVII</u>	91
<u>Plan nacional para la erradicación de la silicosis - planesi</u>	91
<u>TITULO XVIII</u>	92
<u>Norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (tmert) de extremidades superiores</u>	9
2	
<u>TITULO XIX</u>	93
<u>Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo</u>	93
<u>TITULO XX</u>	96
<u>Modificaciones al d.s. 594, reglamento de condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo.</u>	96
<u>TITULO XXI</u>	96
<u>Protocolo para la aplicación del d.s. n° 594/99 del minsal, párrafo 3° de agentes físicos/vibraciones</u>	96
<u>TITULO XXII</u>	96
<u>Plan de emergencias</u>	96
<u>TITULO XXIII</u>	97
<u>Normas de control de contagios de Covid-19</u>	97
<u>TITULO XXII TELETRABAJO</u>	100
<u>ARTÍCULO 171: Herramientas preventivas y organizacionales para el Teletrabajo</u>	100
<u>TITULO XXIII</u>	103
<u>Detección del Acoso Laboral, Resolución exenta 2766 ISP</u>	103
<u>TITULO XXIV</u>	104
<u>Ley 21.342</u>	104
<u>TITULO XXV</u>	106
<u>Ley no Chat</u>	106
<u>TITULO XXVI</u>	106
<u>Disposiciones finales de vigencia</u>	106
<u>RECEPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</u>	107
<u>ANEXO DE CONTROL DE CAMBIOS</u>	108

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

INTRODUCCION

La empresa Transportes Navarro Spa. R.U.T: 76.193.089-3 en cumplimiento a las disposiciones de los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo y Enfermedades Profesionales, confecciona el siguiente reglamento interno.

El propósito de este reglamento es establecer las normas que regulan las relaciones internas de la empresa, las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores en relación al orden, la higiene y la seguridad, y el régimen de sanciones aplicables en caso de contravención.

La actividad laboral debe desarrollarse en un ambiente adecuado en cuanto a las relaciones interpersonales, en cuanto a la eficiencia y capacitación del personal; en la adopción de conductas y medidas que permitan la protección y prevención de los riesgos de accidentes y en la práctica de hábitos que eviten el deterioro de la capacidad física o mental durante la vida activa del trabajo. En consecuencia, debemos velar por el cumplimiento de las normas e instrucciones contenidas en este reglamento interno.

El art. 67 de la Ley 16.744, establece: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas de los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo “I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Este reglamento interno se considerará parte integrante de cada contrato individual del trabajo, y será obligatorio para los trabajadores el fiel y estricto cumplimiento de sus disposiciones. Desde la fecha de su ingreso, el trabajador no podrá alegar ignorancia de sus normas.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



PRIMERA PARTE REGLAMENTO DE ORDEN

TITULO I

INTRODUCCIÓN

Este reglamento contiene normas que afectan a todo el personal que presta servicios en la empresa, independientemente del lugar físico en que se desempeñe.

CAPITULO PRIMERO

Condiciones de ingreso

ARTÍCULO 1: Toda persona que desee ingresar a prestar servicios a la empresa deberá reunir los siguientes requisitos:

- a.- Estar en posesión de cédula de identidad nacional o de extranjería, presentar certificado de antecedentes.
- b. Salud compatible con el cargo.
- c. Si fuere varón, deberá acreditar el cumplimiento de la ley de reclutamiento.
- d. Si fuere extranjero, estar en posesión de visas o permiso de residencia o permanencia.
- e. Si fuere menor de edad, deberá acreditar la autorización a que se refiere el Art. 13 del Código del Trabajo, y hayan cumplido con la obligación escolar.
- f. Si se hubiere desempeñado anteriormente con otro empleador deberá acreditar la cesación de los servicios y la situación previsional.
- g. Antecedentes que acrediten las cargas familiares.

ARTICULO 2: La empresa podrá exigir, para el ingreso del trabajador, la presentación de certificados de estudio, de títulos, fotografías u otros antecedentes que exija el Administrador de la Planta para acreditar idoneidad del postulante o para efectos administrativos, también podrá exigir que el postulante se someta a entrevistas, exámenes médicos u otros que se determinen.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTICULO 3: La presentación de antecedentes o documentación falsos o adulterados será causal de terminación de contrato de trabajo, por falta de probidad, de acuerdo con el art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

Contrato de Trabajo

ARTICULO 4: Seleccionado el postulante y dentro de los cinco días siguientes, contados desde la fecha de ingreso del trabajador a prestar servicios se procederá a escriturar el contrato de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares suscritos por ambas partes, quedando uno en poder de la empresa y el otro en poder del trabajador, quien dejará constancia de recepción bajo su firma.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que éste requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

ARTÍCULO 5: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- A. Lugar y fecha de contrato
- B. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- C. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- D. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- E. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo el caso de los trabajadores afectos a sistemas de trabajo por turnos, que se regirán por las normas de este reglamento.
- F. Plazo del contrato.
- G. Demás pactos que acordaren las partes.

Las modificaciones al contrato de trabajo podrán estamparse al dorso o en instrumento separado, requiriendo el acuerdo y firma de las partes.

ARTÍCULO 6: La empresa puede alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores de

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



similar naturaleza o dentro del mismo lugar o ciudad y sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

ARTÍCULO 7: Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contrato de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre a falta de ellos, el abuelo paterno o materno o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de quince años y mayores de catorce pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerando plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Los menores de dieciocho años no serán admitidos en trabajos subterráneos, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan ser peligrosas para su edad, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



CAPITULO TERCERO

Jornada de Trabajo y cumplimiento de horario

ARTÍCULO 8: La jornada de trabajo se establecerá en los contratos individuales o colectivos de trabajo y se determinará de conformidad a la naturaleza o características de las diversas actividades que se desarrollan en la empresa. La jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

ARTICULO 9: Quedan excluidas de la limitación de jornada de trabajo y por lo tanto de la obligación establecida en el artículo anterior, los gerentes, administradores, jefes y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata o que ejerzan sus funciones fuera de las oficinas o dependencias de la empresa.

Lo dispuesto en el artículo anterior no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, las que, en todo caso, no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán dentro de esa jornada un descanso no inferior a una hora.

ARTÍCULO 10: La jornada ordinaria podrá excederse, y sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en la maquinaria o instalaciones.

El trabajador no podrá negarse a desempeñar sus labores en el tiempo de exceso a que se refiere el inciso anterior. Si de hecho lo hiciere, incurrirá en infracción grave de las obligaciones que le impone el contrato.

El tiempo de exceso de la jornada de que trata este artículo, no estará sujeto a la limitación de dos horas de que trata el inciso Segundo del Artículo precedente y se pagará con iguales recargos que para la jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 11: Del cumplimiento de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias quedará constancia de un libro de Asistencia, reloj control o control biométrico, según corresponda, el sistema implementado en cada centro de trabajo de la empresa. La adulteración o falsedad en los registros o constancias, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 12: La Empresa empleadora podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo prevista en los artículos anteriores hasta en sesenta minutos anticipando o postergando la hora de inicio de las labores, por circunstancias que afecten a todo el proceso productivo de la empresa o a alguna de sus unidades o secciones debiendo dar el aviso correspondiente a los trabajadores con treinta días de anticipación a lo menos.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTÍCULO 13: Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, con un máximo de dos días, sea en el contrato individual de trabajo o en instrumento posterior. Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal o convencional si fuere mayor. No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria convencional, con conocimiento del empleador.

No tendrán derecho al pago de horas extraordinarias las personas excluidas de la limitación de jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo noveno.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicho permiso y compensación hayan sido solicitados por escrito por el trabajador y autorizados del mismo modo por su jefe directo.

ARTÍCULO 14: El trabajador está obligado a cumplir el horario pactado en el contrato de trabajo y sus modificaciones posteriores. Los atrasos reiterados e injustificados revisten el carácter de incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato. Ningún trabajador podrá ausentarse de la empresa por motivos particulares, sin autorización previa y por escrito de su jefe directo. Concluida la jornada de trabajo, el trabajador no podrá permanecer en el recinto de la empresa, salvo autorización del jefe respectivo.

CATIPULO CUARTO

De las Remuneraciones

ARTÍCULO 15: Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración y demás beneficios pactados en sus respectivos contratos individuales de trabajo o instrumento posterior, cuyo monto no podrá ser inferior al mínimo legal vigente. Los pagos se efectuarán en las oficinas de la empresa el penúltimo día hábil de cada mes.

ARTÍCULO 16: De las remuneraciones del trabajador, la empresa deducirá exclusivamente los descuentos legales y, con acuerdo del trabajador que conste por escrito, podrá efectuar las deducciones destinadas a pagos de cualquier naturaleza, con un tope máximo de 15% de la remuneración del trabajador.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este reglamento interno.

Al recibir el pago de su remuneración el trabajador deberá constatar que correspondea sus haberes, declarando bajo su firma la recepción conforme en el comprobante que quede en poder del empleador.

ARTÍCULO 17: La empresa deberá entregar al trabajador, junto con el pago, un comprobante que indique el monto pagado, la forma en que se determinó y las deducciones efectuadas.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTÍCULO 18: Las remuneraciones se reajustarán de acuerdo a la Ley o de acuerdo a lo pactado en los contratos individuales o instrumento colectivo.

CAPITULO QUINTO

De las Licencias

- Licencia Médicas

ARTÍCULO 19: Se entiende por Licencia Médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en su caso, autorizada por un servicio de salud, durante cuya vigencia podrá gozar de un subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo o de la remuneración proporcional a su trabajo.

De tal forma, el trabajador que por enfermedad tuviera imposibilidad de asistir a su trabajo podrá hacer uso de este derecho debiendo presentar la respectiva licencia médica a la empresa por sí o por medio de un tercero dentro de los dos días contados de la fecha de emisión y dentro del período vigente.

ARTÍCULO 20: La licencia Médica se tramitará por el empleador ante los organismos pertinentes.

ARTÍCULO 21: Las ausencias por enfermedad que no excedan a tres días, deberán ser acreditadas mediante certificados médicos otorgados por algún organismo de salud, en él deberán constar claramente el nombre del servicio de salud (membrete), fecha y tipo de atención o diagnóstico, firma y timbre respectivo, además del nombre del trabajador atendido, o certificado extendido por médico particular con las mismas características anteriores.

ARTÍCULO 22: El incumplimiento por parte de los trabajadores, respecto a la oportunidad y forma de presentación de licencias o certificados médicos respectivos, autoriza a la empresa para efectuar los descuentos que haya lugar y/o aplicar las sanciones legales que correspondan. La presentación del formulario de licencia fuera del plazo de dos días hábiles autoriza al Servicio de Salud o Isapre respectivo para rechazarla.

- Licencia Servicio Militar

ARTÍCULO 23: El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



El Servicio Militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 24: La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo al trabajador que debe concurrir a cumplir con sus deberes militares se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual grado de remuneración al que normalmente desempeña, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

- Licencias Maternales

ARTÍCULO 25: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas (1,5 meses) antes del parto y doce semanas (3 meses) después del él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario deberá conservárseles sus empleos y puesto durante dichos períodos.

ARTÍCULO 26: Si durante el embarazo se produjera enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar al trabajador por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

ARTÍCULO 27: Para hacer uso del descanso de maternidad señalado deberá presentarse al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 28: La mujer que se encuentra en el período de descanso de maternidad de que trata este párrafo, recibirá un subsidio cancelado por el organismo social respectivo.

ARTICULO 29: Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

ARTÍCULO 30: Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora gozará del fuero establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente separada si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio.

ARTÍCULO 31: Durante el período de embarazo, la trabajadora que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudicial para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo:

- a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- b) Que exija un esfuerzo físico, incluso el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- c) Trabajo nocturno
- d) El trabajo en horas extraordinarias y
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 32: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración.

El derecho de usar este tiempo con el objeto indicado no podrá ser renunciado en forma alguna.

CAPITULO SEXTO

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Del Feriado Anual

ARTÍCULO 33: Los trabajadores que hayan cumplido un año en la empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de trabajos continuos o no para Transportes Navarro Spa, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Con todo el período anual de un trabajador no podrá exceder de 35 días corridos lo cual debe entenderse sin perjuicio de lo que al efecto establezca la ley.

ARTÍCULO 34: El feriado anual se otorgará preferentemente en primavera o verano, debiendo ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación a lo menos y será compensable en dinero para los trabajadores en servicio, pero sólo respecto de los aumentos legales que sobrepasen el feriado legal básico. Además, si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejare de prestar servicios a la empresa por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por concepto de feriado le corresponda. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un nuevo año de servicios contados desde el último feriado, tendrá derecho a que se le pague el feriado proporcional que le corresponde.

ARTÍCULO 35: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y el empleador, pero sólo hasta dos períodos consecutivos.

CAPITULO SEPTIMO

De los Permisos e Inasistencias

ARTÍCULO 36: Todos los permisos por motivos particulares deberán ser solicitados por escrito, con 24 horas de anticipación, los que podrán ser autorizados o rechazados dependiendo de las necesidades de funcionamiento de la unidad a la cual pertenece el trabajador.

ARTÍCULO 37: Toda vez que un trabajador se vea impedido de concurrir transitoriamente a su trabajo, por motivo de fuerza mayor, deberá dar el aviso respectivo a su jefe directo, dentro de las dos primeras horas de haberse iniciado la jornada que le corresponde.

Con todo, las inasistencias al trabajo tendrán que ser justificadas y debidamente comprobadas.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



CAPITULO OCTAVO

Instituciones Previsionales y de Salud

ARTÍCULO 38: El trabajador que se incorpore a una Administradora de Fondos de Pensiones o se cambie a otra, deberá comunicarlo al Departamento de Personal, sin perjuicio de la información que le corresponde enviar a la AFP, donde deben enterarselas futuras cotizaciones.

Los trabajadores que opten por aportar su cotización para salud a una Institución de Salud Previsional deberán comunicar dicha decisión al Administrador de la Planta, como también su transferencia o retiro de ésta, sin perjuicio del aviso que deberá entregar a la Isapre correspondiente.

De las Obligaciones

ARTÍCULO 39: Los trabajadores de la empresa **Transportes Navarro Spa**, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, y las de este reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Guardar disciplina dentro de las labores diarias, acatando con respeto las órdenes.
- b) Cuidar los materiales, máquinas y elementos que la empresa ponga a su disposición respondiendo por ello y tratando de darles un uso más económico y eficaz.
- c) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros o descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- d) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera FALTA GRAVE que un trabajador manipule el libro de asistencia en forma dolosa o firme indebidamente carillas de otro dependiente.
- e) Informar sobre las irregularidades o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros a la empresa.
- f) Dar cuenta dentro del mes de todo cambio, producido en sus antecedentes personales informados al momento de su ingreso a la empresa.
- g) Efectuar el aviso correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento, en relación con inasistencia por enfermedad u otra causa y presentar los documentos necesarios respectivos dentro de los plazos establecidos.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- h) Dar cuenta de toda acción sospechosa o anormal de las personas, que puedan provocar destrucción de instrumentos, equipos, materiales o productos de trabajo de la empresa o que afecten o puedan afectar la continuidad del proceso productivo.
- i) Cooperar con el mantenimiento y buen estado de las dependencias de la empresa como, asimismo, de los útiles, maquinarias, y materiales que se les entreguen para el desempeño de sus labores.
- j) Permitir las medidas de control que indique el servicio de portería para prevenir pérdidas de las especies de la empresa y/o trabajadores.
- k) Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
- l) Rendir cuenta con la periodicidad establecida o dentro de lapsos razonables de los dineros recibidos para hacer gastos por cuenta de la empresa.
- m) Dejar constancia en el Libro de Asistencia de la hora en que se inicie y termine el permiso que se le otorgue, precisando el nombre del jefe que lo autoriza.
- n) Restituir al término del contrato y en buen estado los equipos, uniformes y demás elementos de trabajo que la empresa le hubiere proporcionado, habida consideración de desgaste producido por el uso y la acción del tiempo.
- ñ) Avisar a su jefe directo, dentro de las dos primeras horas de la jornada de trabajo, de toda inasistencia por enfermedad u otra causa justificada.
- o) Respetar las instrucciones de los jefes frente a una orden determinada ya por algún cambio de área de trabajo, cambio de horario, cambio de funciones, etc, sin que esto cause perjuicio al trabajador de acuerdo a la Ley.
- p) Usar todos los elementos de seguridad que se le entreguen y cuidarlos.
- q) Mantener el orden y limpieza del área de trabajo en el que se desenvuelve.
- r) Trabajar y preocuparse por la labor específica que se le ha asignado.
- s) Ejecutar los trabajos que se le encomienden evitando accidentes y daños a terceros, ya sea de las personas como en los bienes.
- t) El personal técnico y especializado tienen la obligación de usar en el trabajo todos los elementos de seguridad contra accidentes que la empresa le proporciona, acatar las instrucciones que respecto a su uso reciba y dar cuenta a su jefe inmediato de todo accidente del trabajo que se produzca y del que tenga conocimiento, en el menor plazo posible.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- u) Guardar la más absoluta reserva de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la empresa y abstenerse de responder, sin previa consulta a su jefe inmediato, cuanto le formulen preguntas sobre las operaciones realizadas o sobre asuntos que puedan originar responsabilidades o perjuicios para la empresa o su clientela.
- v) Ajustarse en el desempeño de su cargo a las facultades que, de acuerdo con las prácticas y reglamentos de la empresa e instrucciones de la dirección superior y jefes correspondientes, sin extralimitarse en dichas facultades ni tomarse otras que no le correspondan.
- w) Procurar que su escritorio o lugar de trabajo se encuentre debidamente limpio y en perfecto orden. Además, deberá tener la mayor economía y cuidado en el uso de las máquinas, formularios y materiales de oficina. Cada trabajador será responsable del material que reciba y le queda prohibido retirarlo del establecimiento para uso particular.
- x) Conocer las normas y procedimientos relativos a sus funciones específicas.
- y) Cumplir el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad.
- z) Dar cuenta de inmediato a su jefe directo de accidentes, robos, delitos o cualquier tipo de acto ilegal o ilícito que se produzca o descubra en el establecimiento.
- aa) Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo.
- ab) Cuidar de sus efectos personales, ya que la empresa no responderá por su pérdida o deterioro.
- ac) Asistir a capacitación cuando la jefatura superior así lo disponga para beneficio del desempeño actual o proyección futura del trabajador dentro de la jornada de trabajo.
- ad) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

TITULO III

De las Prohibiciones

ARTÍCULO 40: Se prohíbe a los trabajadores de Transportes Navarro Spa.

- a) Ingresar a la empresa o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar al jefe

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



inmediato, quien lo enviará al Servicio Médico o le ordenará retirarse a su domicilio hasta su recuperación.

b) Llevar, vender y/o usar baraja, naipes, juegos de azar u otras entretenencias de cualquier clase o especie, en la oficina o lugares de trabajo.

c) Llegar atrasado, permanecer en la empresa o trabajar sobre tiempo sin autorización previa del jefe directo.

d) Negarse a exceder su jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

e) Adulterar el libro de asistencia, hora de llegada o salida del trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador, lo mismo para la hora de almuerzo.

f) Recibir visitas particulares en la oficina y ocuparse de asuntos ajenos a su función laboral durante la jornada de trabajo, sin autorización.

g) Ausentarse durante horas de trabajo sin permiso previo del jefe respectivo, salvo que el trabajador desempeñe funciones fuera de la empresa. En caso de faltar a la oficina por enfermedad u otra causa, deberá darse aviso de inmediato al jefe respectivo.

h) Trasladarse de una sección a otra, si no lo hace en actos de servicio.

i) Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún compañero, valiéndose de cualquier procedimiento.

j) Circular listas o inscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo sin autorización del empleador.

k) Ejecutar durante las horas de trabajo actividades gremiales, políticas, religiosas, sociales, comerciales y en general, toda actividad distinta al trabajo encomendado. La actividad sindical deberá ajustarse a las disposiciones legales vigentes.

l) Interrumpir sus labores diarias para tomar alimentos fuera de las horas señaladas para colación.

m) Detener el trabajo, durante las horas de éste, por asuntos personales o de negocios ajenos a la empresa.

n) Preocuparse durante horas de trabajo de negocios o asuntos personales ajenos a la empresa.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- ñ) Llevar fuera del lugar de trabajo útiles, materiales o herramientas de la empresa o usarlos para fines ajenos al servicio.
- o) Dormir, preparar comidas o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- p) Tomar parte en negocios, valiéndose de antecedentes que hayan podido conocer en ocasión de sus funciones.
- q) Fumar en lugares que esté expresamente prohibido o que por las condiciones atenté contra la seguridad de los demás trabajadores o bienes materiales.
- r) Usar las duchas dentro de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa del jefe directo.
- s) Prepararse para la salida o salir antes de la hora de término de sus labores, salvo en casos en que se le haya autorizado previamente.
- t) Desobedecer una orden de su superior inmediato, dentro de la jornada y relativa al servicio prestado.
- u) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa.
- v) Romper, rayar, retirar o destruir comunicaciones colocadas por la empresa en sus recintos.
- w) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o, durante dichos periodos, falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- x) Vender o prestar su uniforme o ropa de seguridad.

Constituirá falta grave la trasgresión de las prohibiciones establecidas en el presente capítulo.

TITULO IV

De las informaciones, peticiones, reclamos y sugerencias

ARTÍCULO 41: Las informaciones que deseen obtener los trabajadores relativas a derechos y obligaciones serán solicitadas al jefe Directo.

Los reclamos o peticiones serán solicitados directamente por el interesado a su jefe inmediato, según sea el resultado de la primera gestión.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Si el trabajador no obtuviese respuestas en un plazo prudente podrá recurrir por escrito directamente al nivel superior.

Los trabajadores pueden colaborar mediante sugerencias a la eficiencia del trabajo, fomentarlo en forma mancomunada, mejorar sus condiciones y todo lo referente para lograr los objetivos de la Empresa.

TITULO V

De las sanciones o multas

ARTÍCULO 42: Toda infracción al contrato de trabajo y al presente reglamento de orden, podrá ser sancionada en la siguiente forma.

- a) Amonestación verbal
- b) En caso de reincidencia, con amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la Inspección del Trabajo.
- c) La última reincidencia, se castigará con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria; sin perjuicio de hacer efectiva la caducidad del contrato si la gravedad de la falta lo aconsejare.

La cuantía de la multa será determinada por el gerente de administración y finanzas y por el gerente general.

Una vez notificado de la sanción de multa, de acuerdo con la letra “c”, el trabajador dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para reclamar de ella ante la inspección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 43: Los fondos provenientes de las multas que establece este reglamento, se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento a faena, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley número 16.744. 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.

TITULO VI

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Del Permiso paternal

ARTÍCULO 44: Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del código del trabajo (en los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como la muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine)

Tendrá derecho el padre de un permiso pagado de 4 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 de la fecha de 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.

De esta forma, el trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado, de los cuales 4 se los otorga el artículo 195 y uno lo concede el artículo 66 del código del trabajo. Si el trabajador utiliza el permiso desde el momento del parto, los cinco días de permiso pagado deberán utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieran incidir en el periodo. Cabe señalar que en el permiso de que se trata no se aumenta en el caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre solo tendrá derecho a 5 días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo, finalmente, cabe agregar que para los efectos de hacer uso del derecho el trabajador debería solicitarlo por escrito al empleador, quien no lo podrá negar, pero podrá exigir que acredite la circunstancia de existir el hecho que lo motive, lo que podrá hacerse con certificado de nacimiento que otorgue el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce a contar del día del parto la acreditación se hará en forma posterior.

TITULO VII

Del Uso Del Fax, Correo Electrónico e Internet

ARTÍCULO 45: Teléfonos, sistemas computacionales, fax, correo electrónico, conexión a Internet y otros medios electrónicos de comunicación proporcionados por la Empresa, sea en el lugar de trabajo o fuera de éste, son propiedad de la Empresa y deberán ser usados por los Trabajadores sólo para fines relacionados con las actividades o negocios de ésta, y, en todo caso, en el desempeño de sus labores profesionales.

El uso personal incidental por parte de los trabajadores puede ser permitido siempre que no afecte el rendimiento o productividad o viole restricciones que la administración ha considerado necesarias para satisfacer los requerimientos operacionales.

ARTÍCULO 46: Los trabajadores a quienes les fuere asignado un computador con acceso a Internet y habilitado con casilla de correo electrónico deberán procurar usar estas

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



herramientas conforme a las disposiciones de este Reglamento y de otras políticas o regulaciones internas de la Empresa.

ARTÍCULO 47: Toda la información y comunicaciones transmitidas o recibidas a través de sistemas o equipos de comunicación electrónicos o telefónicos son propiedad de la Empresa.

La Empresa podrá fiscalizar el uso que sus trabajadores hagan de los teléfonos, Internet y del correo electrónico. Así, la Empresa podrá revisar los números hacia los cuales llaman sus trabajadores y desde los cuales reciben llamadas; hacer un seguimiento de los sitios *web* a los que acceden los trabajadores, del tiempo de permanencia en los mismos, de las direcciones a las cuales se dirige o desde donde se remite la correspondencia enviada y recibida por ellos, respectivamente, y la envergadura de la misma. Dicho control, en todo caso, se realizará por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de relación laboral, procurando que la aplicación de esta medida se realice de manera generalizada, y deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores al momento de su ingreso a la Empresa o una vez habilitado el sistema.

La correspondencia privada de los trabajadores no podrá ser enviada desde ni hacia la casilla de correo electrónica que la Empresa ha puesto a su disposición. No obstante, lo antes señalado, los trabajadores podrán usar servicios de e-mail suministrados a través de Internet (Hotmail, Yahoo, Gmail, etc.) para el manejo de su correspondencia privada.

La dirección interna “Todos” u otra equivalente será usada exclusivamente para la comunicación de asuntos de trabajo, cuando ello sea estrictamente necesario.

ARTÍCULO 48: Sin que la siguiente enumeración constituya limitación alguna, los trabajadores no podrán:

Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación para acceder a sitios *web*, bajar, subir o difundir información de contenido pornográfico, que promuevan el racismo, la violencia, y, en general, cualquier otra clase de información de carácter ofensivo o discriminatorio, o que atente en contra de las disposiciones de este Reglamento o de otras regulaciones internas de la Empresa, o cuya divulgación o publicación pueda ser constitutiva de delito;

Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación, particularmente de su casilla electrónica e Internet sin respetar las normas internas existentes para evitar el ingreso de virus informáticos al sistema computacional de la Empresa;

Descargar archivos o información de gran envergadura, como por ejemplo archivos musicales, videos, fotografías, etc., que no guarden directa relación con sus funciones o con las actividades y negocios de la Empresa;

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Utilizar la casilla de correo electrónico para enviar correos masivos que no guarden directa relación con el desempeño de sus funciones o con las actividades o negocios de la Empresa;

Utilizar su dirección de correo electrónico proporcionado por la Empresa para hacer públicas sus opiniones respecto de cualquier materia o tema;

Los trabajadores que infringieren lo dispuesto en este artículo podrán ser sancionados de acuerdo a lo señalado en este Reglamento.

TÍTULO VIII

De la investigación y sanción del Acoso Sexual

ARTÍCULO 49: Es una preocupación primordial de la Empresa la mantención de un clima de trabajo y ambiente laboral dignos que promuevan el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores y les facilite el cumplimiento de sus labores.

En este contexto, resulta fundamental para la Empresa la prevención de todo tipo de conductas hostiles, discriminatorias o abusivas, de cualquier naturaleza, pero, en particular, de aquellas conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en los términos que se señala a continuación.

ARTÍCULO 50: El acoso sexual es una conducta ilícita que atenta en contra de la dignidad de la persona y que perjudica la convivencia al interior de la Empresa.

Para efectos de lo establecido en este instrumento, se entenderá por acoso sexual aquél en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Sin que la siguiente enumeración suponga limitación alguna, y siempre que cumplan con las características antes señaladas, se entenderá que constituyen acoso sexual: los gestos y comentarios de connotación sexual; los abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente; proposiciones o insinuaciones de carácter sexual vinculados a amenazas, mejoramientos o ascensos en el trabajo, etc.

ARTÍCULO 51: Cualquier trabajador que conozca de situaciones definidas como acoso sexual por la ley o este procedimiento o que se sienta afectado por prácticas de acoso sexual en su contra, tiene derecho por sí o a través del sindicato al que se encuentre afiliado, cuando así lo requiera expresamente, a denunciarlos por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva. Si el trabajador opta por esta última alternativa, no podrá hacer la denuncia en la Empresa.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



La denuncia deberá ser presentada por escrito y señalar nombres, apellidos y RUT de la persona denunciante o afectada, el cargo que ocupa en la Empresa y su dependencia jerárquica; la relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible señalando fecha y hora, el nombre de la persona que realiza el presunto acoso sexual y la fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

Recibida la denuncia por la Empresa ésta podrá a su solo arbitrio derivar el caso y remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva a fin de que ésta investigue la denuncia. La Empresa remitirá los antecedentes en el plazo de cinco días e informará de ello por escrito a la denunciante.

ARTÍCULO 52: En caso de que la Empresa decida realizar internamente la investigación, ésta deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Recibida la denuncia la Empresa, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde la fecha de recepción de esta, iniciará el trabajo de investigación. Estará a cargo de la investigación el jefe de Recursos Humanos o aquella otra persona que la Empresa determine.

El denunciado tendrá derecho a recibir copia de la denuncia a fin de responderla por escrito.

ARTÍCULO 53: Una vez recibida la denuncia la Empresa tomará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, especialmente a favor del denunciante con el propósito de evitar que sigan ocurriendo actos ilícitos. Considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las medidas de resguardo podrán consistir en, entre otras: la separación de los espacios físicos si denunciante y denunciado desempeñan sus funciones en el mismo lugar y la redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 54: La Empresa llevará a cabo el proceso de investigación por escrito y en estricta reserva. En el proceso se dejará constancia de las actividades realizadas por el investigador, de las declaraciones tomadas a los involucrados, a los testigos y las pruebas que pudieran aportar ambos. En el proceso se garantizará que ambas partes sean escuchadas y puedan fundamentar sus dichos.

ARTÍCULO 55: Una vez concluida la etapa de recolección de información y declaraciones, la Empresa procederá a evacuar el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual a la empresa. Dicho informe deberá contener la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la Empresa, con expresa mención de si, a su juicio, los hechos denunciados constituyen o no una conducta de acoso sexual, y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTÍCULO 56: Atendida la gravedad de los hechos las medidas y sanciones cuya aplicación se propondrá en el informe será alguna de las indicadas en el artículo 62 de este Reglamento. Lo anterior, sin perjuicio de que atendida la gravedad de los hechos se propusiere la terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 160, N° 1 letra b del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 57: El informe con las conclusiones a que llegó la Empresa, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 58: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones de dicha Inspección. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en el plazo que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTÍCULO 59: Si una de las personas involucradas considera que la medida o sanción aplicada es injusta, desproporcionada o no está de acuerdo con los hechos, podrá reclamar de la misma en conformidad al procedimiento establecido en el Libro Primero, Título IV del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Teniendo en cuenta que las prácticas de acoso sexual constituyen una acción ilícita sancionada por ley, la persona afectada por prácticas de acoso sexual podrá si lo estima pertinente seguir acciones judiciales en el tribunal respectivo.

Asimismo, el trabajador que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada podrá ser objeto de las acciones legales que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que cause al afectado, sin perjuicio de su eventual responsabilidad criminal.

Todos los antecedentes de la investigación serán guardados y archivados por la Empresa con la debida reserva, incluyendo una copia de éstos en la carpeta personal del trabajador responsable por la práctica de acoso sexual.

TÍTULO IX

Protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual

ARTÍCULO 60: Las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores y las obligaciones de la Empresa para la protección de los trabajadores que deban realizar estas labores se regirá por las

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



disposiciones de la ley 20.949 modifica del código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

ARTÍCULO 61: Las disposiciones de este título se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTÍCULO 62: Será obligación de la Empresa velar por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, es deber de la Empresa procurar que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud.

ARTÍCULO 63: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden utilizarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del ministerio del trabajo y previsión social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N.º 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para Evaluación y Control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de cargas.

ARTÍCULO 64: Quedan prohibidas las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 65: Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO X

Terminación del contrato

ARTÍCULO 66: el contrato de trabajo expira de acuerdo a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre terminación de contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TITULO XI

Del Bienestar Social

ARTÍCULO 67: “La empresa cuenta con los servicios de Asistencia Social, al cual podrán recurrir los trabajadores en caso necesario.

ARTÍCULO 68: Los trabajadores en conformidad a la ley, gozarán de los beneficios del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, para cubrir los riesgos que pudieran ocurrir a causa o con ocasión del trabajador y al trayecto directo de ida y regreso al mismo.

ARTÍCULO 69: La empresa cuenta con recinto de comedores para el servicio de colación de su personal.

TITULO XII

Del delegado de Personal

ARTÍCULO 70: Podrán elegir un delegado de Personal, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo, de acuerdo con las disposiciones del Código Del Trabajo. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados de personal según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del Personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como, asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrán también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado de Personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director Sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.

Los trabajadores que elijan a un delegado del Personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres y sus respectivas firmas.

TITULO XIII

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



De la Capacitación Ocupacional

ARTÍCULO 71: Constituye preocupación fundamental de la empresa en todos sus niveles jerárquicos la capacitación ocupacional de sus trabajadores sin distinción alguna. Por consiguiente, si las condiciones económicas lo permiten, se desarrollarán programas de formación profesional, conciliando el interés de los trabajadores y de la empresa. Las actividades de capacitación para los trabajadores se desarrollarán de acuerdo con lo establecido en las políticas de capacitación de la empresa y conforme a las normas del título VI del Libro I del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 72: Se entiende por Capacitación Ocupacional el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, a fin de permitirle mejores oportunidades y condicione de trabajo.

ARTÍCULO 73: Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquier fuera la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

TITULO XIV

Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

ARTÍCULO 74: La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la jefatura directa o a la gerencia o a la unidad de personal respectiva.

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

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta del mismo el jefe respectivo, el gerente del área y la unidad de personal respectiva.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- c) La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador a través de la jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- e) En caso de que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Empresa, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo con el procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 154 N.º 6 del Código del ramo, el Anexo N°2 de este Reglamento contiene el registro que consigna los distintos cargos de la Empresa y sus características técnicas esenciales, agrupados de acuerdo con sus objetivos generales.

TITULO XV

Ley 20.609 Antidiscriminación denominada ley Zamudio

ARTÍCULO 75: La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. 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

Ley 20.545 sobre el periodo postnatal parental

ARTÍCULO 76: La madre trabajadora tendrá derecho al siguiente permiso:
Permiso parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Todas las mujeres tendrán derecho a optar entre 2 formas de ejercer este permiso postnatal parental:

- 1). 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66UF.
- 2). 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.
- 3). Enfermedad grave hijo menor de un año: Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el posnatal parental.
- 4). Traspaso al padre:
- 5) Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
- 6) Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.
- 7) En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.
- 8) El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.
- 9) Cómo se avisa al empleador: 15 días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo de su decisión de cómo ejercerá su derecho de posnatal parental. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas las características propias de este, impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de su posnatal parental la madre tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que la mujer recibía antes del prenatal.

Se mantienen lo acordado en todo lo demás:

- 10) No se toca ningún derecho adquirido.

Cobertura:

- a). Beneficiadas por el nuevo sistema: Con la publicación de la ley en el Diario Oficial, la norma será automáticamente aplicable a todas las mujeres que en ese momento estén con su pre o posnatal, y además a todas aquellas que, habiendo terminado su postnatal, tienen un hijo menor de 24 semanas.
- b). Mujeres se podrán acoger al nuevo postnatal parental: Todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia) y, además, el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo,

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.

11) Prematuros y múltiples: A las madres de niños prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal.

A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

12) Hijos adoptivos: Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

TITULO XVII

Protección a menores de edad, decreto 50, reglamento para la aplicación del artículo 13 del código del trabajo

ARTÍCULO 77: Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre ; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TITULO XVIII

Ley 20.974 que modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio

ARTÍCULO 78: Modifica los Artículos 485, 500 y 501 del Código el Trabajo, garantizando de modo más adecuado la independencia e imparcialidad de los trabajadores en el ejercicio y respeto de sus derechos y los de otros trabajadores, incorporando de modo específico la hipótesis de indemnidad laboral contra las represalias del empleador, en el caso que el trabajador haya ejercido acciones judiciales, o participado como testigo o el haber sido ofrecidos en calidad de tal, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Garantiza la bilateralidad de la audiencia para el caso de que no existan antecedentes y deba citarse a audiencia única, regula un plazo prudente para fijar la audiencia (dentro de los 20 días siguientes, debiendo notificarse con a lo menos cinco días de antelación, disposición del todo congruente con los plazos de los artículos 451, 452 y 453 del Código del Trabajo).

Faculta al tribunal para dictar sentencia dentro de los tres días siguientes en el procedimiento monitorio, siempre que sea relativo a intereses colectivos o presenten complejidad, debiendo fundarse dicha resolución.

USO DE MEDIOS AUDIOVISUALES DE OBSERVACION DENTRO DE LOS LUGARES DE TRABAJO. Con la finalidad de resguardar la integridad y seguridad de los bienes e instalaciones de la empresa, de las pertenencias y bienes de los trabajadores, y de terceros; como así mismo con el objeto de prevenir la comisión de ilícitos, tales como robos o hurtos, que perturba el clima laboral; la empresa dispondrá la utilización de medios audiovisuales de vigilancia dentro de sus dependencias, a los que se materializan por medio de la utilización de cámaras conectadas a un terminal de observación. 39 la empresa a su elección dispondrá que la ubicación de los medios audiovisuales de observación, asegurando la impersonalidad de su instalación y el fiel respeto a la dignidad de los trabajadores.

TITULO XIX

Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad ley 20.422

ARTÍCULO 79: La empresa reconoce y valora los principios sobre la protección de los derechos a la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

En virtud de las normas contenidas en la Ley Número 20.422, la empresa S.A. contempla un proceso de selección de personal basado en aptitudes específicas sobre el perfil del cargo, excluyendo de esta forma cualquier tipo de discriminación arbitraria ya sea en cuanto a sexo, edad o condición.

ARTÍCULO 80: Para el efectivo cumplimiento de la normativa, la Empresa recogerá los

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



principios contenidos en la Ley 20.422 referentes a la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida laboral y social dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 81: La Empresa amonestará y sancionará a todo aquel Trabajador que efectúe conductas de acoso a personas con discapacidad entendiéndose por tal, toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

TITULO XX

Normas sobre la ley de inclusión laboral ley 21.015

ARTÍCULO 82: Contratación de personal con Discapacidad: La empresa en la medida que en promedio simple, tenga 100 o más trabajadores, contratará al menos un 1% de personas con discapacidad (certificadas de acuerdo al artículo 13 de la ley 20.422 (COMPIN)) o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional (deben estar registradas en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SUSESO), en relación al total de sus trabajadores, a menos que se opte por el cumplimiento alternativo de la obligación mediante celebración de determinados contratos y/o donaciones.

En enero de cada año, el empleador debe:

- Determinar el número de sus trabajadores del año anterior
- Determinar el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que trabajen en la empresa, así como el número de registro del contrato.
- Comunicará a la DT si cumplirá de manera alternativa y fundamentar las razones.
- Procedimientos que deberá cumplir RRHH:
- Registro: Todo empleador debe registrar en el sitio electrónico de la DT los contratos celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que trabajen en la empresa
- Determinación si un empleador está o no obligado: para determinar el número de trabajadores, el empleador deberá remitir a la DT una declaración jurada sobre el promedio simple de trabajadores del año anterior.

Cumplimiento alternativo de la obligación: o ¿Por cuáles razones puede proceder?

- Por la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, atendidas las características de las funciones, tareas, procesos, actividades y áreas. La determinación es competencia de las mutuales, fiscalizadas por la SUSESO.
- Ante la falta de interesados con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador. Para comprobar la causal, el empleador deberá haber publicado sus ofertas en la Bolsa Nacional de Empleo, creada por la Ley N°19.728.

¿Cuáles son las medidas alternativas?:

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

¿Cómo se hace efectivo?:

- El empleador deberá remitir una comunicación fundada por las razones que procede, a la Dirección del Trabajo, indicando que cumplirá la obligación de manera alternativa.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- La comunicación debe ir con copia a MDS, SENADIS y SII.
- La DT se pronunciará respecto de esta comunicación, aceptando o rechazando, plazo de 10 días hábiles.
- La resolución de la DT puede ser reclamada judicialmente (Art. 504 Código del Trabajo)

ARTÍCULO 83: Durante los dos primeros años contados desde la vigencia de la ley, las empresas podrán cumplir de forma alternativa e la obligación de contratar o mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, sin necesidad de esgrimir razón fundada.

TITULO XXI

Ley del sida, ley 19.779

ARTÍCULO 84: Establece que no se puede exigir la realización de este examen como requisito para postular a un trabajo, ni condicionar la contratación de Trabajadores, tanto en el sector público como privado, a los resultados del examen.

En virtud de lo anterior, no se puede condicionar ni la permanencia o renovación del empleo, ni su promoción, a los resultados del examen para detectar VIH.

ARTÍCULO 85: La Empresa amonestará y sancionará a todo aquel Trabajador que efectúe conductas de acoso a personas con discapacidad entendiéndose por tal, toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

TITULO XXII

Ley SANNA, N° 21.063

ARTÍCULO 86: Es un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

Contingencias cubiertas por la ley

- Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, con cobertura a contar del 1° de febrero de 2018.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1° de julio de 2018.
- Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1° de enero de 2020.
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, con cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020.

TITULO XXIII

Decreto N° 44: Aprueba el Reglamento que Establece Requisitos de Seguridad y Rotulación de los Extintores

ARTÍCULO 87: El nuevo reglamento de extintores establece todas las exigencias técnicas que deberán cumplir los extintores en adelante y a continuación se detallan las principales modificaciones:

- Los pictogramas que antiguamente estaban definidos por la NCh 934 que tipificaba las categorías de los distintos tipos de fuegos, tiene algunas modificaciones en términos de la etiqueta propiamente tal y agrega el fuego clase K relativo a aceites y grasas vegetales o animales.
- Establece también para efectos normativos, cuáles son las distintas definiciones de todos los actores y equipos presentes en torno a esta industria, de manera que hacer más taxativas las responsabilidades, funciones y acreditaciones que se deben asignar.
- En términos de etiquetados, se han agregados algunas obligaciones relativas al modo de uso del extintor e información técnica adicional a la ya existente.
- Quizás la adición más importante de este reglamento establece la obligatoriedad para los servicios técnicos de mantención, de incorporar una argolla de ciertas características y color específico por cada año, que permitirá identificar a simple vista si el extintor está con su fecha de mantención al día.
- Por último, viene a establecer los requisitos mínimos de seguridad que debe tener el equipo desde su fabricación, así como también establece medidas de seguridad que deben incorporar los servicios técnicos de mantención y las respectivas certificaciones nacionales que acreditarán que el equipo está en óptimas condiciones.

TITULO XXIV

Resolución Exenta N° 156 de marzo 2018: Aprueba el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTÍCULO 88: La citada resolución exenta, viene a ordenar las normas administrativas y reglamentos de aplicación de la ley de accidentes del trabajo en 9 libros temáticos, conforme al siguiente orden:

- Libro I: • Descripción general del seguro.
- Libro II: • Afiliación y cotizaciones.
- Libro III: • Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes.
- Libro IV: • Prestaciones preventivas.
- Libro V: • Prestaciones médicas.
- Libro VI: • Prestaciones económicas.
- Libro VII: • Aspectos operacionales y administrativos.
- Libro VIII: • Aspectos financieros y contables.
- Libro IX: • Sistemas de información, informes y reportes.

TITULO XXV

Ley 21.155 Protección de la Lactancia Materna: establece los mecanismos de protección de la lactancia materna y el ejercicio libre de amamantamiento.

ARTÍCULO 89: La presente ley tiene por objeto reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna como, asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos. En efecto, atendido el interés superior del lactante, la madre tiene el derecho de amamantar libremente a sus hijos en cualquier lugar en que legítimamente transiten, no pudiendo exigírseles a las madres, en los recintos donde ejerzan este derecho tanto ocultamiento como imponerles un cobro por su ejercicio. La ley sanciona con una multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales a aquel que arbitrariamente prive a una madre de ejercer su derecho de amamantar. Es deber de las institucionales de salud informar oportunamente respecto de los beneficios del amamantamiento a las mujeres embarazadas o niños menores de dos años, como asimismo, publicitar el contenido de la presente ley. Toda persona tiene el derecho tanto a promover el amamantamiento, sin perjuicio del libre ejercicio que le concierne a la madre, como a exigir el cumplimiento de esta ley y denunciar su contravención ante las autoridades competentes. Finalmente, la presente ley con el propósito de adecuar la normativa legal vigente introduce modificaciones a diversos cuerpos legales.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TITULO XXVI

Ley 21.142 Contrato de trabajo para Teleoperadores: Incorpora al código del trabajo el contrato de trabajo para teleoperadores.

ARTÍCULO 90: La presente ley modifica el Código del Trabajo con la finalidad de regular el contrato de trabajo de los teleoperadores, esto es, aquellos cuyo objeto sea la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador, denominado centro de contacto o llamadas. La ley establece diversas materias tendientes a definir el servicio, organizar turnos, los descansos, así como materias propias y características de esta clase de servicio. Se destacan los destinados a otorgar garantías de salud física y mental para los trabajadores.

Al respecto dispone que:

- a) El contrato deberá contener las estipulaciones que señala el artículo 10 del Código.
- b) Por todas las operaciones por las cuales el trabajador perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas por las partes y estar contenidas en el contrato de trabajo. Las remuneraciones variables deberán construirse sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que se puedan pactar. No se podrá imponer al trabajador el cumplimiento de metas, servicios o tareas que no reúnan tales condiciones, ni aún bajo promesa de la entrega de bonos o premios especiales. Tampoco se podrán efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del trabajador por el incumplimiento de obligaciones objetivas que no se encuentren acordadas en conformidad a este inciso.
- c) Se deberán fijar los turnos respectivos con a lo menos una semana de anticipación, de manera que comenzarán a regir en la semana o período siguiente. Se entenderán exceptuados aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para desempeñarse en horario nocturno.
- d) Otorga derecho a una interrupción de diez segundos entre cada atención y a descansos en la jornada de trabajo por un total de treinta minutos durante el día, los que serán planificados en acuerdo con el empleador. Estos descansos no podrán acordarse en fracciones inferiores a diez minutos ni por la totalidad de su duración.
- e) Las claves para la utilización de los sistemas de conexión constituyen una herramienta de trabajo, siendo secretas y personales del trabajador de un centro de contacto o llamadas. Cualquier contravención a lo anterior se sujetará a las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en el Código del Trabajo.
- f) Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas, que lleven seis meses prestando servicios al empleador de forma continua, tendrán derecho a realizarse exámenes médicos preventivos anuales, cuyo objetivo será detectar de forma temprana enfermedades profesionales asociadas a la actividad en la cual se desempeñan. Dichos exámenes serán efectuados por el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Finalmente, establece su entrada en vigor para el primer día del sexto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, vale decir, el 1° de septiembre de 2019.

TITULO XXVII

Ley 21.133 Protección social para trabajadores a honorarios: Establece la obligatoriedad del pago de leyes sociales a trabajadores independientes

ARTÍCULO 91: Modifica una serie de normas con el objeto de incorporar a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, en materias de salud y pensión, mediante la obligatoriedad de efectuar cotizaciones con estos propósitos. Establece que deberán cotizar quienes hayan emitido boletas de honorarios por un monto igual o superior a cinco ingresos mínimos mensuales durante 2018, lo que aproximadamente equivale a \$1.300.000, extendiéndose esta obligación a los socios de sociedades profesionales que tributen en la segunda categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Dentro de las exenciones, no estarán obligados a cotizar los hombres mayores de 55 años al 1° de enero de 2018 y las mujeres mayores de 50 años a la misma fecha, y quienes hayan percibido menos de cuatro ingresos mínimos mensuales en el año. Por medio del pago de esta cotización, que se realizará a partir del 2019 a través de la Declaración Anual de Impuesto a la Renta, los trabajadores serán beneficiarios de una serie de seguros en el periodo comprendido entre el 1° de julio al 30 de junio del año siguiente:

- El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, establecido en el artículo 49 del Decreto Ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980;
- El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744; y
- El Seguro de Acompañamiento para Niños y Niñas de la Ley N° 21.063 (Ley Sanna).

También esta nueva modalidad permitirá el pago de las cotizaciones a su respectiva institución de salud previsional o Fonasa y de las AFP, como también perfecciona las normas sobre acceso y cálculo de los beneficios y subsidios a que tienen derecho los independientes, como licencias médicas, entre otros. Para aminorar el impacto en las rentas líquidas de estos trabajadores, se contempla una etapa de transición que culminará en el año 2027. Para ello, se aumentará en un plazo de nueve años, de 10% a 17%, el porcentaje de retención mensual de honorarios, sobre una base imponible del 80% de la renta bruta anual. En tanto, operará un sistema de gradualidad respecto de la base imponible sobre la cual el trabajador podrá cotizar para salud y pensiones, de 5% a 100%, que podrá aceptar o no al momento de realizar su Declaración Anual de Impuesto a la Renta. Según el artículo quinto de las Disposiciones Transitorias de este proyecto de ley, se

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



incrementará el porcentaje de retención mensual 0,75% cada año, entre 2019 y 2026; y de 1% en 2027:

- Año 2018: 10%.
- Año 2019: 10,75%.
- Año 2020: 11,5%.
- Año 2021: 12,25%.
- Año 2022: 13%.
- Año 2023: 13,75%.
- Año 2024: 14, 5%
- Año 2025: 15,25%.
- Año 2026: 16%.
- Año 2027: 17%.

En tanto, en el inciso segundo del artículo segundo de las Disposiciones Transitorias del proyecto de ley, se señala que la base imponible sobre lo que podrá cotizar el trabajador para salud y pensiones en la declaración anual de la renta del año tributario será de:

- Año 1 (2018): 5% del porcentaje de retención.
- Año 2 (2019): 17% del porcentaje de retención.
- Año 3 (2020): 27% del porcentaje de retención.
- Año 4 (2021): 37% del porcentaje de retención.
- Año 5 (2022): 47% del porcentaje de retención.
- Año 6 (2023): 57% del porcentaje de retención.
- Año 7 (2024): 70% del porcentaje de retención.
- Año 8 (2025): 80% del porcentaje de retención.
- Año 9 (2026): 90% del porcentaje de retención.
- Año 10 (2027): 100% del porcentaje de retención.

TITULO XXVIII

Ley N° 21.165 sobre Empleo Juvenil: Establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

ARTÍCULO 92: La presente ley establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, para lo cual, modifica el Código del Trabajo y la Ley 18.987. Para los efectos de la ley, se señala que “estudiante trabajador” es toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios. Esta calidad deberá acreditarse en el contrato de trabajo, calidad que perdurará mientras el estudiante mantenga la condición de tal y en caso de perderlas, se aplicarán las normas generales del Código del Trabajo. En cuanto a la jornada ordinaria diaria ésta será continua, sin embargo, las partes podrán

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



pactar sólo una interrupción diaria, la que en ningún caso podrá afectar el derecho a colación del cual goza el trabajador. La interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante y se justificará anexando éste en el respectivo contrato de trabajo. La jornada no podrá durar más de doce horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción ya señalada, limitando a un máximo de 10 horas diarias las efectivamente trabajadas. Se amplía, para los efectos del seguro de accidentes del trabajo establecido en la ley N° 16.744, el concepto de “accidente del trayecto” a los que ocurran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo. Concede un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Este derecho se podrá ejercer, informando al empleador, por escrito, conal menos siete días corridos de anticipación. En los periodos de vacaciones académicas, se podrá pactar la mantención de la prestación de servicios; la suspensión del contrato de trabajo, caso en el cual se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión y finalmente, pactar una jornada de trabajo ordinaria. En cuanto al régimen de prestaciones de salud, se podrá pactar que se le efectúen las cotizaciones para ese efecto o mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga. En cuanto a las remuneraciones que el estudiante trabajador reciba en virtud del contrato de trabajo establecido en la presente ley, no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, crédito con garantía del Estado o financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior, ni para cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio, becas o beneficio estatal actual o futuro, que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos. Se establece que la presente ley comenzará a regir a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Esta ley será evaluada anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que recomiende las enmiendas que estime necesarias, durante los primeros tres años, la que considerará el cumplimiento y fiscalización de la normativa, el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores y el impacto de este tipo de contratación en los jóvenes no estudiantes y en los trabajadores, en general.

TÍTULO XXIX

Ley 21.347, Permiso De Vacunación

ARTÍCULO 91: El trabajador podrá solicitar medio día libre en los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, siempre y cuando se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas. Deberá avisar a su empleador con un mínimo de dos días de anticipación.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TÍTULO XXX

Ley 21.371, Permiso en caso de muerte de hijo, hija o cónyuge

ARTÍCULO 93: En concordancia con el Artículo 66 del Código del trabajo, en caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador.

TÍTULO XXXI

Ley 21.382, Permiso para la realización de exámenes anuales

ARTÍCULO 94: Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

TÍTULO XXXII

Ley 21.391, Teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad

ARTÍCULO 95: Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, **en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere**, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre.

ARTÍCULO 96: Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



teletrabajo, **en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere**, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

ARTÍCULO 97: Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, **en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere**, sin reducción de remuneraciones. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

TÍTULO XXXIII

Ley 21.444, Permiso en caso de muerte de padre, madre o hermanos

ARTÍCULO 98: En concordancia con el Artículo 66 del Código del trabajo, en caso de muerte del padre, la madre, hermano o hermana, el trabajador tendrá derecho a cuatro días corridos de permiso pagado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

De conformidad a las disposiciones de la Ley 16.744.- que establece el Seguro Social Obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que en su art.67 dispone: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día el Reglamento Interno y, los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Libro 1, Título III del Código del Trabajo, se establece este Reglamento de Higiene y Seguridad.

Al analizar el alto contenido social y económico que involucra la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se concluye, ineludiblemente que es un objetivo al que deben propender y colaborar todos los integrantes de la empresa.

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

Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe.

Para ello la Empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, extendiendo esta actitud a su hogar, su familia y a toda la comunidad.

Definiciones

A. **TRABAJADOR:** Se entenderá por trabajador, a toda persona sea empleado u obrero que en cualquier carácter preste servicio a la empresa y por los cuales obtenga una remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

B. **ACCIDENTES DE TRABAJO:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también Accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de Instituciones Sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales (art. N° 5, Ley 16.744).

C. **ACCIDENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SEGURIDAD:** Es todo hecho imprevisto que interfiera en el proceso normal de trabajo, y que produce consecuencias tales como daños personales, daños materiales o pérdidas de tiempo.

D. **ACCIDENTES DEL TRAYECTO:** Los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



E. ENFERMEDAD PROFESIONAL: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que produzca incapacidad para el trabajo o la muerte (art. N° 7, Ley 16.744).

F. RIESGOS PROFESIONALES: Los riesgos a que esté expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.

G. CONDICION INSEGURA: Es la condición física o mecánica que hace posible el accidente personal y/o el accidente material. Es susceptible de protegerse o corregirse.

H. ACCION INSEGURA: Es la trasgresión a una norma de trabajo a una instrucción considerada insegura.

I. EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL: El elemento o conjunto de elementos que permite al trabajador protegerse del deterioro de su integridad física.

J. ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO O MUTUAL: Se entiende por Organismo administrador al servicio nacional de salud, las mutuales y todos los organismos de prevención social al que se encuentren afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.

Transportes Navarro Spa se encuentra actualmente afiliado a Mutual de Seguridad C.Ch.C

K. NORMAS DE SEGURIDAD: El conjunto de reglas preventivas, obligatorias, emanadas del departamento de prevención. Comité Paritario u organismo administrador del Seguro que señalen la forma o manera de ejecutar sus trabajos sin riesgo para el trabajador.

L. COMITÉ PARITARIO: Grupo de personas compuesto por representantes de la empresa y trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que encomienda la ley serán OBLIGATORIAS para la empresa y los trabajadores.

M. SUPERVISOR O EXPERTO DE SEGURIDAD: Trabajador que colabora con las respectivas ~~un~~ ^{un} para orientar, súper vigilar e impartir instrucciones generales y normas de seguridad necesarias para prevenir riesgos y velar por el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones de seguridad.

N. DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS: Para efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Departamento deberá contar ~~con~~ ^{con} un experto en la materia, para ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de adiestramiento de los trabajadores, registro de evaluación

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



y estadísticas de resultados, asesoramientos técnicos a los Comité Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

O. CONTROL DE PÉRDIDAS: Es un enfoque moderno de prevención de accidentes que evita lesiones a las personas y daños a los recursos materiales de prevención.

P. PROGRAMA DE CONTROL DE PERDIDAS: Es un conjunto de actividades que permiten obtener resultados efectivos en el control de los accidentes.

TITULO I

Del entrenamiento

ARTÍCULO 99: La empresa Transportes Navarro Spa podrá exigir un examen e historia ocupacionales a todos los trabajadores que están o que ingresan a la empresa.

Se les hará examen psicotécnico a los trabajadores que operen o deban operar, manejar vehículos motorizados u otros equipos o maquinarias de naturaleza o sistema complejo. Este examen preventivo se efectuará en la institución que previamente defina el o los asesores en prevención de Riesgos de la Empresa.

ARTÍCULO 100: Todo trabajador que ingrese a la empresa a cumplir funciones en las que vaya a operar máquinas y herramientas, recibirá una instrucción básica de prevención, la que deberá estar orientada hacia el conocimiento específico de los riesgos del trabajo que ejecutará y la manera correcta para desempeñarlo, aprendizaje del manejo de los equipos, dispositivos y sistema de seguridad y uso correcto de los elementos de protección personal.

ARTÍCULO 101: El entrenamiento básico de operación y seguridad en los riesgos especificados de cada labor, durará todo el tiempo que el o los asesores en prevención de Riesgos de la Empresa o Comité Paritario estime necesario para que el nuevo trabajador se ambiente con ellos o sea capaz de manejarlos con seguridad. Si el trabajador se adapta satisfactoriamente a las exigencias impuestas por el trabajo, tendrá la autorización para operar el equipo.

ARTÍCULO 102: Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la ficha ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las Enfermedades y Accidentes que ha sufrido y las consecuencias que le hayan quedado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TITULO II

De las políticas de seguridad de la empresa

Las relaciones más provechosas y menos conflictivas dentro del ámbito laboral, son aquellas dirigidas a la prevención de riesgos, dado que la preservación de la salud y la vida del hombre es un objetivo común en el que todos los integrantes de la organización deben estar empeñados, y cuando la organización reúne a sus integrantes en la noble tarea de prevenir accidentes, está propiciando entendimientos para el beneficio común, pero sobre todo, está fomentando la comunicación entre las personas para resguardar su más valioso capital.

Todas las áreas de la organización, deben tener muy clara su forma de participación para cumplir con las políticas de la Empresa en materia de prevención de riesgos, manteniendo las más fluidas comunicaciones cumpliendo así con sus responsabilidades, analizando, previniendo, corrigiendo y neutralizando potenciales causas de accidentes. Modificando condiciones y hábitos inseguros.

Considerando el aspecto de "PREVENCIÓN" como una actividad incorporada a su conducta diaria dentro de su actividad normal, transfiriendo a sus niveles superiores sólo aquellos casos que excedan a sus propias responsabilidades y atribuciones.

La Gerencia General de **Transportes Navarro Spa**, ha definido que el proceso productivo tendrá una sola prioridad unificada, integrada por la calidad, seguridad y medio ambiental.

La estrategia a aplicar se fundamentará en un estilo de administración de "Control Total de Pérdidas adecuado a la realidad de nuestra organización". Considerando que la convicción de esta administración en la aplicación de este Programa debe complementarse con la participación comprometida de todo el nivel operativo, además de la responsabilidad absoluta de la línea de mando en el cumplimiento de cada una de las acciones y procedimientos establecidos en el programa.

El control total de pérdidas se define como una práctica administrativa que tiene por objeto neutralizar los efectos destructivos de las pérdidas potenciales o reales que resultan de los acontecimientos no deseados relacionados con los riesgos de la operación. Por lo tanto, administrar el control de pérdidas implica la aplicación de los conocimientos y técnicas de administración profesional, a aquellas acciones y procedimientos que tienen por objeto disminuir las pérdidas relacionadas con los acontecimientos no deseados, que puedan afectar a personas, instalaciones y medio ambiente.

Es a partir de hoy y no de mañana, que debemos incorporar a nuestra actividad diaria la responsabilidad en el cumplimiento de los procedimientos ya establecidos y con nuestra participación ilimitada, enriquecerlos, además de no frenar nuestros esfuerzos engendrar cada día nuevas conductas positivas en prevención, favoreciendo ellas a

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



nuestros colegas como a nosotros mismos, equipos e instalaciones todo ellos en búsqueda del logro de nuestros objetivos personales como los de la Empresa. Todo ello en una acción de equipo integrado en búsqueda de objetivos comunes.

TITULO III

CAPITULO DE DISPOSICIONES GENERALES

De la Notificación de Accidentes:

ARTÍCULO 103: El procedimiento a considerar en caso de ocurrir un accidente con lesión personal, es el siguiente:

- a. Todo accidente del trabajo por leve que este parezca, deberá ser informado en forma inmediata al Jefe Directo o a quién lo reemplace.
- b. Los accidentes que no hayan sido reportados de acuerdo al punto anterior, perderán el carácter de accidentes del trabajo.
- c. Las lesiones menores, serán atendidas con los medicamentos existentes en los diversos botiquines, ubicados en las plantas.
- d. Cuando sea necesario enviar al accidentado, por la gravedad de las lesiones, a algún centro de atención (de la mutualidad a la cual corresponda la empresa) el jefe directo o quién lo reemplace deberá llenar la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), en duplicado, una para el organismo mutual y otra para el archivo de la empresa.
- e. El trabajador que hubiere tenido licencia por accidente del trabajo, no podrá reintegrarse a trabajar sin el correspondiente certificado de alta, el cual debe ser recibido y visado por el jefe directo.

ARTÍCULO 104: Será obligación de cada trabajador dar cuenta inmediata a su jefe directo o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos y en el cual haya tenido participación o conocimiento.

ARTÍCULO 105: El jefe directo del accidentado tendrá la OBLIGACION de realizar, en el lugar mismo del accidente, existan o no daños físicos o materiales, una acuciosa investigación de lo ocurrido e informará por escrito, en el plazo de 48 horas a contar del momento en que sucedió al departamento de prevención, y a la gerencia respectiva, de la acción, la condición insegura que le ocasionó, y las medidas recomendables para evitar hechos similares. El cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones.

ARTÍCULO 106: Todo trabajador está OBLIGADO a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Estas investigaciones tienen por objetivo detectar condiciones y/o acciones inseguras a fin de corregirlas y, en ningún caso

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



determinar culpables. Por tanto, las entrevistas a las personas, son de carácter informativo.

ARTÍCULO 107: Será OBLIGACION de los jefes inmediatos, tramitar y poner en práctica las medidas de prevención que se desprendan de las investigaciones de los accidentes.

ARTÍCULO 108: El personal que resultare con lesiones no podrá reintegrarse a sus labores, después de un accidente del trabajo, sin el respectivo certificado de alta y sin el visto bueno del jefe directo. El certificado de alta deberá ser archivado en la carpeta "Accidentes del Trabajo".

ARTÍCULO 109: En caso de accidente en el trayecto directo, el afectado, sus parientes o compañeros de trabajo deberán comunicarlo a la empresa en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas siguientes al hecho, acreditándolo mediante parte de Carabineros o declaración testigos y/o boleta de atención de cualquier Centro Asistencial.

ARTÍCULO 110: Todo el personal que ocupa cargos tales como: Supervisores Generales: Supervisores, jefes de Sección, Jefes de Turno o, cualquier otra persona que tenga trabajadores a su cargo, tendrá las siguientes responsabilidades:

- A. Formular y controlar proyectos y procedimiento para trabajos seguros.
- B. Velar por la seguridad individual y colectiva del personal a su cargo. Corregir en forma inmediata al trabajador que aplica una práctica insegura.
- C. Velar porque se mantenga el lugar de trabajo limpio, ordenado y en condiciones adecuadas, y, además, controlar el uso del vestuario y equipos de protección personal adecuados.
- D. Otorgar rápidamente los primeros auxilios, en caso de lesiones del personal.
- E. Informar e investigar todos los accidentes del trabajo y corregir sus causas.
- F. Colaborar con el o los asesores de Prevención y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en todas sus funciones, si correspondiere.
- G. Inspeccionar periódicamente las herramientas y equipos de seguridad del personal a su cargo.
- H. Mantener las áreas de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones seguras.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



I. Velar por el estricto cumplimiento de todas las instrucciones y demás normas destinadas a la prevención de riesgos y, en especial, por aquellas que se refieren a las obligaciones y prohibiciones que señala este reglamento.

J. Cumplir con todas las actividades del programa Control de Pérdidas.

De la Atención Médica

ARTÍCULO 111: **Mutual de Seguridad C.Ch.C es** la Institución a cargo de las obligaciones del Seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que establece la Ley 16.744, para con el personal de trabajadores de la empresa, en virtud del convenio establecido conforme a la facilidad que da la ley en sus artículos 8º y 11º.

ARTÍCULO 112: Desde el momento de ocurrido el accidente, los gastos de atención de los accidentados serán por cuenta de la Mutual.

ARTÍCULO 113: En caso de accidentes graves, en que se requiera atención médica urgente, se deben agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales de la Mutual; todo esto sin perjuicio de informar posteriormente la medida adoptada para que la Mutual tome las providencias del caso.

De los primeros auxilios

Definición: Primeros auxilios es la atención inmediata dada a un lesionado en el lugar en que ocurrió un accidente, mientras se procura la atención necesaria

ARTÍCULO 114: Todo local, dependencia o vehículo propiedad de la empresa deberá tener uno o más botiquines y guardará relación con el número de trabajadores expuestos a riesgos. El contenido de los botiquines estará de acuerdo con las instrucciones impartidas al respecto y deberá ser revisado por lo menos cada 20 días, y si es necesario, después de cada uso será repuesto el o los medicamentos que correspondan.

El botiquín debe ser instalado en un lugar conveniente, limpio y de fácil acceso; además contendrá instrucciones simples y fáciles de seguir en caso de urgencia.

Los supervisores deberán difundir estas instrucciones entre el personal a su cargo.

TITULO IV

CAPITULO DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 114: De acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo, será obligación de los trabajadores conocer y cumplir las disposiciones del presente reglamento, y para su

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



debido conocimiento se entregará a cada uno de ellos un ejemplar que deberá mantener en su poder. No se aceptarán reclamos posteriores sobre las materias aquí tratadas.

ARTÍCULO 115: Los trabajadores deberán acatar y cumplir estrictamente las instrucciones impartidas por los jefes, el departamento de prevención de riesgos, comité paritario o el organismo administrador en relación a las normas de seguridad e higiene.

ARTÍCULO 116: Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su seguridad en el trabajo; deberá poner en conocimiento de esta situación a su jefe inmediato; especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva, visual, etc.

ARTÍCULO 117: Todo trabajador que sufre un accidente por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

ARTÍCULO 118: Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al organismo administrador, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberá indicarse en forma precisa lo que ocurrió. Estarán obligados a hacer la denuncia al organismo administrador, la empresa y en subsidio de ésta el accidentado o enfermo o sus derechohabientes o el médico que trató o diagnosticó la lesión, como igualmente, el comité paritario.

ARTÍCULO 119: La denuncia del accidente a la Mutual lo hará por escrito el o los asesores de Prevención y verbal cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

ARTÍCULO 120: En conformidad con el art. 74 del decreto N° 101 el plazo máximo para dar cuenta del accidente del trabajador, es de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente o la lesión.

De acuerdo con esta disposición el trabajador deberá denunciar en el plazo fijado todo accidente que le suceda por leve que éste sea.

ARTÍCULO 121: Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar la alarma avisando en voz alta al jefe inmediato, oa cualquier ejecutivo o compañero que se encuentre cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la norma de seguridad vigente en la empresa.

ARTÍCULO 122: Si el trabajador tuviere duda en cuanto al riesgo de algún trabajo, deberá solicitar instrucciones pertinentes al Jefe Directo o al asesor de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 123: Los trabajadores tendrán, especialmente las siguientes obligaciones:

- Abstenerse de distraer a sus compañeros y evitar bromas en el trabajo.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Esforzarse por mantener calma y actuar con seguridad frente a cada uno de los siniestros que pudieren ocurrir.
- Mantener despejadas las puertas de escapes para permitir la salida expedita en caso de siniestro.

Las normas e instrucciones especiales de prevención de riesgos que se imparten, constituyen una obligación esencial cuyo cumplimiento es inexcusable, de la misma forma que las del presente Reglamento.

TITULO V

CAPITULO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIFICAS

Artículo 124: Será obligación primordial del trabajador cumplir fielmente con su contrato de trabajo y con las disposiciones de este Reglamento de Higiene y Seguridad.

En especial, el trabajador estará sujeto a las siguientes obligaciones:

- 1. Uso de los elementos de protección personal.** Todo trabajador deberá usar adecuadamente el equipo de protección personal que le haya proporcionado la empresa. Los elementos que se reciban son propiedad de ésta; por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa. Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a canjear o devolver los que tenga en su poder.
- 2. Comportamiento en el lugar de trabajo.** Todo trabajador deberá cumplir estrictamente las normas de seguridad establecidas en este Reglamento, en las instrucciones del Comité Paritario (cuando corresponda su conformación), de los expertos prevencionista o de sus superiores, y atender cuidadosamente las instrucciones destinadas a protección propia y/o de las demás personas que trabajan o asisten a la empresa y a protección de los equipos e instalaciones. Los trabajadores deberán mantener limpios y ordenados los lugares de trabajo, evitando los derrames de aceite, grasa u otras sustancias que puedan producir resbalones o caída.
- 3. Prevención de accidentes.** Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a alguno de los miembros del Comité Paritario (cuando corresponda su conformación) o a cualquier superior, de toda anomalía que observare en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgos para la integridad de las personas que trabajan, así como para la integridad y cuidado de sus bienes.
- 4. Accidentes de trayecto.** En caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes deberán comunicarlo a la empresa en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas de ocurrido, acreditando el hecho

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



mediante parte extendido por Carabineros, mediante acreditación médica y/u otros medios fehacientes.

5. Investigación de los accidentes: Será obligación del jefe directo, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario (cuando corresponda su conformación) de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.

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

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

El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento de Personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

6. Orden y limpieza: El orden y aseo reduce los accidentes, reduce el tiempo y los esfuerzos y hace más agradable y seguro el lugar de trabajo.

Es obligación del Jefe Directo y de todos los trabajadores a su cargo, mantener limpia y ordenada su área de trabajo, en especial están obligados a:

a. Mantener los pisos secos, si se derramado aceite u otro líquido debe secarlo en forma inmediata.

b. Evitar acumulación de desperdicios en su área de trabajo.

c. Recoger todo elemento o material que pueda causar accidentes o lesiones. (escombros, alambres, tablones etc.)

d. Los residuos del hormigón depositarlos en las piscinas habilitadas para tal fin, la basura debe botarse en basureros.

e. Apilar los materiales y productos de acuerdo con un orden, de manera que no obstruya pasadas, pasillos ni caminos.

f. Cumplir las normas sobre señalización y demarcación existentes en las áreas de trabajo.

g. Mantener los pasillos y vías de tránsito de peatones y vehículos, despejados, señalizados y demarcados.

h. Y en general, cuidar la buena conservación de los edificios, dependencias, bienes y servicios de la Empresa.

7. Prevención de incendios: El trabajador deberá conocer la ubicación del equipo contra incendios de su sección o área de trabajo.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- a. El acceso a los equipos contra incendio deberá mantenerse despejado en todo momento, de manera que se pueda hacer uso de ellos sin dificultad alguna, cuando las circunstancias lo requieran.
- b. Se debe dar cuenta inmediatamente al jefe directo cuando se ha ocupado un extintor para proceder a su recarga.
- c. No se deben encender fuegos cerca de los materiales combustibles, inflamables o explosivos.
- d. El trabajador no debe acumular basura, especialmente huape o trapo con aceite, diluyente o grasa, en los rincones, en la zona demarcada alrededor de máquinabancos de trabajo o roperos ya que pueden arder por combustión espontánea.
- e. El trabajador debe ceñirse al plan de evaluación con rapidez, sin descontrolarse a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.
- f. Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate, debe dar la alarma e informar al primer jefe que encuentre y se pondrá a las órdenes de éste.
- g. Es responsabilidad de la jefatura velar porque se cumplan las disposiciones establecidas para los casos de incendio o siniestro.
- h. Informar a la Jefatura directa luego del uso de los extintores de incendio para que sea solicitada su reposición o recarga.

8. Clases de fuego y forma de combatirlo:

- a. Los incendios de clase A: papeles, madera, cartones, géneros, etc. Se combaten con extintores de: agua a presión, polvo químico seco y agua corriente.
- b. Los incendios de clase B: líquidos inflamables, petróleo, bencina, parafina, grasa, aceite, se combaten con extintores de polvo químico seco, anhídrido carbónico.
- c. Los incendios de clase C: equipos eléctricos en general, motores, tableros, transformadores, cables, etc. Se combaten con extintores de anhídrido carbónico y polvo seco.
- d. Los incendios de Clase D: metales combustibles como magnesio, sodio y titanio. Se combaten con extintores de clorhidrato de sodio
- e. Los incendios clase K: grasas y aceites vegetales de cocinas industriales. Se combate con extintores de acetato de potasio.

La empresa cuenta con extintores de polvo químico seco tipo ABC.

Precaución al accionar un extintor de anhídrido carbónico que tiene un cono de dispersión, debe ser tomado por la empuñadura (jamás por el cono referido, ya que su temperatura desciende a más de 100 grados bajo 0 en segundos).

9. Del transporte y traslado de personas, equipos y herramientas: El trabajador deberá respetar las siguientes medidas de seguridad:

- a. El traslado y transporte por superficies inclinadas debe realizarse con el máximo cuidado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- b. Todo trabajador que levante peso desde el suelo deberá flectar las rodillas a finde que el esfuerzo se realice con las piernas.
- c. Los equipos deben ser transportados debidamente embalados y sólo pueden ser tomados por los puntos de soporte indicados y apoyados en las zonas indicadas.
- d. Los equipos y herramientas deben ser asegurados en los respectivos lugares habilitados para tales efectos.
- e. Los trabajadores no podrán trasladarse en vehículos no aptos para ello.
- f. Los trabajadores no deberán estar bajo la influencia del alcohol o drogas al momento de manejar o transportarse en un vehículo perteneciente a la empresa.

10. Trabajos en fuentes de poder: Se deberá respetar las siguientes medidas de seguridad:

- a. Todo trabajador que manipule o se desempeñe con baterías de energías deberá estar provisto de guantes, gafas de seguridad y delantal de P.V.C.
- b. Toda picazón debe ser tratada de inmediato con agua pura o solución de bicarbonato de sodio.
- c. Todo trabajador que manipule o se desempeñe en labores de fuentes de energía eléctrica estando debidamente calificado o facultad para ello, deberá cerciorarse que la energía eléctrica se encuentra interrumpida en las conexiones en que debe intervenir. Para ello es preciso que utilice los voltímetros correspondientes e interprete adecuadamente la información que acuse dicho instrumento. Toda duda relativa a la existencia de energía debe ser consultada.
- d. Toda anomalía o duda que detecte en su actividad, en la de otro trabajador o de terceros, relativa a energía eléctrica u otras fuentes de poder, debe ser comunicada de inmediato a los superiores.
- e. Ninguna persona podrá ingerir alimentos o bebidas en las cercanías de los equipos eléctricos.
- f. Se prohíbe estrictamente fumar en las cercanías de fuentes de poder y en las demás áreas en que se haya impuesto esta limitación.
- g. Todo trabajador que labore en equipos de telecomunicaciones deberá estar conectado a un circuito a tierra que elimine la electricidad estática.
- h. En toda faena que exija el retiro de defensas o protecciones de los equipos, deberán ser repuestos inmediatamente de concluya la faena.

Artículo 125: Cuando a juicio del Organismo Administrador del Seguro se sospeche riesgo de enfermedad profesional o de un estado de salud que genere una situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos 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 126: Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Artículo 127: La Empresa, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, protegerá a sus Trabajadores de los riesgos del trabajo; entregará al Trabajador cuya labor lo requiera, sin costo, pero bajo su cargo y responsabilidad, los elementos de protección personal respectivos y que su labor lo requiera.

Artículo 128: El Trabajador que tenga a su cargo equipos de seguridad, deberá usarlos permanentemente cuando desarrolle la tarea que se los exija.

Artículo 129: Todos los elementos personales de protección serán de uso del trabajadora quién le fuere asignado, prohibiéndose por motivos higiénicos el préstamo o intercambio, además de la venta de los mismos.

Artículo 130: El Trabajador dará cuenta inmediata a su jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando en su reparación o ubicación, de conformidad a los contenidos del procedimiento de reposición de Elementos de Protección Personal vigente en la empresa.

Artículo 131: El Trabajador queda obligado a dar cuenta en el acto a su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección asignado.

Artículo 132: 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.

CAPÍTULO DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 133: Queda estrictamente prohibido a los trabajadores:

A La entrada a la empresa, de personas en estado de intemperancia. Queda asimismo prohibido entrar bebidas alcohólicas. Los vigilantes y jefes velarán especialmente por el fiel cumplimiento de esta disposición.

B El accidentado no puede tratarse por su propia cuenta, ya que corre el riesgo de infecciones o aumentar la gravedad de las lesiones.

C El afectado no permitirá que otra persona no especializada trate de remover de sus ojos o heridas, cuerpos extraños.

D Queda prohibido botar fósforos y cigarrillos, que pudieren estar encendidos en los papeleros y canastillas.

E Se prohíbe usar ropas sueltas o inapropiadas o con partes sueltas, rotas o volantes.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



F No se permitirá la entrada a recintos de trabajos peligrosos a quienes no están debidamente autorizados.

G Ningún trabajador de la empresa podrá ejecutar trabajos para los cuales no esté autorizado o destinado por su jefe inmediato. En ningún caso podrá reemplazar a otro compañero en trabajos especializados u operar máquinas o mecanismos que no sean exclusivamente para los cuales esté especializado.

H Queda prohibido viajar en cargas de camiones, camionetas, tractores, grúas, puentes y cualquier vehículo que no haya sido diseñado para el transporte humano.

I Por ningún motivo se podrá soldar o cortar tambores vacíos u otros envases, sin la instrucción y supervisión del jefe de taller.

J Se prohíbe arrojar desde un techo, o desde cualquier altura donde se esté trabajando y que no ofrezca buena visibilidad, herramientas, materiales, escombros, etc.

K Se prohíbe usar escaleras quebradas, parchadas o sueltas

L Fumar en lugares prohibidos, tales como: Bodegas, Bombas de combustibles, Lugares donde se almacenen cilindros gaseosos, en lugares cerrados y otros que indique la Jefatura correspondiente y el Departamento de Seguridad.

M Obstaculizar las salidas de emergencia.

N Acumular desperdicios, especialmente guaipe trapos con aceite, diluyente o grasa en los rincones, bancos de trabajo o casilleros ya que éstos pueden arder por combustión espontánea.

Ñ Romper, rayar o sacar afiches, avisos, normas o publicaciones de higiene y seguridad industrial colocados a la vista de los trabajadores para que sean conocidos por éstos o para información general.

O Transitar en forma precipitada por escaleras y pasillos, chocotear, jugar, reñir o discutir en horas y lugares de trabajo.

P Ocultar o informar en forma tergiversada los datos referentes a accidentes o enfermedades.

Q Utilizar para calefacción, o para cualquier objeto que no sea esencialmente de carácter productivo, llamas abiertas tales como mecheros, sopletes, etc.

R No se permite reforzar la capacidad de los fusibles sin autorización del personal de mantención encargados de ellos.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



S Se prohíbe consumir alimentos en lugares de trabajo, salvo en el recinto habilitado para ello.

T No se podrán poner sobre los equipos destinados a calefacción ningún objeto que pudiese inflamarse.

U Romper, rayar, alterar o sacar sellos de los equipos extintores de incendio, como también, ocupar espacios delante o bajo ellos.

V Se prohíbe permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosas, o que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.

W Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias instalaciones. Detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagüe, etc., que existen en la faena.

X Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no esté capacitado, o en estado de salud apropiado.

Y Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la faena.

Z Portar cualquier tipo de arma en el trabajo.

AA Trabajar sin los elementos de protección personal.

AB Dejar botellas trozos de vidrios o elementos peligrosos en lugares que puedan producir accidentes.

AC Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado o cualquier otro tipo de protección que la empresa le proporcione para tal efecto.

AD Se prohíbe el uso de aparatos de radio y/o televisión durante la jornada de trabajo.

AE Conducir vehículos de la empresa sin respetar las normas del tránsito en la vía pública o las normas especiales de seguridad y señalización establecidas por la empresa en sus recintos.

AF Mantener en funcionamiento maquinarias y equipos mientras sean reparadas o aseadas.

TITULO VI

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Capítulo de las sanciones

ARTÍCULO 134: Toda infracción a las disposiciones contenidas en reglamento, sus normas, materias, manuales de operación e instrucciones serán sancionados con amonestación y/o multa en dinero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo. Las amonestaciones verbales, tendrán el carácter de discrecionales.

El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones por infracción a las disposiciones de este libro, se regirán por lo dispuesto en el inciso primero del artículo 42 del libro I de este reglamento; todo lo cual se entiende sin perjuicio de la intervención del comité paritario en lo pertinente.

ARTÍCULO 135: El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán al objeto previsto en el artículo 43 de este reglamento.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que el 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 dispuestas 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 regirá la disposición precedente.

(*) En la actualidad respectivo organismo competente en la materia que trata la disposición: Servicio de Salud; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Salud Pública de Chile; Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, creado por el decreto Ley N° 2763, Diario Oficial 3 de agosto de 1979 y Ley N° 18.122, Diario Oficial 17 de mayo de 1982.

ARTÍCULO 136: Las sanciones se aplicarán según el grado que se indica:

A Grado 1 Amonestación verbal

B Grado 2 Amonestación escrita con constancia en la hoja de vida y a la Inspección del Trabajo.

C Grado 3 Multa de un 25% de la remuneración diaria. La reincidencia de la misma falta en un año dará lugar a la aplicación de la sanción que siga a la aplicada la vez anterior de acuerdo a la escala precedente.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



TITULO VII

Normas de la ley 21.012, que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia

ARTÍCULO 137: La empresa aplicará lo que se regula en el Artículo 184 bis del Código del Trabajo, según el siguiente detalle:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que ~~interrumpe~~ sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

TITULO VIII CAPÍTULO

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

ARTÍCULO 138: A continuación, se transcriben textualmente las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.744.-

Art. 33

Si el accidentado o enfermo se negase a seguir el tratamiento o dificultase o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el jefe del área respectiva del Servicio Nacional de Salud, cuya resolución, a su vez, podrá presentarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. 42

Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o que rehúsen sin causa justificada, someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. 63

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas versiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto. La revisión podrá realizarse, también a petición del interesado.

Art. 69

Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, se considerará:

- a) El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, las costas por las presentaciones que haya otorgado o deba otorgar.
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda otra indemnización a que tenga derecho, incluso el daño moral.

Art.76

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes o, el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la Empresa no lo hubiere realizado.

Art. 77

Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la comisión médicas de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas encuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que se resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada la misma en el Servicio de Correos.

Art. 77 bis

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolso, 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 contado desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiera 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 de 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 de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuera profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, por lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

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

Art. 78

La Comisión Médica de Reclamo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales esta compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) Un abogado.

Los miembros de esta comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el reglamento.

El mismo reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Art. 79

Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de inscripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

Art. 80

Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

ARTÍCULO 139: A continuación se transcriben textualmente disposiciones contenidas en el decreto reglamentario N° 101 (*Diario Oficial N° 27.061 de 7 junio de 1968*).

Art. 71

Aporte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el art.76 de la Ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que debe pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio Nacional de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio el alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique.

Art. 72

La denuncia de un accidenté del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligaciones a ello en conformidad al art. 76 de la Ley o, en su caso, por las personas señaladas en el Art. 71 del presente reglamento.
2. La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



3. La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el art. 80 de la Ley, y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

4. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que corresponda y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la Enfermedad Profesional.

Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Art. 73

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 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

Art. 74

El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del art. 72 de este reglamento, en el mismo acto que se preste atención al accidente o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

Las informaciones a que se refiere el inciso 3ero. del art.76 de la Ley se proporcionarán por trimestres calendarios y en el mismo formulario indicado en el art.72 del reglamento.

Art.76

Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, 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 de la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Art. 77

La Comisión Médica de Reclamo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad automática, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Art. 78

La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud.

Art. 79

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 refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

Art. 80

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la comisión médica o inspección del trabajo, y si se ha entregado personalmente a la fecha en que conste que sea recibido en la oficina de la comisión médica o de la inspección del trabajo.

Art. 81

El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Art. 90

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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

Art. 91

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación de la recepción de dicha carta.

Art. 93

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 copia de ellas al afectado por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación por los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TITULO IX

Circular n°3.167 imparte instrucciones a los organismos administradores de la ley 16.744 y a las entidades que participan en la administración del régimen de salud común para la calificación de patologías y aplicación del artículo 77 bis de la ley 16.744.

ARTÍCULO 140: La Superintendencia de Seguridad Social emitió instrucciones para los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744, tendientes a regular el proceso de evaluación que deberán establecer estas entidades, detallando los exámenes que se deberán realizar y qué profesionales tienen que participar en la determinación de si una enfermedad es de origen laboral o de naturaleza común.

La nueva normativa, contenida en la Circular N°3.167, de fecha 27 de octubre de 2015, instruye a los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744 (Mutualidades de Empleadores e Instituto de Seguridad Laboral), sobre la aplicación de un protocolo de carácter general y de protocolos específicos para patologías músculo esqueléticas de extremidad superior y de salud mental, con normas mínimas de evaluación que se deben cumplir en el proceso de calificación del origen, laboral o común, de todas las enfermedades denunciadas como presuntamente profesionales ante estas Instituciones.

Para el caso de enfermedades músculo – esqueléticas de extremidad superior se definen, además, los exámenes a ser considerados en el diagnóstico y calificación, así como las características de los estudios de puestos de trabajo que deben ser incluidos en el proceso. De igual forma, se establece el proceso de evaluación clínica

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



y las características de los estudios de puestos de trabajo para las enfermedades del ámbito de la salud mental.

En este contexto, cuando una persona, su empleador o su médico tratante sospechan que la enfermedad de un trabajador pudo ser causada por factores relacionados directamente con su trabajo, deben comunicarlo al Organismo Administrador al que está adscrito. Es esa Institución la que define si la patología de que se trata corresponde efectivamente a una enfermedad ocupacional o no.

La importancia de esa calificación radica en que si se determina que la enfermedad tiene un origen laboral, se otorga gratuitamente la cobertura del Seguro regulado por la Ley N° 16.744, mientras que si se concluye que la afección no es de origen profesional, entonces el trabajador debe atenderse en el sistema previsional común de salud al que está afiliado (Fonasa o Isapre), conforme con su plan de salud.

Esta normativa dispone que el proceso de calificación de las enfermedades denunciadas a contar del 1 de enero de 2017 debe demorar un máximo de 30 días corridos. Sin embargo, dicho proceso, para las enfermedades denunciadas entre el 1 de marzo de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, deberá concluir dentro de un plazo máximo de 45 días corridos, como período de marcha blanca.

Finalmente, se establece que los Organismos Administradores deberán tener un comité de calificación de enfermedades, conformado al menos por tres profesionales de la salud, dos de ellos médicos. Uno de los médicos debe ser especialista en medicina del trabajo, en tanto que el otro debe ser fisiatra o traumatólogo, para la calificación de patologías músculo - esqueléticas de extremidad superior, o bien, psiquiatra, tratándose de la calificación de patologías mentales.

TITULO X

CAPÍTULO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 141: Se transcribe el texto completo del Decreto 54 modificado por el decreto 30, sobre la constitución y funcionamiento de los comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

ART. 1

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representante de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16744 serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales, o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse con Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir en caso de duda, si procedo no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ART. 2

Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias, y en cada una de ellas se constituyesen Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el art. 21 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.

ART.3

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuesto por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

ART.4

La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por aviso colocado en un lugar de trabajo.

En caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo periodo termina.

ART.5

La elección de los representantes de los trabajadores mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su periodo, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que debe celebrarse por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faenas, sucursal o agencia y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

ART.6

Las elecciones de los delegados de los trabajadores deberán efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

ART.7

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

ART.8

Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia, para que ella se realice en la nueva fecha que indique.

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1 del Artículo 5

ART.9

Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ART.10

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad
- b) Saber leer y escribir
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos dictado por el Servicio Nacional de Salud y otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el departamento de prevención de riesgos profesionales de la empresa en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante 1 año.

El requisito exigido en la letra c) no se aplicará en aquellas empresa, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

ART.11

De la elección se levantará acta en triplicado en el cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos.

Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ART. 12

Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el inspector del trabajo que corresponda.

ART.13

Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su periodo al anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

ART. 14

Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento y en caso de duda o desacuerdo resolverá sin más trámite el respectivo inspector del trabajo.

ART.15

Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto pudiendo delegar sus funciones.

ART.16

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo, que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o a más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo: pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de la remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión mediante las correspondientes actas.

ART.17

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

ART.18

Cada Comité designará entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

ART.19

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.

ART.20

Los miembros de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ART. 21

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que deje de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

ART.22

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

ART.23

En la empresa que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho departamento.

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado departamento.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los organismos especializados del Servicio Nacional de Salud, de las mutualidades de Empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como experto en prevención de riesgos.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

ART.24

Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
 - a) Nombre del accidentado y su trabajo
 - b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido, expresado en días u horas
 - c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere.
 - d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente ya sea total para la empresa o por acciones o rubro de producción, según convenga.
 - e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por periodos superiores a seis meses.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la protección de riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo y;
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de estos organismos.

ART.25

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena o sucursal o agencia o empresa decidirá el inspector del trabajo.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ART.26

Los Comités permanentemente de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 24 de este reglamento.

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto.

ART.27

Las disposiciones del presente reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresa, faenas, sucursales o agencias afectas únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del art. 15 de la Ley 16.744.-, como en aquellas obligadas al pago de ellas y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto.

ART.28

Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

ART. 1 Transitorio

La primera designación de los miembros de los Comités Paritarios, deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse indistintamente por el Delegado del Personal, por el Presidente del Sindicato Industrial o por el Presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a trabajadores de la empresa o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio a quienes corresponderá presidir esa elección. Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al inspector del trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó la elección.

ART.2 Transitorio

El requisito indicado por la letra d) del art. 10 para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de 2 años contados desde la fecha de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

TITULO XI

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



De la obligación de informar (d.s. n° 40, título vi, decreto supremo n° 50 del ministerio del trabajo y previsión social. Artículo único n° 3, de la obligación de informar de los riesgos laborales)

ARTÍCULO 142: Los empleadores tienen la obligación de informar oportunamente 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. Los riesgos considerados son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 143: Todo trabajador, y en especial el recién contratado o trasladado, no podrá desempeñar sus labores sin haber recibido previamente instrucciones básicas de prevención de riesgos y un entrenamiento previo sobre las tareas del área específica en que se desempeñará.

Para estos efectos el organismo de Capacitación de la Empresa y/o Gerencia, tendrán la responsabilidad de hacer cumplir lo señalado en los párrafos anteriores y el jefe directo del área en donde se desempeñará el nuevo trabajador contratado o trasladado, no deberá aceptar la iniciación de sus labores sin que se haya cumplido con las etapas de entrenamiento previo y de seguridad.

ARTÍCULO 144: La instrucción básica de prevención de riesgos comprenderá fundamentalmente los siguientes aspectos:

- Instrucción de seguridad sobre el área en que le corresponderá desempeñarse al nuevo trabajador contratado o trasladado.
- Interés de la Empresa en evitar todo tipo de accidentes.
- Importancia de las pérdidas por accidentes para el trabajador, su núcleo familiar, la Empresa y el país.
- Importancia de los resguardos y avisos de seguridad destinados a prevenir accidentes instalados en maquinarias o equipos y la obligación de informar inmediatamente a los jefes supervisores cuando, éstos hayan sido de su lugar.
- La obligación de todo trabajador de informar a sus superiores de las condiciones peligrosas que encuentre en su trabajo. Si estas condiciones no fueren corregidas oportunamente, informar a Prevención de Riesgos y al Comité Paritario.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Obligatoriedad de informar inmediatamente al jefe directo de toda lesión que sufra en el desempeño de su trabajo, aún las más leves.
- Uso y mantención de los elementos de protección personal que le haya sido entregado a su cargo.
- Observancia el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa y fiel cumplimiento de las normas de seguridad establecidas.

ARTÍCULO 145: La instrucción sobre seguridad será responsabilidad del Supervisor o Jefe directo. El entrenamiento previo al trabajador consultará esencialmente los siguientes aspectos:

- Información general sobre la organización y funcionamiento de la Empresa.
- Conocimiento general del área donde trabajará y las restricciones que limitan el desplazarse por zonas que no le corresponden.
- Conocimiento detallado del lugar donde se desempeñará el trabajador.
- Instrucciones sobre aspectos más importantes de las funciones que desempeñará el trabajador.

TITULO XII

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa:

ARTÍCULO 146:

1. Contacto con energía eléctrica:

Consecuencias:

Asfixia por paro respiratorio, Fibrilación ventricular, Tetanización Muscular, Quemaduras internas y externas, Muerte.

Medidas de Prevención

- Verificar el correcto funcionamiento de los equipos y artefactos, extensiones y enchufes eléctricos.
- Toda instalación debe tener línea a tierra. Los enchufes deben tener tres clavijas.
- Para desconectar un cable de un enchufe tírese de la clavija y no del cable.
- NUNCA intervenga o trate de efectuar reparaciones a equipos eléctricos, solicite las reparaciones.
- Informe inmediatamente cualquier desperfecto eléctrico.

ARTÍCULO 147:

2. Caída mismo nivel y a distinto nivel:

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Consecuencias:

Heridas, lesiones múltiples, esguinces, fracturas.

Medidas de Prevención:

- Evitar correr dentro de las instalaciones y por las escaleras de tránsito, para evitar caídas o tropezones.
- Al bajar o subir por escaleras se deberán utilizar el respectivo pasamanos.
- Al bajar o subir por una escala debe bajarse peldaño a peldaño en forma lenta.
- Adoptar una posición segura y correcta al sentarse,
- Nunca inclinarse hacia atrás en su silla de trabajo, dado que puede ser causa de lesiones serias a su columna.
- Nunca improvisar elementos para alcanzar algo que se encuentre más arriba de usted. Utilice una escala adecuada.
- Las sillas giratorias no son vehículos de transportes.
- Nunca dejar cajones abiertos, dado que puede ser causa de accidentes para usted y otras personas.
- Nunca dejar cables o cordones en las áreas de tránsito. En el caso que los cables tengan que cruzar necesariamente por el piso, deben cubrirse con revestimiento especial para este fin.
- No dejar materiales en las áreas de tránsito, ya que pueden ser causas de accidente o bien dificultar la evacuación en caso de emergencias.
- Los suelos deben permanecer siempre limpios y secos. Debe limpiarse inmediatamente líquidos derramados, recoger papeles, clips, lápices, etc.
- Especial cuidado debe ponerse en el buen estado y aseo riguroso de los recintos de los servicios higiénicos y recintos de comedor y casinos.
- Utilizar calzado en buen estado.
- Mantener el orden y limpieza de las zonas de tránsito.

ARTÍCULO 148:

3. Golpes Por, Contra, Con:

Consecuencias:

Lesiones de partes del cuerpo por: Heridas, contusiones, hematomas, esguinces, fracturas.

Medidas de Prevención:

- Las puertas o mamparas de vidrio deben estar provistas de algún material decorativo o de señalización, a 1.40 m. del suelo para poder verlas y evitar que las personas que transitan por ahí choquen contra ellas.
- Nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que esta agachado. Abra un solo cajón a la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. Deje objetos pesados en la parte inferior para evitar lo antes señalado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Disponga los escritorios de tal forma que la distancia entre uno y otro no sea inferior a 0.90 m. dejando pasillos de tránsito despejados y libres de papeleros, muebles, archivos, etc.
- Adoptar una posición segura y correcta al sentarse.
- Utilice la manilla para cerrar o abrir cajones
- No se debe emplear el cuerpo para cerrar un cajón de archivador. Empújelo con la mano puesta sobre la manilla.
- Nunca deje cajones abiertos después de haberlos usado.
- Los equipos más pesados y los archivadores o estantes deben colocarse contra las paredes o columnas. En lo posible deben ir atornillando al suelo o pared para evitar su volcamiento.

ARTÍCULO 149:

4. Manejo de materiales:

Consecuencias:

Lesiones por: Sobre esfuerzo (lumbalgias), Hernias discales, Desviación a la columna, Heridas, Fracturas.

Medidas de Prevención:

Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los jefes directos y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que estos presentan.

Entre las medidas podemos señalar:

- Al levantar materiales el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.
- Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares, tales como carretillas, etc.
- No se debe emplear el cuerpo para cerrar cajones de escritorios o muebles, empújelo con la mano puesta en la manilla.
- Evite efectuar sobreesfuerzos al trasladar materiales; pida instrucción sobre la manera segura de efectuar manejo de materiales manuales-mecánicos cuando sea necesario.

ARTÍCULO 150:

5. Cortes

Consecuencias:

Heridas en las manos y partes del cuerpo.

Medidas de Prevención:

- Los vidrios rotos hay que recogerlos con una pala y escoba, además envolverlos en papel grueso. En lo posible anotar en el paquete: "VIDRIOS ROTOS". Cuando los trozos de vidrios son muy pequeños deben recogerse con papel mojado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Utilizar elementos cortantes con extrema precaución y almacenados en su correspondiente funda.

ARTÍCULO 151:

6. Incendio

Consecuencias:

Quemaduras, asfixias y muerte.

Medidas de Prevención:

- Manténgase un estricto orden y aseo en todas las dependencias. Los desperdicios son un potencial de incendio.
- Debe tenerse especial cuidado con los útiles de aseo.
- Se encuentra estrictamente prohibido fumar o hacer fuego en todas las dependencias.
- Las instalaciones eléctricas, deben mantenerse en muy buen estado. No se deben recargar ni hacerles reparaciones provisionales.
- Debe evitarse el uso de múltiples o ladrones de corriente porque debido al recargo de la línea a que están conectados provocará recalentamiento y corto circuito.
- Ante de encender cualquier artefacto de gas licuado o de cañería (cocina, cálifont y estufa) cerciórese de que no hay olor a gas, si lo hubiere, ventile bien el lugar pida que se inspeccione para detectar fugas de gas.
- Al encender un artefacto a gas primero encienda el fósforo y después abra la llave de gas. Cierre la llave si el fósforo se apaga e inicie la operación de nuevo.
- Debe mantenerse un stock suficiente de extintores portátiles bien señalizados y con acceso expedito. La revisión periódica debe permanecer siempre actualizada.
- Todo el personal debe conocer los diferentes tipos de extintores, su uso y forma de operarlos.
- Todos los artefactos y máquinas de oficina eléctricos deben quedar desenchufados al término de la jornada de trabajo.
- No dejar materiales en las áreas de tránsito, ya que pueden ser causas de accidente o bien dificultar la evacuación en caso de emergencias.
- Conocer procedimiento de evacuación, de respuesta en caso de emergencia.
- En caso de amago de incendio actuar de la siguiente manera:
- Detectado el amago, informe inmediatamente.
- Traslade el extintor apropiado más cercano al lugar afectado y acciónelo.
- Utilice el sistema de red húmeda en caso que sea necesario.
- Ante un incendio declarado, abandone de inmediato el recinto y facilite la acción de personal especializado

➤ **ADVERTENCIAS**, Nunca combata un fuego:

- Si el fuego se está esparciendo más allá del lugar donde empezó

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Si usted no puede combatirlo de espaldas a una salida de emergencia.
- Si no tiene el equipo adecuado para combatir fuego.
- En cualquiera de estas situaciones **NO COMBATA EL FUEGO USTED MISMO, PIDA AYUDA INMEDIATAMENTE.**

➤ Como utilizar un extintor portátil:

- Tire el pasador.
- Apunte la boquilla hacia la base de las llamas
- Apriete el gatillo manteniendo el extintor en posición vertical.
- Mueva la boquilla de lado a lado cubriendo el área del fuego con el agente extintor.

➤ Como evacuar un edificio en llamas:

- El último en salir de la habitación no debe cerrar la puerta, solo ajustarla. El cerrar las puertas dificulta los esfuerzos de rescate y búsqueda de Bomberos.
- Proceda hacia la salida tal como está indicado en el plan de Acción de Emergencias.
- Manténgase cerca del piso para evitar el humo y los gases tóxicos. El mejor aire se encuentra cerca del piso, así que gatee si es necesario.
- Si es posible, cubra su boca y nariz con un trapo para ayudar su respiración.
- Utilice las rutas de salida de emergencia siguiendo la señalización existente.
- Una vez afuera del edificio, repórtese al área pre-establecida para facilitar la cuenta del personal.

➤ Qué hacer si una persona está envuelta en llamas.

- Si usted resulta envuelto en llamas: Deténgase, tírese al piso, revuélquese en el piso esto apagará las llamas y le puede salvar la vida.
- Si un compañero está envuelto en llamas, apague las llamas envolviéndolo con una manta o alfombra: Esto puede salvarlo de serias quemaduras y hasta de la muerte.

➤ Qué hacer si está atrapado en un edificio en llamas

- Si está tratando de escapar de un fuego, nunca abra una puerta cerrada sin antes palparla. Use la parte posterior de su mano para evitar quemarse la palma de la mano. Si la puerta está caliente, busque otra salida, selle las grietas alrededor de las puertas y ventanas con lo que tenga a la mano.
- Si está atrapado, busque un teléfono y llame al Departamento de Bomberos, dándoles su dirección exacta.
- Si respirar le resulta difícil, trate de ventilar la habitación,
- Pero no espere una emergencia para descubrir que no puede abrir las ventanas.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ARTÍCULO 152:

7. Sismo y/o Terremoto

Consecuencias:

Heridas, Contusiones, Lesiones, Traumatismos, Incapacidad, Muerte.

Medidas de prevención:

- En el lugar de trabajo, en general en aquellos lugares donde permanezca con mayor frecuencia, un sitio seguro en caso de terremoto como, asimismo, vías de escape seguras, en caso de edificios en altura o lugares de aglomeración debe advertirse a las personas de los peligros que encierra un escape atolondrado.
- Los puntos más seguros de una edificación son los dinteles de puertas, en especial las de salida, o junto a los pilares estructurales y lejos de ventanales, muebles pesados, adornos inestables y revoques. Bajo una mesa o escritorio puede evitar la caída de objetos o escombros, mantenga esos espacios libres.
- Mantenga siempre expedita la salida de su lugar de trabajo ya sea al patio o a la calle.
- Conservar en un lugar accesible y en buen estado los elementos necesarios para afrontar la emergencia, entre ellos:
 - Disponga a mano de una linterna, asegurándose que este en buenas condiciones
 - Disponga de un Botiquín, con elementos de primeros auxilios
 - Bidones con agua fresca
 - Radios a pilas, para informarse de lo ocurrido y cumplir instrucciones.
 - Herramientas útiles para la remoción de escombros.
- No perder la calma, aunque se deba actuar rápido, no se debe huir o gritar pues con eso desata el pánico. Hay que controlarse. Trate de calmar a los otros.
- No corra por los patios o calles en forma despavorida, corre peligro y además contagia y asusta a otras personas.
- Los ocupantes de edificios y oficinas deben saber con anterioridad si pueden permanecer sin mayores riesgos en el interior o si conviene y es posible evacuar el lugar de inmediato.
- Si el temblor es grande salga hacia un lugar abierto seguro, lejos de cables eléctricos y murallas altas: La evacuación debe hacerse de acuerdo al plan de Emergencia, para una salida rápida y segura a un punto donde puedan llegar todas las personas
- Si permanece dentro del interior de la oficina, protéjase debajo de los marcos de las puertas, bajo una mesa firme, un escritorio, o bien sujetarse a un pilar de la estructura central de la edificación. Cuidado con muebles grandes que pueden correrse o volcarse y aprisionarlo. Cuidado con espejos y ventanales; pueden quebrarse o estallar por explosiones o torsiones.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Si el edificio es alto no se precipite a los balcones, a las salidas o escalas; manténgase en el interior, es más seguro. No corra ni use los ascensores, recuerde que se corta la electricidad y puede quedarse cerrado. Evacuar por escalas y puertas de escape útil sólo en el caso de edificios de pocos pisos.
- Si es posible corte el suministro de agua, luz, gas. Desconecte equipos que tenga encendidos.
- Evite los peligros de una aglomeración en la salida de una sala pública, protéjase en el interior.
- No use fósforos ni velas ni otro tipo de lámparas antes de asegurarse que no hay escapes de gas u otros combustibles.
- Si es de noche, use sólo linternas a pilas para alumbrarse.
- No se empecine en salvar objetos materiales arriesgando la vida.
- Si está en el exterior, aléjese de murallas altas o calles con grandes edificios; caen murallas, vidrios y objetos. Manténgase alejado de postes de alumbrado por caída de cables, focos, etc. En terremotos grandes pueden incluso caer ramas o troncos de árboles.
- Si está en la costa, cerca de ríos o lago, aléjese de las playas y riberas. Recuerde que terremotos grandes en la costa pueden originar maremotos.
- Recuerde que después de un terremoto seguirá temblando, es normal que así ocurra, por lo que deberá permanecer alerta. Las réplicas pueden ser de una intensidad similar al movimiento original.
- Encienda lámparas o artefactos eléctricos solo después de tener la seguridad de que no hay escapes de gas: Use su linterna.
- No camine descalzo, puede haber objetos o escombros cortantes en el suelo.
- No mueva a heridos graves, salvo peligro mayor.
- Termine de cerrar los pasos de agua, luz y gas. Revise los daños en las redes de suministro correspondientes, no las vuelva a usar hasta tener la seguridad de su buen funcionamiento.
- Observe los lugares de posibles incendios.
- Después que haya terminado el terremoto, revise el edificio. Averigüe la magnitud de los daños, si presenta hundimiento o desperfectos en el techo, inclinación de paredes, grietas; preocúpese de verificar si estas grietas atraviesan el muro o si son superficiales. Visualice los lugares donde puede producirse una caída de escombros. Después de esto decida provisoriamente si debe proceder a evacuar parcial o totalmente el edificio o si es posible permanecer en el. La opinión de Ingenieros, constructores, arquitectos y geólogos es fundamental, especialmente en el caso de grandes edificios, para decidir en forma definitiva.
- Seréñese y tranquilice a sus compañeros de trabajos y evite que se ingieran calmantes u otros medicamentos sin la recomendación de un especialista.
- No malgaste agua o alimentos. Planifique su uso, de prioridad a los perecibles. Si es menester dormir a la intemperie, prepare su campamento con todo lo necesario durante horas diurnas.
- Revise si hay problemas de alcantarillado.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Si se encuentra en centros de actividad, organice el traslado de heridos y el regreso a hogares en conjunto con sus compañeros de trabajo o estudio, definiendo el plan más adecuado a las circunstancias.
- No transite por las calles afectadas por el terremoto, ni que tengan edificios altos. Evite las veredas con paredes altas.
- Cuidado con cables eléctricos caídos, o los objetos en contacto con estos.
- No haga viajes innecesarios en vehículo o a pié, por curiosar.
- Inicie la limpieza de basuras, derrames de líquidos inflamables y despeje de escombros el interior y contornos de su lugar de trabajo.
- Exija el despeje de las vías públicas y arreglos de redes de suministro, a las entidades correspondientes.

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

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas al mismo nivel.	Esguinces, heridas, fracturas, contusiones.	Utilizar calzado apropiado. Evitar transitar por espacios desordenados o complicados en su superficie, mantener el orden y pasillos despejados. No desplazarse en las instalaciones utilizando elementos distractores (celular, mp3, Tablet, etc.)
Exposición a rayos UV.	Eritema (quemadura solar en la piel), cáncer a la piel.	Es obligación de todo trabajador que realice sus labores al exterior aplicarse protector solar otorgado por la empresa antes de la exposición. Beber agua permanentemente Utilizar ropa manga larga, lentes de protección, gorro legionario.
Atropello o colisión contra vehículos.	Lesiones múltiples y muerte.	Estar atento a la circulación de vehículos o peatones. Circular por lugares habilitados, para los peatones. Respetar la reglamentación del tránsito. Conducir de manera defensiva. No desplazarse en las instalaciones utilizando elementos distractores (celular, mp3, Tablet, etc.)
RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas al mismo nivel.	Esguinces, heridas, fracturas, contusiones.	Utilizar calzado apropiado. Evitar transitar por espacios desordenados o complicados en su superficie, mantener el orden y pasillos despejados. No desplazarse en las instalaciones utilizando elementos distractores (celular, mp3, Tablet, etc.)
Exposición a rayos UV.	Eritema (quemadura solar en la piel), cáncer a la piel.	Es obligación de todo trabajador que realice sus labores al exterior aplicarse protector solar otorgado por la empresa antes de la exposición. Beber agua permanentemente Utilizar ropa manga larga, lentes de protección, gorro legionario.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Atropello o colisión contra vehículos.	Lesiones múltiples y muerte.	<p>Estar atento a la circulación de vehículos o peatones.</p> <p>Circular por lugares habilitados, para los peatones.</p> <p>Respetar la reglamentación del tránsito.</p> <p>Conducir de manera defensiva.</p> <p>No desplazarse en las instalaciones utilizando elementos distractores (celular, mp3, Tablet, etc.)</p>
Golpes y tropiezos, en trabajos de oficina.	Esguinces, heridas, fracturas, contusiones, lesiones múltiples.	<p>Cierre los cajones de los archivos inmediatamente después de usar.</p> <p>No abra demasiado los cajones de los archivos, para que no se salgan de su sitio.</p> <p>Nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado.</p> <p>Abrir un solo cajón a la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba.</p> <p>Elimine el hábito de amontonar cosas sobre muebles.</p> <p>No obstruya con materiales corredores ni pasillos.</p> <p>Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</p> <p>Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.</p>
RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
En trabajos de oficina: Trabajos con computador.	Contractura de músculos: dorsales, cuello, lumbares. Circulatorias (dolor e inflamación de tendones musculares: manos, brazo, antebrazos.	<p>Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente).</p> <p>Mantenga limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión.</p> <p>Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regularización de la silla.</p> <p>Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ad-hoc.</p>

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



<p>COVID-19</p>	<p>Contagio de COVID-19</p>	<p>Lavado frecuente de manos o desinfección de manos con alcohol gel al 70%. Estornudar o frecuente toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. Mantener distancia social de un metro como mínimo. Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. No compartir artículos de higiene ni de alimentación. Evitar saludar con la mano o dar besos. Mantener ambientes limpios. Estar alerta a los síntomas del COVID-19.</p>
<p>Riesgos en la Vía Pública.</p>	<p>Heridas, contusiones, hematomas, fracturas, lesiones múltiples, muerte.</p>	<p>Respetar la señalización del tránsito. Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. No corra en la vía pública. Tómese del pasamanos cuando suba o baje escaleras. Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.</p>

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Contagios, infecciones.	Enfermedades varias.	Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados. Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros.
-------------------------	----------------------	--

TITULO XIII

Para el personal expuesto a trabajo al sol y en conformidad a la LEY NUM. 20.096.

ARTÍCULO 153: ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.

Los rayos ultravioletas (UV) son un tipo de energía invisible emitida por el sol y que forma parte del espectro de la luz. A la superficie de la tierra llegan dos tipos de radiaciones: los rayos UV-A (320-400 nanómetros) y los rayos UV-B (280-320 nm).

Los rayos UV-A penetran más profundo en la piel, hasta la dermis (segunda capa de la piel) indirectamente causan alteración del ADN que aumenta el riesgo de cáncer cutáneo y foto envejecimiento.

Los UV-B actúan en la primera capa de la piel (epidermis) y poseen alta energía. Son los que producen el eritema solar o enrojecimiento. Participan en la quemadura solar y son los principales responsables, por una alteración directa del ADN celular, de la aparición de cáncer basocelular y espinocelular.

VALORES DEL ÍNDICE Y CATEGORÍAS DE EXPOSICIÓN

Intervalo de valores del índice UV	Categoría de exposición
Menor a 2	BAJA
3 a 5	MODERADA
6 a 7	ALTA
8 a 10	MUY ALTA
11 y más	EXTREMADAMENTE ALTA

CLASIFICACIÓN DE TIPOS DE PIEL

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Tipo de Piel	Foto tipo de Piel	Colores de Piel	Factor de protección Solar Recomendado (fps)	Exposición Segura (minutos)
I	Siempre se quema y nunca se broncea	Piel muy clara y con pecas, pelo rubio y ojos claros, la piel tarda 5 minutos en ponerse roja	20 a 30	100 a 150 min.
II	Se quema rápidamente y se broncea lento	Piel clara, rubios de piel sensible, la piel tarda 5 minutos en ponerse roja	15 a 20	75 a 100 min.
III	Se quema moderadamente se broncea gradual y uniforme	Tez morena clara piel de sensibilidad normal, la piel tarda 30 minutos en ponerse roja.	8 a 15	240 a 450 min.
IV	Se quema muy poco y se broncea bastante	Piel poco sensible, tez morena oscura, la piel tarda 30 minutos en ponerse roja.	4 a 8	120 a 240 min.
V	Rara vez se quema, se broncea intensamente	Piel poco sensible, tez morena oscura, la piel tarda 30 minutos en ponerse roja.	2 a 4	60 a 120 min.
VI	No se queman	Raza negra y mulatos	No necesitan protector Solar	

Los trabajadores deben tener en cuenta lo siguiente:

06:00 AM:	Sale el sol, no hay riesgo para la piel.
07:00 a 09:00 AM:	El sol es inofensivo.
10:00 AM:	Aplicar protector solar 30 minutos antes de exponerse al sol.
11:00 AM a 16:00 PM:	Periodo más dañino. Evite exponerse directamente al sol. Usar polera o camisa manga larga y gorro de ala completa.
17:00 a 18:00 PM:	Sol aún dañino para la piel.
19:00 a 20:00 PM:	Sol no presenta gran riesgo para la piel.
21:00 PM:	Puesta de sol sin riesgo para la piel.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



La empresa adoptará las siguientes medidas de necesarias para proteger eficazmente a sus trabajadores cuando puedan ser expuestos a radiación ultravioleta:

- a. Gafas protectoras contra radiaciones UV.
- b. Gorro de ala Ancha.
- c. Bloqueador solar factor 30.

Como medida de protección adicional está prohibido trabajar con poleras manga cortay pantalón corto, bermudas o pescadores.

TITULO XIV

Guía técnica de radiación ultravioleta de origen solar

ARTÍCULO 154:

Difusión

Esta guía deberá ser conocida por los expertos en prevención de riesgo, higienistas industriales, médicos, enfermeras, profesionales de los Administradores del Seguro de la Ley 16.744 y todo actor relacionado con la radiación UV y la prevención de riesgos laborales. Además, deberán conocerla los miembros de Comité(s) Paritario(s), los dirigentes sindicales y los empleadores de las empresas en que existe la exposición ocupacional a radiación UV de origen solar. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador del seguro de la Ley N° 16.744, o empresa según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento de la guía técnica, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Responsabilidades

La aplicación de la presente guía técnica es de carácter obligatorio para los administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 y para las empresas donde exista exposición ocupacional a radiación UV de origen solar, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR), y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

Contexto

La información científica indica que la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel, que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.

Definiciones

Para efectos de la presente guía, se entenderá por

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



A. Trabajadores expuestos: Trabajadores/as expuestos/as a radiación UV solar se definen como aquellos que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10 y las 17 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

B. Radiación ultravioleta: Es un tipo de onda electromagnética considerada no ionizante que cubre el intervalo de longitudes de onda de 100 a 400 nm. Se divide en tres tipos: UVA; UVB Y UVC, esta última en teoría es la más peligrosa para el hombre, pero es absorbida totalmente por el ozono de la atmósfera.

C. Índice UV (IUV): El IUV es una medida sencilla de la intensidad de la radiación ultravioleta proveniente del sol, sobre la superficie terrestre. Es un indicador de los riesgos de la UVB en la salud humana.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV, adoptando medidas de control adecuadas. A lo menos, deberán realizar las siguientes medidas:

1. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”

2. Se recomienda actualizar los Reglamentos internos de Higiene y Seguridad de las empresas, dando cumplimiento al artículo N° 19 de la Ley 20.096 y al D.S. N° 40/69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Introduciendo el riesgo de radiación UV y las medidas de control adoptadas.

3. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

Con la finalidad de que todos los trabajadores expuestos sean informados del Índice UV diario, se recomienda que su publicación se realice en diferentes lugares de la empresa o faena, de libre acceso y tránsito.

4. Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.

5. La empresa debe contar con un programa escrito de protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV de origen solar, el cual debe contar a lo menos con: Objetivos del programa.

Identificación de expuestos y puestos de trabajo en riesgo. Se debe actualizar esta información a lo menos cada 6 meses.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Mediciones ambientales realizadas por la Dirección Meteorológica de Chile. Manejo de información del índice IUV y su publicación en carteleras en forma diaria.

Caracterización del entorno según:

- Superficies reflectantes.
- Sombras naturales y artificiales.
- Temperatura y humedad.
- Implementación de medidas de control: Ingenieriles, administrativas y de protección personal.
- Revisiones del programa una vez al año a lo menos.
- A modo de recomendación, es deseable que se defina el campo de aplicación, con sus Funciones y responsabilidades: gerencia, supervisión o jefaturas intermedias, operaciones, contratistas y/o subcontratistas.

TITULO XV

Normas para el cumplimiento de la ley antitabaco ley 19.419, modificada por la ley n° 20.660

ARTÍCULO 155: Se prohíbe fumar al interior de todos los recintos pertenecientes a la Empresa, salvo en espacios al aire libre autorizados, así como la comercialización y la distribución a título gratuito de los productos hechos con tabaco a las personas menores de 18 años.

No obstante, lo anterior, no se podrá fumar en patios o espacios al aire libre dentro de los recintos de la Empresa, cuando en aquellos lugares se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

Normas sobre consumo de tabaco ley n° 20.660

ARTÍCULO 156: Según lo indicado en la Ley 19.419, promulgada el 22.09.95, modificada por la ley 20.660; D.O. 08.02.13 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:

- Establecimientos de educación parvulario, básica y media.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- 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

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



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. Adicionalmente la modificación de la ley inserta lo siguiente en su Artículo 11. Sinperjuicio de lo dispuesto en el artículo 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 Terrapuerto.
- 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.

TITULO XVI

Protocolo de exposición ocupacional a ruido – prexor

ARTÍCULO 157:

Difusión

Este protocolo deberá ser conocido por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, médicos, enfermeras y todos los profesionales de los administradores del seguro de la Ley 16.744, como también de los empleadores y trabajadores que están involucradas en los programas de vigilancia.

Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos de las empresas, los miembros de comité(s) paritario(s), los dirigentes sindicales, trabajadores y los empleadores de las empresas en que existe la exposición ocupacional a ruido. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley No 16.744 o empresa, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento del protocolo, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Responsabilidades

La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley No 16.744, para las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Propósito

Contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

Conservación de la salud auditiva

Corresponde a programa preventivo 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.

Se considera expuesto, a todo trabajador con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción, 82 dBA.

Se deben incluir en la vigilancia de la salud auditiva a todo trabajador definido como expuesto.

El tiempo que el trabajador deberá permanecer en el programa de vigilancia corresponderá al tiempo que dure la exposición a ruido a niveles iguales o superiores del Criterio de Acción definido.

TITULO XVII

Plan nacional para la erradicación de la silicosis - planesi

ARTÍCULO 158:

Pauta de control de exposición a sílice

Si en un proceso o faena productiva se realizan actividades que incluyan cortar, romper, aplastar, perforar, demoler, triturar o hacer limpieza abrasiva con vidrio, cerámica, porcelana, concreto, cemento, granito, arena o ladrillos u otro material que pueda contener sílice, o hace limpieza abrasiva con chorro de arena en seco, sus trabajadores pueden estar expuestos al riesgo de sílice en el aire respirable. Ante la sospecha de este riesgo, el empleador deberá:

- Solicitar a su Organismo Administrador (OA) de la Ley 16.744 (Mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral) que concurra a su faena para realizar, en conjunto, la identificación de presencia de sílice en las distintas áreas de trabajo.
- Si se confirma la presencia de sílice, solicite a su OA la realización de mediciones ambientales (estacionarias) de sílice y mediciones personales (dosimetrías) para definir a los trabajadores expuestos.
- Solicite a su OA el informe técnico con los resultados de las mediciones realizadas, y las recomendaciones de control de riesgos necesarias de implementar.
- Con estas evaluaciones, construya, en conjunto con su OA, el mapa de riesgo para exposición a sílice en su faena.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Implemente las medidas de seguridad y control indicadas por el OA, el Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), según corresponda, de conformidad con las facultades que la ley N°16.744 reconoce a estas entidades.
- Confeccione, en conjunto con su OA, el listado de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo con exposición a 50% o más del LPP establecido en el DS 594/1999 del MINSAL, para su inclusión en el Programa de Vigilancia de la Salud (PVS) que debe desarrollar su OA.
- Facilite la asistencia de los trabajadores a los controles médicos programados para el cumplimiento del PVS.
- En caso de haber trabajadores con resolución de incapacidad permanente por silicosis otorgada por la COMPIN respectiva, reubíquelos en puestos de trabajo sin exposición a sílice.

TITULO XVIII

Norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (tmert) de extremidades superiores

ARTÍCULO 159:

Alcance y ámbito de aplicación:

Esta Norma ha sido elaborada y diseñada para el cumplimiento de la obligatoriedad referida en el punto 9, artículos 110 a, 110 a.1, 110 a.2 y 110 a.3 del D.S. N° 594 sobre Factores de Riesgo de Lesiones musculoesqueléticas de Extremidades Superiores. Esta adaptada en base a la Norma ISO 11228-3: Manipulación de cargas livianas con alta frecuencia.

Su aplicación permite la identificación y evaluación de factores de riesgo de Trastornos Musculo esqueléticos Relacionados al Trabajo de Extremidad Superior (TMERT- EESS) mediante la observación directa de las tareas laborales, en cualquier tipo de empresa, independientemente de su actividad, tareas, número de trabajadores o nivel de riesgo de sus operaciones, donde se identifican uso y exigencia de las extremidades superiores como movimientos repetitivos, posturas forzadas y o mantenidas, uso de fuerza, junto a otros factores que, por evidencia científica, contribuyen a potenciar los factores biomecánicos. Estas condiciones de riesgo se identifican en la “Lista de Chequeo” de esta Norma.

Su aplicación permitirá identificar a los trabajadores expuestos a factores de riesgo de TMERT – EESS, según lo descrito en los protocolos de vigilancia de la salud y de factores de riesgos elaborados por el Ministerio de Salud.

Los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos definirán criterios para las futuras evaluaciones de riesgo relacionado con extremidades superiores y, permitirán dirigir y orientar las intervenciones para mejorar las condiciones de ejecución de las tareas laborales que puedan significar riesgo para la salud de las y los trabajadores.

Quien debe aplicar la norma técnica

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



El empleador es quien debe realizar la Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculo esqueléticos relacionados con el Trabajo de Extremidades Superiores (TMERT), según la Norma Técnica del Ministerio de Salud, con el objetivo de determinar los niveles riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores, conforme a los criterios indicados en el punto 9 del Decreto Supremo N°594.

Quien puede colaborar en la aplicación

El empleador puede asesorarse en la aplicación de la Norma de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculo esqueléticos relacionados con el Trabajo de Extremidades Superiores (TMERT) con las siguientes personas o entidades: (se nombran sin considerar el orden de prioridad).

- El Departamento de Prevención de Riesgos a que se refiere la Ley N° 16.744, en aquellos casos en que la entidad empleadora esté obligada a contar con esa dependencia.
- Con la Asistencia Técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentra afiliado o adherido.
- Con la Asesoría de un profesional capacitado en Ergonomía
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Monitor en Seguridad y Salud en el Trabajo.

TITULO XIX

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo

ARTÍCULO 162:

Listado de factores psicosociales validados para la realidad y cultura laboral en Chile La identificación de los factores psicosociales es un paso necesario para detectar, prevenir y corregir las posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente y el desempeño, entre otros. Respecto de las formas de medición, estas son diversas y pueden estar relacionadas a la satisfacción laboral, los síntomas psicológicos y psicosomáticos, el bienestar, indicadores psicofisiológicos, ritmo cardíaco, arritmia sinusal, presión sanguínea, entre otras.

Sin embargo, es necesario destacar que los riesgos psicosociales no pueden ser tratados de manera equivalente a los riesgos físicos, químicos y biológicos, y por ende, su evaluación y vigilancia implica la revisión de una serie de aspectos propios de diversas condiciones laborales.

A continuación, se entrega un listado de factores de riesgo psicosocial que forman parte de instrumentos evaluados y validados para la realidad chilena. La agrupación de dichos factores se ha realizado para simplificar su identificación, dado que cada uno de estos instrumentos tiene su propia selección, agrupación y coherencia interna. Aquí se entregan los factores mínimos necesarios para abordar los principales ámbitos de riesgo psicosocial laboral.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Nº	FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	ORGANIZACIÓN Y DE CONDICIONES DE LEMPLEO	Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
2	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
3	DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
4	VIOLENCIA Y ACOSO	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.
5	RELACIONES AL INTERIOREDEL TRABAJO	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
6	DOBLE PRESENCIA	Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

Objetivos del Protocolo

Siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral, el objetivo de este protocolo es identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

Objetivos específicos:

- 1) Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país.
- 2) Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- 3) Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores(as) de una organización.
- 4) Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Responsables de la medición del Riesgo Psicosocial Laboral.

Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo definida en el presente protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado.

La organización realizará la medición de riesgo psicosocial utilizando la versión breve del Cuestionario SUSESO/ ISTAS21, siguiendo las normas y metodología que recomienda la Superintendencia de Seguridad Social. Los resultados de esta evaluación deberán ser puestos en conocimiento del organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, quien deberá informar de forma anual a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) sobre el número de organizaciones con presencia del riesgo. La organización deberá conservar, como medio de verificación, los cuestionarios respondidos y los resultados de la evaluación. Estos resultados servirán como orientación para definir la necesidad de una intervención mayor, toda vez que una o más de las dimensiones contenidas en el cuestionario se encuentren en situación de riesgo.

Empleador: Debe medir la exposición a riesgo psicosocial y debe implementar acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos.

Trabajador: Tiene el derecho a saber y a participar activamente en las evaluaciones, formación y educación para el control de riesgos.

Organismo Administrador: Debe asesorar a las empresas en el riesgo específico y notificar a la autoridad sanitaria cuando corresponda.

Seremi de Salud: Encargada de la Fiscalización respecto a salud y seguridad en lugares de trabajo y sanción en los casos que amerite.

Los factores Psicosociales que afectan a un trabajador los podemos resumir en la sigla: **V A R D D O T**

Violencia se refiere a que dentro de la organización existan situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Acoso se refiere a que dentro de la organización existan situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Relaciones al interior del trabajo implica la claridad del rol, los conflictos que nos puede generar el rol, la calidad del liderazgo y calidad de la relación que tenemos con superiores y compañeros de trabajo.

Doble presencia se refiere a las preocupaciones familiares y/o domésticas que interfieren las actividades del trabajador.

Demandas Psicológicas hace referencia a la carga que implique el trabajo que nos desgaste a nivel mental, emocional y sensorialmente.

Organización del Trabajo y Condiciones del Empleo se refiere la estabilidad que tenemos en el trabajo, y a las formas de comunicación y acceso a la información.

Trabajo Activo hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo, es decir poder influir en el trabajo que se realiza, tener control sobre los tiempos, tener la libertad de tomar decisiones.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Medidas Preventivas.

Recomendaciones y sugerencias:

- a) Fomento al apoyo entre trabajadores(as).
- b) Incremento de oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades.
- c) Promocionar la autonomía de los(as) trabajadores(as).
- d) Garantizar el respeto y trato justo a las personas.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa.
- f) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo.
- g) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo.
- h) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para la gestión de ambientes laborales de manera saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral.
- j) Adecuar la cantidad de trabajo a través de una buena planificación.

TITULO XX

Modificaciones al d.s. 594, reglamento de condiciones sanitarias y ambientales en loslugares de trabajo.

ARTÍCULO 163:

Se modifica el artículo 53, donde se cambia expresiones como “el adiestramiento necesario para su correcto empleo” por “la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo”.

Modifica el Artículo 54, que se refiere a la certificación de calidad de los elementos de protección personal, agregándole que en el caso de no existir entidades certificadoras “el Instituto de Salud Pública de Chile podrá, transitoriamente, validar la certificación de origen.”

Se modifica el artículo 55, sobre el control de los agentes físicos se agrega el siguiente inciso, “los límites de tolerancia biológica, así como los límites permisibles para agentes químicos y físicos, deberán ser revisados cada 5 años”. Se deberán realizar evaluaciones de ruido e iluminación en la empresa cada 5 años.

TITULO XXI

Protocolo para la aplicación del d.s. n° 594/99 del minsal, párrafo 3° de agentes físicos/vibraciones

ARTÍCULO 164:

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Se establece una metodología de cálculo para la evaluación de todos los puestos de trabajo de los trabajadores que operan equipos con vibraciones o trabajan en zonas con exposición directa al agente.

El presente protocolo establece entre otras cosas cual será la instrumentación válida para la toma de mediciones, las variables cuantitativas y cualitativas, el tipo de profesional competente para la actividad, los parámetros de medición, la metodología de cálculo y la manera de interpretar los resultados y planificar el plan de acciones correctivas si corresponde.

TITULO XXII

Plan de emergencias

ARTÍCULO 165:

Se establecen normas a seguir antes situaciones de emergencias como: Sismo, incendio, accidentes, derrumbes, aviso de bomba entre otras anomalías que se pueden advertir;

❖ **Si advierte un fuego incipiente debe:**

- 1) Intentar apagar el fuego con un equipo de extintor de incendio.
- 2) Si no logra apagar el fuego debe activar la palanca de emergencias o dar aviso a viva voz de la emergencia.
- 3) Dar aviso a su jefe directo y comunicar a bomberos.

❖ **Si está en presencia de un movimiento telúrico debe:**

- 1) No evacuar. Permanecer en su lugar, mantener la calma.
- 2) Verificar que no se desprendan objetos del cielo sobre su cabeza.
- 3) Una vez terminado el sismo debe evacuar a la zona de seguridad o punto de encuentro más cercano.

❖ **Si advierte un paquete sospechoso debe:**

- 1) Dar inmediato aviso a su jefe directo.
- 2) El jefe comunicara a Carabineros.

❖ **Si advierte un accidente leve debe:**

- 1) Se solicita la presencia de los EPA (encargados de primeros auxilios) del Comité de emergencia.

❖ **Si advierte un accidente grave o fatal debe:**

- 1) Dar aviso al jefe directo.
- 2) Se solicita la presencia de los EPA (encargados de primeros auxilios) el EPA evalúa si requiere ambulancia para trasladar al accidentado, o se traslada por sus propios medios.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



❖ **Si advierte un incidente debe:**

- 1) Debe informar de inmediato todo incidente o accidente que presencie a los jefes directos.

TITULO XXIII

Normas de control de contagios de Covid-19 (Modificado según Ordinario B51N°269)

ARTÍCULO 166: Formas de contagio del Covid 19

Cuando los coronavirus se transmiten en humanos, el contagio se produce generalmente por vía respiratoria, a través de las gotitas respiratorias que las personas producen cuando tosen, estornudan o hablan y por transmisión por contacto directo.

Como es sabida la supervivencia del virus sobre las distintas superficies, puede ser de varias horas, siendo un foco permanente de contagio entre los trabajadores y a través de estos a sus familias.

ARTÍCULO 167: Normas de Control del Ingreso y Propagación del Covid-19

A continuación, se establecen las obligaciones de seguridad para el control de ingreso y propagación del COVID 19 en las instalaciones de la empresa:

- Respetar reglas de información y control de acceso; aseo de manos, declaración hombre sano, control de temperatura y notificación de posibles contactos estrechos.
- Respetar y cumplir indicaciones y medidas expuestas en señalización instructivos, con relación a COVID 19.
- Participar y respetar las instrucciones y capacitaciones.
- Realizar lavado frecuente de manos en puntos de aseo.
- Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.
- Evitar conversaciones con sus pares o en grupos.
- En casos puntuales de planificación o instrucción, mantener distancia con sus pares o líderes a un metro como mínimo.
- Evitar tocarse con las manos; ojos, nariz y la boca.
- No compartir equipos, herramientas manuales, artículos de higiene ni elementos de protección personal.
- Evitar en todo momento saludos con las manos.
- Mantener uso de mascarillas en áreas o sectores confinados, en donde no es posible mantener distanciamiento.
- Uso permanente de mascarilla para personal con labores de aseo, portería, bodega y de funciones administrativas de atención a trabajadores.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Estar alerta y notificar inmediatamente a su jefatura, a presencia de síntomas de sospecha del COVID-19:
 - Fiebre sobre 37,8° grados
 - Tos, congestión nasal
 - Debilidad general o fatiga
 - Dificultad respiratoria
 - Dolor corporal, de cabeza o garganta
 - Diarrea o vómitos
 - Aumento de frecuencia respiratoria
 - Pérdida del gusto u olfato
- Informar inmediatamente sobre las posibles personas que se encontrarían bajo "Alerta Covid-19"
- Solo la autoridad sanitaria es quien tiene la competencia de determinar los contactos estrechos.

ARTÍCULO 168: Elementos de Protección Personal para el control de ingreso y propagación del Covid 19

Se detalla a continuación, el tipo de elementos de protección personal que se deberá utilizar en las distintas situaciones que se puedan presentar:

Personal de aseo y limpieza:

- Antiparras para riesgos químicos.
- Buzo descartable de cuerpo completo.
- Cubre calzado descartable.
- Mascarilla certificada de alta eficiencia.
- Guantes de aseo.

Personal que se desempeña en lugares cerrados

- Mascarilla.

Personal de atención a público

- Mascarilla.
- Escudo facial.
- Alcohol gel personal.

ARTÍCULO 169: Acciones frente a casos probables de Covid 19

Todo trabajador que presente los síntomas de Covid 19 informados por el Ministerio de Salud, aquellos que hayan tenido contacto estrecho y/o trabajadores que provengan desde el extranjero sin haber realizado la cuarentena preventiva de 14 días, serán considerados como posibles casos Covid y se les aplicará la siguiente cascada de emergencias:

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- **Aislamiento:** Si un trabajador presenta síntomas de contagio, no podrá ingresar a la empresa y deberá notificar a su jefe directo, para que este último realice las notificaciones correspondientes.
- **Instrucciones al trabajador:** El Jefe directo del trabajador o el encargado del centro de trabajo, deberá contactarse con el fono MINSAL o Salud Responde, para informar acerca del hecho y obtener instrucciones.
- **Derivación:** Una vez que el Jefe Directo tenga instrucciones del Ministerio de Salud, informará las instrucciones al trabajador, según el siguiente detalle:
 - Se informará al trabajador que debe retirarse a su domicilio inmediatamente y permanecer allí realizando cuarentena total.
 - Se le otorgará licencia preventiva hasta que se le practique el examen PCR.
 - Se le entregará la fecha y hora de la cita médica para que se realice el examen PCR, con el que se confirmará el contagio o se descartará que el trabajador esté enfermo.
- **Notificación de alerta covid-19:** Es obligación del trabajador informar a las personas que tuvieron contacto con él y que se encontrarían bajo alerta covid-19
- **PCR preventivo:** Los trabajadores que hayan tenido contacto con una persona contagiada de COVID-19, 2 días antes de o síntomas y/o toma de muestra de PCR, hasta 7 días posteriores al contagio, deberán realizarse test PCR y estar atentos a los posibles síntomas hasta 10 días posteriores al contagio, en el caso de presentar síntomas atribuibles a COVID-19, deberán repetir la prueba PCR.
- **Notificación de contactos estrechos:** Solo SEREMI de Salud tiene la facultad de determinar los contactos estrechos de un contagiado.
- **Retorno laboral:** Una vez que el trabajador termine su periodo de licencia médica por contagio de Covid 19, deberá esperar el alta médica definitiva de su médico tratante para poder presentarse a trabajar con dicho documento, al trabajador no se le podrá exigir un PCR negativo para retornar al trabajo, el certificado de alta médica reemplazará al examen PCR durante 60 días posteriores al alta médica.

TITULO XXII TELETRABAJO

Ley 21.220 sobre Teletrabajo y el Decreto N° 18 de 2020, sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para trabajo bajo la modalidad de Teletrabajo

ARTÍCULO 170: Definición de teletrabajo o trabajo a distancia.

Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

ARTÍCULO 171: Herramientas preventivas y organizacionales para el Teletrabajo

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales:

- La empresa elaborará una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos con las características propias del trabajo que realizará el trabajador, y entregará a este último el detalle de los resultados de la aplicación de la herramienta preventiva y las medidas de control de riesgos que deberá aplicar en su área de trabajo. Así también, será responsabilidad del trabajador el evidenciar en los plazos establecidos por el empleador y la normativa legal vigente, la implementación de las medidas preventivas.

Encuesta de autoevaluación

- Al trabajador se le hará entrega de una encuesta de autoevaluación del puesto de trabajo, la cual deberá aplicar y reportar a su empleador. La no realización de esta autoevaluación, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionado de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa.

Evaluación de Puesto de Trabajo

- Dentro de los aspectos a evaluar al momento de la aplicación de las citadas herramientas preventivas de evaluación de riesgos, el empleador deberá considerar las evaluaciones de las condiciones ambientales, ergonómicas y psicosociales entre otras.

Programa de Capacitaciones de Seguridad

- La empresa elaborará y entregará al trabajador un programa de capacitaciones de seguridad para el teletrabajo, las cuales se considerarán de carácter obligatorio. Así también, se implementarán para dichas capacitaciones, sistemas que permitan evidenciar que el trabajador tomó atención en la capacitación y adquirió un nivel mínimo de conocimientos que le permitan aprobar cada actividad de transferencia de conocimientos.

Programa de control de cumplimiento de las medidas de seguridad

- El trabajador deberá brindar a la empresa y al organismo administrador de la ley de accidentes del trabajo, las facilidades para el control de las medidas de control de riesgos aplicadas, mediante la autorización escrita por medios formales para evidenciar la ejecución de las medidas preventivas por intermedio de fotografías, grabaciones, aplicación de listas de chequeo y visitas presenciales.
- El no otorgamiento de dichas facilidades para ejercer labores de control que permitan evidenciar el cumplimiento del Art. 184 del Código del Trabajo, dará derecho al empleador a ejecutar las sanciones establecidas en el presente reglamento.

Autocuidado

- Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Obligación de Informar los Riesgos Laborales

- El empleador tendrá la obligación de informar al trabajador, oportuna y convenientemente, acerca de los riesgos laborales y los métodos correctos de trabajo. Por su parte el trabajador tendrá la obligación de ejecutar y cumplir con todas las normas de seguridad impartidas en la capacitación, debiendo informar al empleador acerca de nuevos peligros que pudieran no ser considerados en la actividad preventiva.

ARTÍCULO 172: Medidas Preventivas generales

A continuación, se establecen las medidas preventivas genéricas a cumplir para un correcto desempeño:

Características mínimas que debe reunir el puesto de trabajo:

- El lugar de trabajo deberá encontrarse en condiciones óptimas para el libre desplazamiento del trabajador. Además, deberá contar con una vía de evacuación en caso de que se requiera por una posible emergencia.
- Deberá contar con condiciones ambientales óptimas de: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
- Estar despejado, ordenado y limpio.
- El trabajo deberá ser realizado en un escritorio o mesa, y se deberá contar con una silla en buenas condiciones para evitar caídas.
- Se prohíbe el uso de conexiones eléctricas artesanales o “hechizas”.
- En caso de utilizar una extensión eléctrica o alargador, este deberá contar con certificación SEC.
- En caso de que algún elemento de las herramientas de trabajo se encuentre en mal estado, como cables pelados, se deberá dar aviso a la empresa para su reparación o cambio.
- Se deberán organizar tiempos de pausas y descansos dentro de la jornada laboral, donde se recomienda al trabajador realizar ejercicios de estiramiento y elongación.
- En caso de requerir Elementos de Protección Personal, estos deberán ser almacenados de manera adecuada para evitar daños y/o desgastes.
- En caso de ingesta de líquidos calientes durante la jornada laboral, se deberá utilizar un tipo termo con tapa, para evitar derrames y quemaduras.

ARTÍCULO 173: Obligaciones

Obligaciones del trabajador

- Ejecutar las herramientas preventivas solicitadas por el empleador, para la correcta identificación de los peligros y control de los riesgos.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Otorgar las facilidades al empleador, para la correcta ejecución de las medidas de control de riesgos.
- Ejecutar todas las medidas preventivas obligatorias, impartidas en las actividades de capacitación, evaluación y control.
- Informar al empleador, acerca de nuevos peligros a los que pudiere estar expuesto.

Obligaciones del Empleador

- Respetar el derecho a la desconexión.
- Otorgar los medios logísticos, materiales y humanos en los términos señalados en la ley N° 21.220 sobre Teletrabajo, para que el trabajador pueda hacer un correcto desempeño de sus funciones.
- Ejecutar todas las evaluaciones y herramientas preventivas establecidas en el Decreto N° 18 de 2020 sobre Reglamento de Seguridad y Salud en el Teletrabajo, para la identificación de los peligros y control de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

ARTÍCULO 174: Prohibiciones

Prohibiciones del Trabajador:

- Manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras conforme a los establecido en el D.S. 594 y la NCH 382 sobre clasificación de sustancias peligrosas.
- Ejecutar sus labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.
- Destinar los tiempos pactados para el Teletrabajo a otra actividad ajena a sus funciones, en la medida de lo razonable.
- Ejecutar acciones que pongan en peligro la integridad física propia y/o la de sus cohabitantes.

Prohibiciones del Empleador

- Llamar en horarios inadecuados al trabajador.
- Ingresar al domicilio del trabajador sin previa autorización de este, en los términos que establece la normativa legal vigente.
- Solicitar al trabajador, la ejecución de trabajos u acciones que pongan en peligro la integridad física propia y/o la de sus cohabitantes.

TITULO XXIII

Detección del Acoso Laboral, Resolución exenta 2766 ISP

ARTÍCULO 175: Para que exista violencia en el trabajo es necesario mencionar que:

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Se debe presentar asimetría de poder, lo que no es sinónimo o de jerarquía, la asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencia donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros.
- Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo, entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal y clientes o pacientes, proveedores, público usuarios.

ARTÍCULO 176: Identificación de conductas al tipo de acoso laboral:

- Recibo ataques a mi reputación o a la imagen de mi persona
- Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o privado
- Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas
- Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.
- Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en toma de decisiones
- Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo
- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un mal trabajador
- Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien
- se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar
- se me impide expresarme
- se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo a gritos, insultos o groserías
- se me evita o rechaza en el trabajo
- me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo con la intención de desacreditarme
- no puedo acceder a acreditación o formación

ARTÍCULO 177: Responsabilidades frente a un caso de acoso laboral:

- Recursos Humanos y/o la jefatura directa deberá asesorar a un trabajador si tiene conocimiento o se advierte alguna situación de acoso laboral
- La gerencia, Recursos humanos y las jefaturas de cada área deberán contribuir a la prevención del acoso laboral.
- El empleador tiene un rol garante sobre la seguridad de sus trabajadores. Controlar y vigilar el cumplimiento de las normativas vigentes.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



- Un trabajador que sea víctima o testigo de un caso de acoso laboral deberá reportarlo inmediatamente a su jefatura directa y a Recursos Humanos, para que se tomen las medidas necesarias.

ARTÍCULO 178: Se debe cumplir con la política de acoso laboral de la empresa, la cual debe contener:

- Declaración
- Alcance y propósito
- Código de conducta
- Procedimiento de denuncia, investigación, sanciones y apoyo.
- Tareas y responsabilidades.

TITULO XXIV

Ley 21.342

Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica

ARTÍCULO 179: Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19

Obligaciones del empleador:

- El empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiario o beneficiaria de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo.
- El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

- La empresa deberá implementar el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19 definido en la Ley 21.342.
- El empleador tiene la obligación de entregar sin costo a sus trabajadores los elementos de protección personal para evitar el contagio de COVID-19.

Obligaciones del trabajador:

- Dar cumplimiento a las medidas indicadas en el Protocolo de Seguridad Laboral Covid-19 que se implementen en la empresa.

ARTÍCULO 180: Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19

Obligaciones del empleador:

- El empleador deberá contratar un seguro individual para aquellos trabajadores que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, el cual tendrá como objetivo financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación asociados a la enfermedad COVID-19, el costo de este seguro será de cargo del empleador. Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.
- El empleador deberá entregar el comprobante de contratación del seguro al trabajador.

Obligaciones del trabajador:

- El trabajador deberá estar afiliado a un sistema de salud, ya sea FONASA o ISAPRE, debido a que el carácter de este seguro es complementario y por lo tanto cubrirá los gastos no cubiertos por el sistema de salud del trabajador.

TITULO XXV

Ley no Chat

ARTÍCULO 181: Se prohíbe la conducción de un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él. Eso incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipulación de un GPS, entre otros. En caso de que el dispositivo no venga incorporado de fábrica en el vehículo, se autoriza su manipulación solamente a través de un equipo de manos libres, según las especificaciones que determine el reglamento.

TITULO XXVI

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



Disposiciones finales de vigencia

ARTÍCULO 182: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará a regir después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores a lo menos con 15 días de anterioridad a la fecha, fijándose en los sitios visibles de la empresa.

Asimismo, la empresa entregará un ejemplar impreso de este reglamento a cada trabajador.

ARTÍCULO 191: En el ejercicio de sus atribuciones inherentes de organizar, dirigir y administrar la empresa, Transportes Navarro Spa está facultada legalmente para alterar, modificar incluso reemplazar el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ciñéndose a las normas legales que reglan la materia.

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



RECEPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

En conformidad con lo dispuesto en artículo 156 del código del trabajo, acuso recibo de la presente actualización de reglamento interno de orden higiene seguridad de la empresa Transporte Navarro R.U.T 76.193.089-3

En caso de no comprender el verdadero significado de alguno de sus artículos, me comprometo a solicitar explicaciones a mis superiores respectivos.

Dejo constancia de comprender claramente los beneficios que se obtienen al trabajar con seguridad y reconozco mi deber de evitar lesiones personales, daños a equipos, materiales y a la propiedad.

Me comprometo a estudiar este reglamento y a cumplir cabalmente sus disposiciones, como también acatar otras normas e instrucciones reglamentarias emanadas por la empresa, ya que ellas tienen por objeto lograr un desarrollo laboral seguro y eficaz.

REGISTRO DE COMPROMISO Y ENTREGA			
Nombre:			
Cédula de Identidad:			
Cargo:			
Fecha:	Hora:	Firma:	Huella:

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



ANEXO DE CONTROL DE CAMBIOS

01.- Actualización año 2019

Normas de Orden		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	11/09/2018	Se agrega Se agrega el cumplimiento de la ley 21.023 denominada Ley SANNA.
02	11/09/2018	Se agrega Se agrega el cumplimiento del Decreto N° 44 denominado Reglamento de Extintores.
03	11/09/2018	Se agrega Se agrega el cumplimiento de la Resolución Exenta N° 156 de marzo 2018: Aprueba el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Normas de Higiene y Seguridad		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	11/09/2018	No hay modificaciones

02.- Actualización año 2020

Normas de Orden			
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información	
01	22-01-2020	Se modificó el Art. 11 del Reglamento de Orden Se agregó como método de control adicional de asistencia; el control biométrico.	
02	22-01-2020	Se agrega Ley 21.155 Protección de la Lactancia Materna: establece los mecanismos de protección de la lactancia materna y el ejercicio libre de amamantamiento.	
03	22-01-2020	Se agrega Ley 21.142 Contrato de trabajo para Teleoperadores: Incorpora al código del trabajo el contrato de trabajo para teleoperadores.	
04	22-01-2020	Se agrega Ley 21.133 Protección social para trabajadores a honorarios: Establece la obligatoriedad del pago de leyes sociales a trabajadores independientes.	
Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



05	22-01-2020	Se agrega Ley 21.133 Protección social para trabajadores a honorarios: Establece la obligatoriedad del pago de leyes sociales a trabajadores independientes.
05	22-01-2020	Se agrega Ley N° 21.165 sobre <u>Empleo Juvenil</u> : Establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.
06	24-06-2020	Se agrega Sobre plan de emergencias, con las recomendaciones a seguir antes, durante y después de contingencias de incendio, sismo, accidentes graves y derrames de sustancias peligrosas.
07	24-06-2020	Se agrega Sobre formas de contagio del Covid 19, medidas de control para el control de ingreso y propagación del virus y protocolo de derivación en caso de posibles trabajadores contagiados.
08	14-07-2020	Se agrega Ley 21.220 sobre Teletrabajo y el Decreto N° 18 de 2020, sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para trabajo bajo la modalidad de Teletrabajo.
Normas de Higiene y Seguridad		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	22-01-2019	No hay modificaciones

03.- Actualización año 2021

Normas de Orden		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	21-07-2021	Se agrega Ley 21.347, Permiso De Vacunación
02	29-09-2021	Se agrega Ley 21.371, Permiso en caso de muerte de un familiar
03	21-11-2021	Se agrega Ley 21.382, Permiso para la realización de exámenes anuales
04	24-11-2021	Se agrega Ley 21.391, Teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad
Normas de Higiene y Seguridad		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	21-07-2021	Se agrega Ley 21.342

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114



04.- Actualización año 2022

Normas de Orden		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	30-05-2022	Se agrega Ley 21.444, Permiso en caso de muerte de padre, madre o hermanos
Normas de Higiene y Seguridad		
N° Revisión	Fecha	Se modifica o agrega la siguiente información
01	30-05-2022	Se modifica Medidas COVID Ordinario B51N°269
02	30-05-2022	Se agrega Ley No Chat

Código	Versión	Vigente desde	Páginas
RIOHS - 4.1.-	2022	Agosto del 2022	Página 2 de 114