

**APRUEBA ACTUALIZACIÓN DEL
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD**

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 696

SANTIAGO, 09-04-2025

VISTOS:

El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 13 de diciembre de 2024; lo dispuesto en las letras h) y ñ) de artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo dispuesto en la Ley N° 19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos; lo señalado en la Ley N° 19.345, sobre la aplicación de la Ley 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Decreto Supremo N°594, Aprueba Reglamento sobre condiciones ambientales básicas en los lugares de trabajo; el Decreto Supremo N° 44 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable; la Circular N°3858, que modifica instrucciones sobre comités paritarios de higiene y seguridad del sector público; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón; y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago reafirma su compromiso con el desarrollo e implementación de acciones y medidas para la protección de todo el personal del Servicio;
2. Que, de acuerdo a lo establecido en el Título III, del Libro I del Código del Trabajo, en cuanto se establece la obligatoriedad de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, permanencia y vida en las dependencias de la institución;
3. Que, el artículo 67 de la Ley N° 16.744, establece la obligatoriedad de mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y a los funcionarios de cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les imponen;
4. Que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 3°, del D.S. N°594, las empresas estarán obligadas a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los

trabajadores que en ellos se desempeñen;

5. Que, el 15 de enero de 2024, se publicó la Ley N°21.643, también conocida como la Ley Karin y que entra en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley responde a la necesidad de proteger a los trabajadores del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo;

RESUELVO:

1. **APRUEBESE**, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el que tendrá por objeto establecer las disposiciones generales y de prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, además tendrá el carácter de obligatorio para todas las personas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, independiente de su relación contractual (personal de planta, contrata, contratados a honorarios), cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO
--

PREÁMBULO

COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago reafirma su compromiso con el desarrollo e implementación de las acciones y medidas que se requieran, con el fin de proteger de los riesgos laborales, a todos sus funcionarios/as y personal que labora en los regímenes de subcontratación y de servicios transitorios de acuerdo a las responsabilidades que la legislación dispone para cada tipo de trabajador. Se considera que el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la Administración Civil del Estado, es un instrumento valioso para la mantención de condiciones ambientales de trabajo dentro de los estándares establecidos por la legislación vigente y constituye un avance en la aplicación de políticas de personal eficaces.

Se dicta este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en virtud de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024. Ambos cuerpos legales más las normas específicas y modificaciones que de ellas derivan. Son aplicables a los funcionarios/as de la Administración Civil del Estado a contar de marzo de 1995, fecha de vigencia de la Ley N° 19.345. Además, se destacan los Decretos Supremos N° 67, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999 y N° 594, del Ministerio de Salud, de 1999 y la Ley N° 20.123, que regula el trabajo ejecutado sobre el régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Servicios Transitorios, y el D.S. N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2006, Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores que ejecuten labores en obras, faenas o servicios.

Se ha estimado procedente hacer mención de algunas de las normas que sirven de base a la elaboración de este documento y a lo largo de su articulado, respaldar lo establecido a través de la norma señalada precedentemente, a fin de contribuir a la formación de una opinión, adhesión, cumplimiento y respeto fundamentado a esta reglamentación.

El Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 que 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 a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas regirá por lo dispuesto en el Párrafo I, del Título III, del Libro I del Código del Trabajo.”*

La misma norma legal instruye en el Artículo 68: *“Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.*

Respecto a la obligación de informar los riesgos laborales, el Artículo 15 del D.S. N° 44 ya citado establece: *“La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento”*

El Artículo 64, del DFL N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación con las obligaciones especiales de autoridades y jefaturas establece lo siguiente, en la letra b: *“Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia”; y en la letra c: “Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios”.*

El Artículo 184, del Código del trabajo establece: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los funcionarios, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.*

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

El Artículo 184 bis, señala que *“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 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 por las razones ya esgrimidas, el Código del Trabajo en su artículo 1° inciso 3, asimila a los funcionarios públicos como trabajadores.

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago estima que los accidentes laborales en una gran mayoría son evitables y solicita para este efecto la colaboración y aporte de todos los funcionarios y, cuando corresponda, de los trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios, tanto en la generación y aplicación de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como en el cumplimiento de las normas y los procedimientos de seguridad. Del mismo modo, destaca la importancia del auto cuidado, ya sea utilizando todos los elementos de protección que se le entreguen o participando activamente en el control de las acciones inseguras.

ALCANCE

El presente Reglamento de Higiene y Seguridad contiene las disposiciones que, en materia de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regirán para todas las personas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, independiente de su relación contractual, esto es: personal de planta, contrata y contratados a honorarios.

Asimismo, rige para los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas que realicen trabajos o cumplan funciones en dependencias del Organismo citado, tales como: empresas de aseo, de mantención de equipos e instalaciones, de servicios de seguridad privada, asesoría u otro.

También rige para los trabajadores de empresas de servicios transitorios, de conformidad con lo estipulado en el inciso primero del Artículo 183-X e incisos segundos, tercero y cuarto del Artículo 183-AB, del Código del Trabajo.

FISCALIZACIÓN

Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la Republica, compete a la Superintendencia de Seguridad Social interpretar, instruir su aplicación y fiscalizar la observancia de las normas contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las Instituciones de la Administración Civil del Estado. Respecto a las condiciones de higiene y seguridad en el ambiente laboral, iguales facultades competen a la Seremi de Salud y Dirección del Trabajo que corresponda.

OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

- A. Prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los funcionarios del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
- B. Trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios, en las circunstancias explicitadas anteriormente.
- C. Contribuir a eliminar o mantener bajo control las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- D. Explicitar las prestaciones, derechos, formas de reclamo y los procedimientos que deben aplicarse cuando se produzcan accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, a través de la difusión de dichos procedimientos para su puesta en práctica.
- E. Difundir las obligaciones, prohibiciones y sanciones para los infractores al cumplimiento de estas normas.
- F. Informar a los funcionarios y trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios, los riesgos que involucra el ejercicio de sus funciones; las medidas preventivas para evitarlos y los métodos de trabajo correcto.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Son DEFINICIONES válidas para este reglamento, las siguientes:

- **FUNCIONARIO/A:** Persona natural que desempeña un cargo público en los estamentos de Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo, Auxiliar, en calidad jurídica de planta y contrata.
- **TRABAJADOR:** “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo” (Artículo 3º, Código del Trabajo).
- **TRABAJADOR DE SERVICIOS TRANSITORIOS:** Toda persona natural que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesta a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones del Párrafo 2º, del Título VII, del Código del Trabajo.
- **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Toda lesión que sufra un funcionario a causa o con ocasión del trabajo que le produzca incapacidad o muerte. (A causa: en relación directa con el trabajo que desarrolla el funcionario o trabajador accidentado; con ocasión: indirectamente, respecto del trabajo).

Son accidentes del trabajo los que se enumeran a continuación:

- De trayecto, los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. Esta condición debe acreditarse.
- Los accidentes que ocurran en el trayecto directo de un trabajo a otro.
- Los accidentes que ocurran en el trayecto directo de ida o regreso a colación.
- Los que afecten a dirigentes de Organizaciones Gremiales a causa o con ocasión del ejercicio de su cometido gremial.
- Los sufridos por funcionarios que asistan a cursos de capacitación o perfeccionamiento, si los envía el Organismo al que pertenecen.
- Los accidentes que afecten a funcionarios en salidas fuera del lugar habitual de trabajo a causa o con ocasión del ejercicio de labores del Servicio.
- Los accidentes sufridos durante un cometido funcionario si se cumplen los requisitos para su calificación como tal, básicamente: relación directa o indirecta con el trabajo que desarrolla el accidentado (a causa o con ocasión). No obstante, cada caso se calificará con los antecedentes que aporte la investigación del accidente.

No son accidentes del trabajo aquéllos causados por **FUERZA MAYOR EXTRAÑA**, sin relación alguna con el trabajo, ni los producidos intencionalmente por la víctima.

- **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Se determinará en los términos que regula el D.S. N° 109/68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **ACCIÓN INSEGURA:** Es el acto u omisión que produce o posibilita la ocurrencia de un incidente, accidente o enfermedad profesional.
- **CONDICION INSEGURA O SUBESTÁNDAR:** 1) Circunstancia física bajo los estándares establecidos por las normas vigentes. 2) Deterioro de los elementos que conforman el ambiente de trabajo considerado peligroso. 3) Estado físico o mental del trabajador para realizar la labor encomendada, que puede producir un accidente o enfermedad profesional.
- **NEGLIGENCIA INEXCUSABLE:** Es la acción u omisión consciente e irresponsable que causa un accidente.
- **ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Implemento o conjunto de ellos – equipo – que permite al trabajador actuar con materiales, sustancias peligrosas o en un medio hostil, sin deterioro de su integridad física o mental.
- **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES:** Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua

de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

- **COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:** Organización integrada por 3 representantes titulares de los trabajadores y 3 representantes titulares del empleador, cuyas funciones están definidas en el D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS:** Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. (Artículo 183-F, del Código del Trabajo).
- **ORGANISMO ADMINISTRADOR:** Institución administradora del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuya creación y funcionamiento están regulados por la Ley N° 16.744 y normas complementarias para este efecto.
- **MUTUALIDAD DE EMPLEADORES:** Institución privada sin fines de lucro, a la que adhieren los empleadores, cuya función es administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- **PROGRAMA DE PREVENCIÓN:** Es el diseño organizado y sistemático de objetivos, metas, actividades y procedimientos, destinados a prevenir y controlar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplicable a una materia o área específica.
- **PLAN DE PREVENCIÓN:** Instrumento mediante el cual se fijan las políticas, procedimientos y programas orientados a prevenir y controlar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma global. El plan básico de prevención de riesgos profesionales debe considerar a lo menos 6 programas: Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo, Capacitación, Ergonomía y Mejoramiento de Ambientes Laborales.
- **NORMAS DE SEGURIDAD:** Es el conjunto de normas obligatorias que emanan del Instituto Nacional de Normalización; del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales; del Comité Paritario de Higiene y Seguridad; del Organismo Administrador y del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- **RIESGO PROFESIONAL:** Es la contingencia o circunstancia a que está expuesto el trabajador / funcionario a causa o con ocasión del trabajo, que puede provocarle un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- **PRESTACIONES:** Son derechos personalísimos e irrenunciables del trabajador establecidos en la Ley N° 16.744, que otorga el Organismo Administrador del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que haya

adherido este Servicio, a cambio del pago de una cotización básica general y una cotización adicional, si correspondiera. Las prestaciones pueden ser médicas, económicas o en especies – medicamentos, prótesis, otros.

- **INCAPACIDAD TEMPORAL:** Es toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.
- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Disciplina orientada a prevenir los accidentes, eliminando o controlando las causas que los provocan.
- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Disciplina que orienta sus esfuerzos al control de la calidad del ambiente de trabajo, respecto a: iluminación, calidad del aire, ventilación, ruidos, otros.
- **ERGONOMIA:** Disciplina que busca obtener la plena adaptación a la persona de los elementos que conforman el puesto de trabajo, de manera que pueda desempeñar sus labores con máxima seguridad y confort.
- **CAPACIDAD DE GANANCIA:** Es la aptitud y potencialidad o capacidad de procurarse una remuneración por medio de un trabajo proporcional a sus actuales fuerzas, capacidad y formación (profesión u oficio).
- **PÉRDIDA DE CAPACIDAD DE GANANCIA:** Es el estado derivado de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que produzca una incapacidad temporal o permanente.
- **PMG:** Programa de Mejoramiento de Gestión
- **CDC:** Convenio de desempeño colectivo.

ARTÍCULO 2.- El empleador financia el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la forma que prescribe la Ley N° 16.744: con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y siniestralidad efectiva de la entidad empleadora. Además, con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, más las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva y las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho de repetir contra el empleador.

ARTÍCULO 3.- Los Departamentos de la Institución encargados de contratar obras o servicios con empresas externas deberán tomar todos los resguardos necesarios para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, laborales, previsionales y reglamentarias aplicables. Esto, en virtud de la responsabilidad subsidiaria que se asigna al dueño de la obra, empresa o faena, respecto de las obligaciones de afiliación y cotización que afectan a contratistas respecto de sus trabajadores. En este contexto, algunas medidas posibles son: incorporar cláusula explícita en los contratos; contratar o pagar obras y servicio contra presentación de los documentos que acrediten el cumplimiento de estas normas legales; registrar en el libro de obras las observaciones que en materia de prevención de riesgos ameriten.

ARTÍCULO 4.- Las autoridades y las jefaturas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago deberán: "...otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento...", en virtud de lo establecido en el Artículo 37, del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De igual modo, autoridades, jefaturas y funcionarios colaborarán con el o los Comités Paritarios, proporcionándole toda la información que fuere procedente en el marco de sus atribuciones y el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 5.- Todos los funcionarios de este Gobierno Regional Metropolitano de Santiago y los trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios que correspondan, están afectos a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y su reglamentación complementaria (Reglamento Especial de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empresas Contratistas y Subcontratistas, del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago) y/o modificatoria; como también, en materia de riesgos ocupacionales, a las instrucciones emanadas de la Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad pertinente, del Organismo Administrador y de otros organismos competentes.

ARTÍCULO 6.- La vigencia de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad es indefinida, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones que sean sugeridas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Organismo Administrador a que la Institución este adherida, el Asesor en Prevención de Riesgos, el Servicio de Salud, la Institución y todas aquellas disposiciones legales que sean dictadas y tengan directa relación con el contenidos del este reglamento o específicamente, dichas leyes, lo dispongan.

ARTÍCULO 7.- Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por periodos iguales, si no ha habido observaciones por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales o de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

TÍTULO II

DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 8. – El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago está obligado a establecer y mantener al día el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para todos los funcionarios y trabajadores de empresas de servicios transitorios, como también los de empresas contratistas y subcontratistas que realicen trabajos en dependencias institucionales. El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago deberá entregar gratuitamente 1 ejemplar de este Reglamento Interno a cada funcionario y trabajador.

ARTÍCULO 9.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago está obligado a proteger a todos los funcionarios y los trabajadores cualquiera sea su dependencia, de los riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, mediante la información oportuna de los riesgos inherentes a las funciones que realizan. Para este efecto, entre otras acciones, deberá impartir un curso de inducción con la instrucción básica en prevención de riesgos,

dirigido especialmente a los funcionarios y trabajadores que recién se incorporan a la institución, a lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 10.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago deberá proporcionar sin costo para el funcionario y trabajador a honorarios cuando corresponda, los elementos de protección personal que requiere la función que realiza, así como, mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo; y vigilar que los trabajadores subcontratados que laboren en dependencias sectoriales usen los elementos de protección que deberá proporcionarle la respectiva empresa contratista o subcontratista.

ARTÍCULO 11.- Los jefes de Servicio y las jefaturas directas en el área de su jurisdicción, deberán velar por lo siguiente: a) la aplicación de las normas de salud ocupacional; b) el cumplimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; c) la implementación de las políticas sectoriales en materia de prevención de riesgos profesionales, a través de planes y programas adecuados a su realidad institucional en la materia; d) la mantención de condiciones seguras y de un ambiente de trabajo adecuado; e) el cumplimiento íntegro de las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios, lugar de prestación de los mismos, entre otras disposiciones establecidas en la Ley N° 20.123.

ARTÍCULO 12.- Los jefes de Servicio y las jefaturas directas, cuando corresponda, deberán cautelar: el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y la participación de sus miembros titulares, tanto institucionales como laborales, en las actividades propias de las funciones definidas por las normas legales vigentes y el Programa de Mejoramiento de Gestión – PMG Sistema Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.

ARTÍCULO 13.- Los jefes directos, respecto de los funcionarios y trabajadores de su dependencia, están obligados a informar sobre los riesgos propios de las tareas que involucra la función; a supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en este Reglamento; y a avalar mediante un informe la ocurrencia de un accidente o enfermedad profesional.

ARTÍCULO 14.- Todo funcionario y trabajador está obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida del edificio en el que cumple sus funciones o donde corresponda, para determinar con claridad los accidentes de trayecto. Cuando un funcionario y/o trabajador deba permanecer más tiempo del que indica su jornada laboral, debe contar con la autorización de su jefe directo.

ARTÍCULO 15.- Los funcionarios y trabajadores cooperarán y velarán por el mantenimiento del buen estado y funcionamiento de instalaciones, mobiliario, máquinas, equipos, herramientas u otros elementos que utilicen para efectuar su trabajo, incluidos los de protección personal. Además, deberán verificar permanentemente su buen estado y mantención.

ARTÍCULO 16.- Todos los funcionarios y trabajadores deberán conocer, participar y asumir responsabilidades en la ejecución del plan de emergencia, ciñéndose a los procedimientos y a las instrucciones impartidas por los jefes de los equipos de emergencia.

ARTÍCULO 17.- Todos los funcionarios y trabajadores de una dependencia deberán conocer la ubicación de los extintores y ser instruidos o entrenados sobre la manera de usarlos en caso de emergencia. Asimismo, cuando un funcionario y/o trabajador haya ocupado un extintor debe comunicarlo en forma inmediata a su jefe directo para proceder a su recarga. En ausencia de éste, a alguna de las siguientes Unidades: Servicios Generales, Prevención de Riesgos o Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 18.- En materia de extintores de incendio, la entidad empleadora deberá dar cumplimiento a las disposiciones que contiene el D.S. N° 594/00, del MINSAL, entre ellas: el potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado; enviar los extintores al fabricante o servicio técnico para su revisión, control y mantención preventiva, a lo menos una vez al año, manteniéndolos en condiciones de funcionamiento máximo. Además, se ubicarán señalizados a una altura máxima de 1,30 mts., medido desde el suelo hasta la base del extintor, en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo.

ARTÍCULO 19.- El equipo o elemento de protección personal debe ser usado por el funcionario y/o trabajador mientras se encuentre expuesto al riesgo en forma permanente; éste deberá dar cuenta en el acto a su jefe directo, si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

ARTÍCULO 20.- Los funcionarios y/o trabajadores que realizan tareas en superficies de trabajo en altura deben usar arnés de seguridad y casco protector con su barbiquejo en buen estado. Así como, quienes usen escalas deben cerciorarse de que estén en buenas condiciones. Las escalas no deben colocarse en ángulos peligrosos, en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, debe solicitar la colaboración de otro funcionario.

ARTÍCULO 21.- Cuando se realicen trabajos en la vía pública, la Unidad responsable deberá cautelar: la coordinación con la Dirección de Tránsito respectiva para el corte del tránsito vehicular, si corresponde; la señalización del tránsito del sector afectado; la existencia de un baño químico; el uso de los elementos de protección personal. Asimismo, los trabajadores deberán verificar el sentido del tránsito de la vía vehicular, la existencia de la señalización que les permite trabajar en esta vía y usar los siguientes implementos: chalecos reflectantes, casco y zapatos de seguridad.

ARTÍCULO 22.- La Unidad que corresponda deberá dar cumplimiento al Artículo 11, del D.S. N° 594/00, MINSAL, que establece: *“Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse las medidas efectivas, para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario”*. Igualmente, el Departamento o Unidad responsable de ejecutar obras de mantención, reparación o remodelación por cuenta del Servicio o de empresas contratistas deberá cautelar: a) Que las vías de tránsito internas y externas a la faena se mantengan siempre limpias, libres de obstáculos, materiales o excedentes de construcción; b) Que los excedentes de demoliciones se coloquen en sacos y se retiren diariamente c) Que el Inspector Técnico de Obras defina previamente las vías de tránsito de ingreso y retiro de materiales y el lugar

de acopio de bienes inventariados, para no interferir el normal funcionamiento del Servicio ni bloquear las vías de tránsito.

ARTÍCULO 23.- Cada funcionario y/o trabajador debe preocuparse de que los espacios, vías de acceso y zonas de tránsito de su área de trabajo se mantengan limpios, en orden, despejados y libres de obstáculos, para asegurar una evacuación fluida. Asimismo, debe inspeccionar regularmente los equipos, los materiales y su ambiente de trabajo y comunicar los riesgos detectados para su eliminación o control a su jefe directo, o al Departamento de Servicios Generales y Prevención de Riesgos, o al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según sea el caso.

ARTÍCULO 24.- Sólo personal expresamente autorizado podrá trabajar o intervenir en instalaciones, equipos o circuitos eléctricos. Igualmente, deben contar con autorización quienes operen maquinarias, equipos de construcción, equipos mecánicos y vehículos de este Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

ARTÍCULO 25.- El personal que ejecute reparaciones con soldadura al oxígeno o gas licuado, deberá contar con un extintor de incendio entre los elementos de protección.

ARTÍCULO 26.- El operador de maquinarias o vehículos y el personal que maneja materiales por medios manuales y/o mecanizados deberá conocer los procedimientos correctos de trabajo. En caso contrario, es responsabilidad del jefe directo solicitar a la autoridad competente su adiestramiento o capacitación específica.

ARTÍCULO 27.- El funcionario y/o trabajador que sufra un accidente del trabajo debe informar el siniestro en el momento de su ocurrencia al jefe directo, personalmente o por terceros, para que informe y solicite las prestaciones a la Unidad correspondiente, la que dispondrá su traslado al centro médico más cercano del Organismo Administrador o, de acuerdo a su gravedad, al Servicio Médico de Urgencia más inmediato.

En ausencia del jefe directo, podrá recurrir a la Unidad que corresponda en su Servicio:

A falta de los anteriores, cualquier compañero de labores puede adoptar las medidas de seguridad y traslado al centro médico respectivo. En el caso de que se accidente un funcionario en dependencias del Servicio fuera del horario normal de trabajo, por muy leve que sea la lesión, deberá dejar constancia en el libro de novedades de la portería.

ARTÍCULO 28.- El funcionario y/o trabajador que sufra un accidente del trabajo o padezca una enfermedad profesional y que sea sometido a tratamiento deberá seguir las indicaciones del médico tratante o profesional competente. Si se le prescribiere reposo médico, deberá realizarlo en el lugar establecido por el profesional y solo podrá volver a trabajar cuando previamente presente un "Certificado de Término de Reposo Laboral", otorgado por el Organismo Administrador. Este control es de responsabilidad de la Jefatura directa.

ARTÍCULO 29.- En caso de producirse un accidente del trabajo en obra o en terreno, que lesione a algún funcionario y/o trabajador, éste debe concurrir o solicitar ser trasladado directamente al Centro Médico u Hospital de la Mutualidad a la que está adherido su empleador, más cercano al lugar del accidente (según su gravedad, podrá recurrir a cualquier Servicio Médico de Urgencia), debiendo comunicarlo en el momento de su ocurrencia

personalmente o por terceros a su Jefe directo o, en su defecto, a la Unidad de Personal que corresponda.

ARTÍCULO 30.- Cuando se trate de un accidente de trayecto, el funcionario y/o trabajador debe concurrir al centro médico u hospital del Organismo Administrador respectivo, o al Servicio Médico de Urgencia si la gravedad lo amerita, más cercano al lugar donde ocurrió el accidente. Debe comunicarlo personalmente o por terceros a su jefe directo, según corresponda, en forma inmediata o como plazo máximo el primer día hábil siguiente. El accidente de trayecto debe comprobarse mediante la presentación de: constancia de Carabineros, comprobante de su traslado (tarjeta bip, boleto taxi, etc.), testigos u otros.

ARTÍCULO 31.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, entidad empleadora, debe denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. Si el empleador no lo hiciera tienen también la obligación de efectuar la denuncia el accidentado o enfermo, sus derechos – habientes, el médico tratante o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de accidentes del trabajo fatal y grave, el empleador deberá informar inmediatamente a la Dirección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

En estos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las dependencias afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización de los organismos fiscalizadores antes citados, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas. Lo anterior dando cumplimiento a la Resolución N° 156, de 2018, incluida en el Compendio del Seguro de la Ley N° 16.744. Específicamente, en el libro IV, Título I, letra D.

ARTÍCULO 32.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está obligado a investigar todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que ocurran en el área de su jurisdicción, en el momento de su ocurrencia, y a emitir un informe de esta investigación siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto. En el caso de un accidente grave deberá informar en el acto al Jefe de Servicio.

ARTÍCULO 33.- Todo Accidente del Trabajo y Enfermedad Profesional debe investigarse para eliminar la causa que lo genera, los jefes directos serán responsables de informarlo en el acto de ocurrencia a la Unidad de Prevención de Riesgos. Por su parte, los funcionarios deberán declarar en forma objetiva y completa los hechos presenciados al Comité Paritario de Higiene y Seguridad; al Organismo Administrador del Seguro o a la autoridad competente.

ARTÍCULO 34.- La investigación de accidentes de trabajo seguirá el siguiente procedimiento: 1º) La Jefatura directa que corresponda, informará de inmediato a la Unidad de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad; 2º) La Unidad de Prevención de Riesgos en coordinación con el Comité Paritario, si corresponde – se dirigirá al sitio del suceso para verificarlo; 3º) Contactará al afectado y testigos e inspeccionará el lugar; 4º) Analizará los factores del accidente y determinará si la causa es una acción o condición insegura; 5º) Comunicará al jefe directo este resultado con las recomendaciones técnicas pertinentes; 6º) deberá elaborar un informe que contenga: identificación del accidentado, descripción del

accidente, análisis de los factores del accidente, determinación de las causas y recomendaciones técnicas para su corrección; 7º) Finalmente deberá enviar copia a la jefatura directa y a la Unidad a cargo de resolver el problema.

ARTÍCULO 35.- Cuando a juicio de algunos de los equipos especializados – Unidad de Prevención de Riesgos o Comité Paritario de Higiene y Seguridad u Organismo Administrador – exista riesgo de enfermedad profesional o de un estado de salud que represente una situación laboral peligrosa para el funcionario, se hará un estudio del puesto de trabajo – carga laboral, medio ambiente u otros – y el funcionario deberá efectuarse los exámenes ocupacionales y/o tratamiento que disponga el Servicio Médico del Organismo Administrador, en la fecha, hora y lugar que éste determine. El tiempo empleado en el control y/o tratamiento se considerará efectivamente trabajado para todos los aspectos legales, tiempo que se comprobará con el certificado o el carné de citaciones a control.

ARTÍCULO 36.- Todo funcionario al que se diagnostique un impedimento físico o mental para continuar realizando las mismas funciones, a causa de enfermedad profesional o secuela de accidente del trabajo con posterioridad a la rehabilitación – sin que la Comisión médica competente haya determinado jubilación – deberá ser reubicado donde no existan los riesgos ambientales que generaron o que agraven su enfermedad, en una función que no signifique menoscabo de su calidad funcionaria. El trabajador debe aceptar este cambio y puede requerir al Organismo Administrador la reeducación para el cumplimiento de las tareas que la nueva función implica.

ARTÍCULO 37.- Todos los funcionarios y trabajadores deben cumplir con las responsabilidades asignadas en los planes y programas de prevención de riesgos profesionales, al igual que con las recomendaciones, circulares, normas de seguridad emanada del Comité Paritario, de la Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales y del Organismo Administrador u otros Organismos competentes.

ARTÍCULO 38.- Cuando un funcionario o trabajador sufra un ataque o emergencia a causa de enfermedad común en dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, el Jefe de la Unidad respectiva o el funcionario que él designe para estos efectos, deberá: llamar de inmediato a los Servicios de Atención Médica de Urgencia, una vez asegurado el traslado a un centro asistencial, deberá coordinar con la Unidad de Personal y/o funcionario encargado de dicha labor, para que se acompañe al funcionario al centro asistencial de urgencia y/o realicen el seguimiento del estado de salud del funcionario. Igual procedimiento deberá seguirse en el caso que un funcionario a honorarios tenga una emergencia a causa de un accidente o enfermedad común, por no estar incluidos en la Ley N° 16.744.

En el caso que una persona ajena a la Institución sufra un accidente, desmayo y/o ataque de cualquier naturaleza en dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, el Jefe de la Unidad respectiva o el funcionario de su dependencia que él designe para estos efectos, deberá: a) llamar de inmediato a los Servicios de Atención Médica de Urgencia; b) comunicar inmediatamente el hecho a la empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios; c) contactarse vía telefónica y/o a través de cualquier otro medio de comunicación posible, con los familiares del paciente, para comunicarles lo ocurrido; d) no suministrarle ningún tipo de medicamento y no moverlo; e) proporcionarle los cuidados y atenciones que el caso amerite como despejar el lugar de curiosos, taparlo con una manta y facilitarle una adecuada ventilación.

ARTÍCULO 39.- Las jefaturas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, la Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad pondrán especial cuidado en la aparición de los siguientes signos, aislados o en conjunto con otros: toda forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o del resto de sus compañeros; a la relación desigual entre las partes del conflicto y al carácter repetitivo, crónico, continuo o sistemático de estas conductas abusivas, con el fin de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

TÍTULO III

DE LAS PROHIBICIONES

Tal como establece el Artículo 19, del D.S. N° 40/69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este título contiene los actos o acciones no permisibles por constituir riesgo para sí mismo, para otras personas o para los medios de trabajo. En relación con el riesgo y su implicancia o consecuencia hacia personas y bienes, la trasgresión de las conductas prohibidas indicadas con las letras a, b, g, h, k, l, m (*) que se enunciarán a continuación, serán consideradas faltas y ameritar una sanción por negligencia inexcusable. Corresponde sólo al Comité Paritario de Higiene y Seguridad la función de “decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador”, en su jurisdicción. Artículo 60, del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 40.- Queda prohibido a todo funcionario o trabajador:

- a) Presentarse al trabajo, permanecer en él y trabajar en estado de ebriedad o drogado; así como, introducir y consumir bebidas alcohólicas, drogas o psicotrópicos en dependencias del Servicio (*).
- b) Conducir vehículos institucionales bajo la influencia del alcohol, drogas o psicotrópicos y transportar bebidas alcohólicas, drogas o sustancias somníferas o alucinógenas (*).
- c) Fumar en oficinas, dependencias y recintos institucionales no autorizados expresamente para FUMAR. En especial, SE PROHIBE FUMAR: en edificios en que existan clínicas médicas, dentales, jardines infantiles y en los recintos donde se atiende público, oficinas de informaciones y otros; en los lugares donde se procese, deposite o manipule materiales inflamables, medicamentos y alimentos o donde exista riesgo de explosión por acumulación de gases; dentro de vehículos, ascensores y demás lugares indicados en la ley respectiva.
- d) Ingresar personas no autorizadas a recintos de trabajo peligroso e ingresar alimentos en ambientes donde exista riesgo de intoxicación o enfermedad profesional.
- e) Congestionar u obstruir las zonas de trabajo – oficinas, pasillos, escaleras; vías de tránsito y de evacuación – con extensiones eléctricas, herramientas, equipos o desechos. Obstaculizar y cerrar pasillos de circulación y vías de evacuación de modo que impidan un fácil y seguro desplazamiento habitual de personas y materiales.

- f) Correr por pasillos y escaleras. Jugar, empujarse o reñir dentro de las dependencias del Servicio.
- g) Realizar sin ser el encargado ni tener la capacitación y la autorización expresa para ello, algunas de las siguientes actividades: usar, operar o intervenir; alterar o cambiar; accionar o reparar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, mecanismos, maquinarias, vehículos, herramientas u otros elementos que involucren riesgo (*).
- h) Trabajar en las siguientes condiciones teniendo restricción medica escrita: 1) en altura o conducir vehículos motorizados de cualquier tipo; 2) trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico extremo; 3) trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante, por ejemplo, trabajar en ambiente ruidoso teniendo sordera profesional (*).
- i) Recargar los circuitos eléctricos mediante el uso de triples o ladrones de corriente (múltiples), anafres eléctricos, estufas, calefactores u otros elementos no autorizados expresamente por el Departamento de Servicios Generales y/o Mantenición.
- j) Conducir vehículos del Servicio sin cumplir los siguientes requisitos: licencia de conducir y revisión técnica al día; tener póliza de fianza de fidelidad funcionaria; vehículo en buenas condiciones técnicas, ej.: frenos, neumáticos.
- k) Ejecutar trabajos en altura o cerca de aberturas, sin usar elementos de protección personal y sin autorización de su jefe directo (*).
- l) Ingresar a recintos no ventilados, tales como las cámaras de inspección de alcantarillado, en donde sea posible la existencia de gases, vapores tóxicos o falta de oxígeno, a menos que sea el trabajador autorizado, capacitado y con máscara de oxígeno (*).
- m) Trabajar sin equipo de protección personal cuando los riesgos inherentes a la función así lo requieren, Ej.: casco, zapatos de seguridad, chaleco protector, antiparras, guantes, arnés u otros (*).
- n) Usar ascensores en caso de incendio.
- o) Usar máquinas, equipos y herramientas eléctricas sin protección a tierra.
- p) No señalar las zonas en que se ejecuten trabajos de reparaciones de cualquier naturaleza.
- q) Reparar, dar servicio, limpiar, lubricar, ajustar, calibrar o medir maquinaria o partes de equipos sin detenerlos, inmovilizarlos o afianzarlos. Ejemplo: cambiar correa de transmisión con la máquina o motor en funcionamiento.
- r) Dejar sin vigilancia una máquina o vehículo funcionando.

- s) Hacer mal uso o destruir sellos o llaves de seguridad de puertas de emergencia; de tableros eléctricos; botoneras y parlantes comunicadores ubicados en ascensores, pasillos u oficinas.
- t) Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Institución.
- u) Subir y bajar escaleras con las dos manos ocupadas, cuando se transporta manualmente materiales u otros elementos, a manos que el elemento a transportar, por su dimensión o peso no lo permitan, caso en el cual se deberán tomar las medidas necesarias que el caso amerite, tendientes a evitar que se produzca un accidente.
- v) Destruir, romper, rayar, deteriorar o retirar material como: carteles, afiches, instrucciones o reglamentos acerca de la seguridad y de la promoción de la prevención de riesgos.
- w) Enviar al Organismo Administrador al funcionario o los funcionarios que resulten lesionados a causa o con ocasión de un evento deportivo, social u otro de similar naturaleza, salvo que cuente con el cometido funcionario correspondiente.
- x) Efectuar tareas ajenas a sus funciones sin la debida autorización de su jefe directo ni tener la capacitación necesaria para tales tareas.
- y) Trabajar en dependencias del Servicio con orden de reposo o licencia médica de cualquier naturaleza, prescrita por el profesional competente.
- z) Desentenderse de las normas e instrucciones impartidas por este reglamento y de las recomendaciones técnicas específicas de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.
- aa) Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.

(*): Indica negligencia inexcusable.

TÍTULO IV

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 41.- El funcionario que contravenga las normas del Título II y III de este Reglamento; o las instrucciones en materia de higiene y seguridad orientadas a la prevención de los riesgos ocupacionales, impartidas por la Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sobre la materia o las normas que imparta el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago en relación con los métodos de trabajo seguro, podrá ser sancionado previa instrucción del procedimiento administrativo que corresponda, aplicando las sanciones establecidas en el Artículo 121 del Estatuto Administrativo actualizado, (DFL N° 29/04, del Ministerio de Hacienda).

ARTÍCULO 42.- La Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, solicitará la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda a la autoridad administrativa facultada para este efecto, para que evalúe su pertinencia, cuando se contravenga este reglamento o si en la investigación de las causas del accidente o enfermedad profesional, se comprobara la falsedad de la información proporcionada en la denuncia del accidente por el funcionario afectado.

Asimismo, solicitará a la jefatura directa, quien evaluará su pertinencia, una anotación de demérito para el funcionario o trabajador miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad – titular designado o elegido – que no asuma sus funciones o no asista a reunión sin causa justificada y acreditada con el documento correspondiente.

TÍTULO V

DE LOS RECLAMOS

ARTÍCULO 43.- Dando cumplimiento al procedimiento de reclamos establecidos por la Ley N° 16.744, se transcribe a continuación los artículos 76, 77, 77 bis, 78 y 79, del Párrafo 2° del TÍTULO VIII, de la Ley N° 16.744, denominado Procedimientos y Recursos; además, de una selección de normas que sobre la materia contiene el TÍTULO VI, del D.S. N° 101/68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, llamado Reclamaciones y Procedimientos:

Ley N° 16.744

“Artículo 76” La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos – habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto”.

“Artículo 77” Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles, ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

“Artículo 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 provisional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo u un régimen provisional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Provisional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Provisional, 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 provisional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstos en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del 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 resuelve que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Provisional 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 provisional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Provisional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de 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.”

“Artículo 78” La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

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

D.S. N° 101/68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

“Artículo 76”. - El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

K) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

“Artículo 77”. - La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

“Artículo 79”. - La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

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

“Artículo 80”. - Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

“Artículo 81”. - El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.”

“Artículo 90”. - La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

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

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

“Artículo 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 COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.”

“Artículo 92”. - La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.”

“Artículo 93”. - Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.”

ARTÍCULO 44.- Adicionalmente se debe tener en cuenta que el artículo 79 de la Ley N° 16.744 establece que: “Artículo 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 prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.”

TÍTULO VI

DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

El Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales es la entidad de apoyo técnico dependiente de la División de Administración y Finanzas, encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 45.- El Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales de este Gobierno Regional Metropolitano de Santiago estará dirigido por un EXPERTO PROFESIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS – ingeniero, ingeniero en ejecución o constructor civil con especialización sistemática en Prevención de Riesgos – con asignación de jornada completa, que cumpla con los requisitos estipulados en el Artículo 53º, del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este Departamento o Unidad deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar el conjunto de acciones mínimas que establecen las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 46.- Las funciones básicas del Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales serán:

1. Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.
2. Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, tales como la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.
3. Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantención de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.
4. Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.
5. Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
6. Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas trabajadoras de la entidad empleadora en materias de seguridad y salud en el trabajo.
7. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
8. Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo.
9. Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
10. Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.
11. Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.
12. Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.
13. Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con el presente reglamento.
14. Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.
15. Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, teniendo presente las prioridades y los recursos que se requieran.
16. Cumplir las demás funciones que le asigne la normativa vigente persona trabajadora.

TÍTULO VII

DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son equipos de apoyo técnico de carácter bipartito: sus miembros son representantes de las y los funcionarios y de la Institución. Sus recomendaciones avaladas por el organismo administrador del seguro Ley N° 16.744, y dentro

de su ámbito de competencia, tienen carácter obligatorio para la entidad empleadora y sus dependientes. Su funcionamiento autónomo, les posibilita constituirse en una importante herramienta de participación, orientada a incorporar la prevención sistemática de los riesgos, la seguridad en el ambiente de trabajo y el empleo de métodos de trabajo correctos en el quehacer cotidiano.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes. Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El Decreto Supremo N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula su constitución y funcionamiento.

ARTÍCULO 47.- La Constitución de Comités Paritarios se realizará tomando en consideración las normas legales vigentes y las instrucciones internas de la Institución.

ARTÍCULO 48.- Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren 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 artículo 47 del Decreto Supremo N° 44.

ARTÍCULO 49.- Cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad estará compuesto por tres representantes institucionales y tres representantes de las y los funcionarios de la faena respectiva. También se establece que por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

ARTÍCULO 50.- Los representantes institucionales son designados, ciñéndose a lo establecido en el artículo N° 26 del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Que la designación sea efectuada por el Jefe Superior del Servicio.
- Que se realice con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en funciones el CPHS que se renovará.

ARTÍCULO 51.- Los representantes de los funcionarios/institución serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los artículos N° 27, 28, 29, 30 del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que a continuación se transcriben:

“Artículo 27”. - La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles en el lugar de trabajo.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, 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.

“Artículo 28”. - La elección de los y las representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

“Artículo 29”. - El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

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. No obstante, a lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.”

“Artículo 30”. - Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo podrá convocar a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia para que aquélla se realice en la nueva fecha que indique.

“Artículo 31”. - Los representantes de la entidad empleadora ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen. Con todo, la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 52.- Los representantes de los trabajadores deben cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo N°32, del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que se cita textualmente:

1. Tener más de 18 años de edad.
2. Saber leer y escribir.
3. Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad

empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato. Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;
- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; y,
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, podrá instruir a los organismos administradores, sobre la oportunidad en que pueden ser impartidos estos cursos, el contenido y la metodología con que deben dictarse.

5. Tratándose de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

ARTÍCULO 53.- El Experto Profesional que dirija el Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que existan en el Servicio, con derecho a voz y sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

ARTÍCULO 54.- 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 las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que, en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, 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 su remuneración. Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

ARTÍCULO 55.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra, a lo menos, un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

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

ARTÍCULO 56.- Cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención de riesgos, un Presidente y un Secretario. A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

ARTÍCULO 57.- Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

ARTÍCULO 58.- Los miembros suplentes reemplazarán temporalmente a los titulares en caso de impedimento de estos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo, por el tiempo en el desempeño en sus funciones que le reste al titular.

Los miembros suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y el de las personas trabajadoras, por el orden de mayoría con que fueren elegidos. Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado o bien, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité. Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a asistir a las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en este último caso, solo con derecho a voz.

ARTÍCULO 59.- Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Artículo N° 66, de la Ley N° 16.744 y Artículo N° 47, del D.S. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) las siguientes:

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los

instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

- 2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;
- e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados. El programa de

trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3. Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente. A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

ENCARGADO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE HASTA CIENTO PERSONAS TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 60.- Los representantes legales de las entidades empleadoras de hasta cien personas trabajadoras deberán solicitar a su respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión

de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad empleadora podrá disponer que la persona capacitada en prevención de riesgos laborales colabore en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente reglamento.

DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 61.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcionare un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 del Decreto Supremo N°44 y demás intervenciones que señala este reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 del Decreto Supremo N°44.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de las personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en este reglamento.

La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

TÍTULO VIII

DE LAS PRESTACIONES MÉDICAS Y ECONÓMICAS

PRESTACIONES MÉDICAS

ARTÍCULO 62.- La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio.
- Hospitalización, si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Los gastos de traslado u otro que sea necesario para el otorgamiento de estas

prestaciones.

PRESTACIONES ECONOMICAS

- Por incapacidad temporal:

ARTÍCULO 63.- La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo profesional a un subsidio con goce total de su remuneración por parte del Sector Vivienda.

ARTÍCULO 64.- El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

- Por invalidez:

ARTÍCULO 65.- Se considera inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

ARTÍCULO 66.- Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, que se pagará por una sola vez, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y se determinará de acuerdo a las condiciones previstas en el D.S. N° 109/68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 67.- Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

ARTÍCULO 68.- Se considera inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia presumiblemente permanente igual o superior a un 70%.

ARTÍCULO 69.- El inválido total tendrá derecho a una PENSION MENSUAL, equivalente al 70% de su sueldo base, no inferior a la que le habría correspondido recibir en las mismas circunstancias, de acuerdo con las normas aplicables con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.345.

ARTÍCULO 70.- Se considerará gran inválido a quien requiere auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. En caso de gran invalidez, la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

- Por supervivencia:

ARTÍCULO 71.- Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, él o la cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia, de acuerdo al Artículo N°43, del Título V, de la Ley N° 16.744.

TÍTULO IX

DEL CONTROL DE SALUD OCUPACIONAL

Se considera necesario que todo funcionario y/o trabajador mantenga un adecuado control sobre su estado de salud para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo. Especialmente, labores que se efectúen en condiciones ambientales con exposición a: polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada, ventilación deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, radiación, otros.

ARTÍCULO 72.- Todo funcionario, y trabajador cuando corresponda, está obligado a aceptar el examen de medicina ocupacional, a llenar las fichas de antecedentes ocupacionales verazmente y a cumplir las recomendaciones y tratamientos que prescriban los profesionales a cargo de dichos exámenes. Así como, a dar cuenta a su Jefe directo sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte.

ARTÍCULO 73.- Todo funcionario y trabajador deberá conocer y cumplir las normas de seguridad que emita el Depto. o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además de lo establecido en la Ley N° 16.744, en sus decretos complementarios vigentes y lo que se dicte en el futuro, en relación con su labor o con las actividades que se desarrollen en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

ARTÍCULO 74.- El Depto. o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales asesorado por el Depto. Medicina del Trabajo del organismo administrador, en coordinación con el Depto. de Personal, propondrán al Jefe Superior de la respectiva Institución el traslado del funcionario afectado de alguna enfermedad profesional, a otra función propia del cargo para él ha sido designado dentro de la Institución correspondiente donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad. (Inc. 1°, del Artículo 71, de la Ley N° 16.744 y Artículo 67, del Estatuto Administrativo).

TÍTULO X

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE VEINTICINCO PERSONAS TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 75.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y en su reglamento, la entidad empleadora deberá implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

1. Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los Comités Paritarios y de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de

formulación de propuestas de mejoramiento continuo, con la finalidad de conseguir en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable.

2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de las personas trabajadoras.

3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 7 del Decreto Supremo N°44.

El programa deberá ser aprobado por el representante legal de la entidad empleadora, y dado a conocer a los integrantes del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan su mismo centro de trabajo.

4. La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá ser realizada por la entidad empleadora; y

5. La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 76.- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

Esta matriz contendrá como mínimo los siguientes elementos:

1. La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno con potencial de causar lesiones o afectar la salud de personas trabajadoras, considerando las características de las personas expuestas al riesgo.

2. La evaluación de los riesgos. Cada peligro identificado en el lugar de trabajo y que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible, deberá ser evaluado con la finalidad de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.

La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean previsibles de ocurrir en el futuro y exista la posibilidad que la persona trabajadora que ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones de trabajo.

Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras. Esta evaluación podrá utilizar métodos cuantitativos o cualitativos, siempre que en cualquier caso se utilice una metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.

El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el presente reglamento se regirá por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública o el documento que lo reemplace.

No obstante, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente deba aplicarse una metodología especial, la evaluación deberá sujetarse a ella.

La entidad empleadora, en todo caso, deberá adoptar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave. La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Para elaborar la matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

ARTÍCULO 77.- Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada acorde al Decreto Supremo N°44.

- Las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial.
- Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.
- Adolescentes con edad para trabajar.
- Adultas mayores.
- Otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

En todo caso la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 78.- Características y elementos del programa. La entidad empleadora deberá elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de dicha matriz. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, previo a su implementación, deberá ser difundido por medio de avisos o informaciones fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, a través de los correos electrónicos de las personas trabajadoras que estuvieren disponibles de conformidad a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario. En todo caso, la entidad empleadora deberá disponer de acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y vigilancia podrán ejecutarse a través de inspecciones de la entidad empleadora a los lugares de trabajo o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, observando en ambos casos lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

Evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. Será obligación de la entidad empleadora realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. En particular deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

MAPAS DE RIESGOS

ARTÍCULO 79.- Las entidades empleadoras deberán mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

ARTÍCULO 80.- Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 81.- (Art. 10 y 15 del Decreto Supremo N°44). La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados, cambio de procedimiento, transferencia de cargo.

La información que deba entregar la entidad empleadora a las personas trabajadoras considerará a lo menos:

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

La entidad empleadora será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Delegados de Seguridad y los

Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

ARTÍCULO 82.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y el Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales, cumplirán las normas citadas a través de programas específicos individuales o colectivos, de aplicación sistemática y permanente – difusión, capacitación, perfeccionamiento u otro – en coordinación con el Organismo Administrador.

RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 83.- El Personal debe tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobre esfuerzos físicos	Trastornos musculoesqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su institución.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 D.S. N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.

6.- Accidentes de tránsito	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía. Realizar faenas bajo sombra.
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
8.- Exposición a altas Temperaturas y altas temperaturas Extremas	Agotamiento por calor	Vaya a un sitio fresco Aflójese la ropa. Aplíquese paños húmedos en el cuerpo o dese un baño con agua fría. Tome sorbos de agua. Busque atención médica de inmediato si: • Tiene vómitos. • Sus síntomas empeoran. • Sus síntomas duran más de 1 hora.
	Golpe por Calor	Aplicar tiempos de descanso cada 45 minutos de trabajo continuo. Plan de hidratación. Puntos de hidratación. Monitorear y difundir alertas de la autoridad competente. Rotación laboral. Modificación de ciclos de trabajo. Disminución de la exposición en los horarios más calurosos.

RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de

		seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobre esfuerzos	Trastornos musculoesqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su institución. Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley N° 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, Tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
5.- Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su institución.
7.- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a	Hipoacusia, sordera	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa

ruido	profesional	programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>DbA</u> en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su institución. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos

		de su institución. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
--	--	---

RIESGOS PSICOSOCIALES

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
2.- Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO.
3.- Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce : Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardíacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

ARTÍCULO 84.- Los funcionarios, trabajadores y sus Jefaturas directas deberán colaborar y acatar las orientaciones entregadas por los organismos especializados para la aplicación de medidas preventivas y métodos de trabajo correcto, igual que para el uso de elementos y equipos de protección personal.

ARTÍCULO 85.- Forma parte de este Título el D.S. N° 594/00, del Ministerio de Salud; el D.S. N° 109/68 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las disposiciones del Anexo N° 1 de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Trabajo: DERECHO A SABER.

TÍTULO XI

PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES.

La ocurrencia de un incendio, de un sismo, corte de energía o de agua, el hallazgo de un

artefacto explosivo o incendiario en el edificio del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, son algunos de los riesgos probables en nuestro quehacer cotidiano.

Para afrontar con éxito situaciones de riesgo, la única fórmula válida es la planificación anticipada de las diferentes alternativas y acciones a seguir. a causa de la dinámica del desarrollo de una emergencia, los funcionarios, trabajadores y usuarios involucrados en eventos de esta naturaleza deben actuar y ponerse a salvo en un mínimo de tiempo.

Todo proceso de emergencia se desarrolla en cuatro fases, cada una de las cuales requiere de un mayor o menor tiempo de ejecución, tiempo que limita las posibilidades de éxito.

La primera fase del proceso comprende el inicio de la emergencia, cuando se detecta el hecho o circunstancia y mientras se evalúa.

La segunda fase del proceso se extiende hasta el momento en que el o los encargados de piso deciden evacuar el edificio y esta decisión se comunica a los funcionarios y trabajadores. El tiempo a emplear está condicionado por los sistemas de alarma existentes y el entrenamiento que éstos tengan para interpretarlos.

La tercera fase del proceso corresponde al período de preparación para la salida y su duración depende del número de acciones a ejecutar y del adiestramiento previo sobre dichas acciones.

la cuarta fase del proceso corresponde al desplazamiento de la totalidad de las personas a las zonas de seguridad. esta fase tendrá una duración que dependerá de los siguientes factores: características de diseño arquitectónico del edificio, distancia a recorrer, número de funcionarios y trabajadores, capacidad de las vías de evacuación y de las condiciones de riesgo imperante en el momento. ej.: en caso de incendio: calor, visibilidad, toxicidad del humo, etc.

Como puede observarse, la evacuación de un edificio es un proceso complejo que no sólo se limita al desplazamiento de funcionarios y trabajadores entre dos sitios, sino que empieza con la aparición misma de la emergencia, iniciándose una inexorable carrera contra el tiempo, cuyo resultado final puede ser la salvación – ileso o herido – o la muerte.

ARTÍCULO 86.- Todos los funcionarios y trabajadores deberán: 1º conocer el plan de emergencia y evacuación de su respectiva Institución, edificio, piso o área de trabajo específica; 2º participar en las acciones preventivas; 3º capacitarse para su actuación en una emergencia; 4º estar dispuestos a ejercer un rol afín con sus habilidades y capacitación para el control de una emergencia.

ARTÍCULO 87.- Todo funcionario y/o trabajador, cualquiera sea el cargo que posea en la Institución o función que realice, deberá someterse a la jerarquía específica designada para que opere en una emergencia: Jefe de Emergencia, Encargados de Piso y Monitores de Equipos Operacionales: a) Primeros Auxilios, b) Prevención y Control de Incendios, c) Evacuación.

ARTÍCULO 88.- En el caso de un siniestro, el Jefe de Emergencia es el funcionario encargado de: 1º informar y mantener comunicación con las autoridades del Servicio; 2º informar y

mantener comunicación con los organismos que constituyen el equipo de apoyo externo; 3° evaluar la situación parcial y globalmente; decidir la evacuación del área amagada o del edificio; cuantificar los daños y las necesidades antes del reingreso del personal; presentar a las autoridades un informe final de la emergencia, todo esto, en coordinación con el equipo de apoyo interno. 4° decidir en coordinación con las autoridades las medidas inmediatas pasado el siniestro: suspensión de labores, reingreso al edificio, etc.

ARTÍCULO 89.- Los Equipos Operacionales de Emergencia en un siniestro sólo podrán actuar directamente hasta la llegada de los organismos especializados externos: Equipo de Apoyo Externo – bomberos, carabineros, personal de salud, etc.- quienes asumirán el control total de la situación.

TÍTULO XII

LEY KARIN

ARTÍCULO 90.- Aspectos Generales:

El 15 de enero de 2024, se publicó la Ley N°21.643, también conocida como la Ley Karin y que entra en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley responde a la necesidad de proteger a los trabajadores del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Asimismo, modifica el Código del Trabajo, y obliga a las entidades empleadoras, ya sea empresas o instituciones a:

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
- Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo).
- Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
- Además, proporcionar a la persona afectada Atención Psicológica Temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Alcance

Este Protocolo aplica a todas las personas que formen parte del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, independientemente de su relación contractual, incluyendo personal de planta, a contrata, contratado a honorarios, alumnos en práctica, y cualquier otra modalidad de vinculación laboral o de servicio. En adelante, todas estas personas serán referidas como el "personal".

En relación a la violencia en el trabajo realizada al personal, su alcance aplica a contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes, usuarios y cualquier persona que interactúe en las dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago o en los lugares donde se ejecuten servicios o proyectos en su representación.

Definiciones

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). En este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley Karin, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento “reiterados”, condición que con la señalada modificación legal desaparece.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

ARTÍCULO 91.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, y que fueron aprobados a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la Circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

Derechos y deberes del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago y del personal

Del personal:

- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Denunciar las conductas de acoso y violencia en el canal designado para ello.
- Contar con debido proceso en caso de denuncia, asegurando que toda investigación sea gestionada de manera imparcial, confidencial, con protección contra represalias y garantizando que las partes puedan presentar pruebas y ser escuchadas.
- Ser informado sobre el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo con el que cuenta el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, así como de los monitoreos, evaluaciones y medidas que se implementen para su cumplimiento.
- Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y de mantener la confidencialidad de la información.

Gobierno Regional Metropolitano de Santiago:

- Monitorear y supervisar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, incluyendo la incorporación de mejoras derivadas de evaluaciones constantes.
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de riesgos, información y capacitación del personal.
- Informar sobre los mecanismos para realizar denuncias de acoso y violencia, y orientar a las personas denunciante en el proceso.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y las investigaciones relacionadas.
- Garantizar que la persona denunciante, víctima o testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar medidas correctivas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

Organización para la gestión del riesgo psicosocial

ARTÍCULO 92.- La gestión de los riesgos psicosociales y el diseño de las medidas para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo son lideradas por el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, siendo sus responsabilidades las siguientes:

- Identificar factores asociados a situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral.
- Monitorear la implementación de intervenciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.
- Promover la comunicación y el entendimiento de las medidas preventivas entre las personas.
- Proponer medidas preventivas adecuadas basadas en la información recopilada y en las evaluaciones realizadas.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas en este protocolo.
- Velar por las condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo se basa en la gestión de factores de riesgo psicosocial y la eliminación de comportamientos incívicos y sexistas, los cuales pueden derivar en situaciones de acoso si no son abordados adecuadamente. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y la justicia organizacional deficiente son antecedentes que pueden contribuir a estos problemas.

En este contexto, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago se compromete a implementar un proceso de mejora continua para identificar y gestionar los riesgos psicosociales mediante su matriz de riesgos derivada de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM, definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este instrumento, de carácter bienal, permite evaluar las condiciones laborales, identificar riesgos y monitorear la implementación de medidas preventivas de manera sistemática.

Identificación de los factores de riesgos.

ARTÍCULO 93.- Se identificaron las situaciones que pueden dar origen al acoso sexual o laboral y aquellas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Tras la última aplicación del Cuestionario CEAL-SM, se han identificado los siguientes factores de riesgo psicosocial:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
• Carga de trabajo: Realizar una cantidad o carga de trabajo dentro de un tiempo determinado. Una carga excesiva se percibe como “falta de tiempo” para cumplir las tareas asignadas.
• Desarrollo Profesional: Oportunidad y estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, pero pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia.
• Confianza y Justicia Organizacional: mide el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución con el que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas. Esta seguridad se puede expresar de varias maneras, como confianza en los directivos, en los compañeros y compañeras de trabajo, en la solución justa de los conflictos y otras características similares.
• Equilibrio Trabajo/Vida Personal: Evalúa cómo las responsabilidades laborales afectan la capacidad del personal para atender sus necesidades y compromisos personales, tales como familia, estudios o tiempo de descanso
• Violencia y Acoso Laboral: Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

Medidas para la prevención

ARTÍCULO 94.- En base a la evaluación de riesgos psicosociales, se programaron las

medidas que se implementarán dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso sexual o laboral y aquellas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Medidas de prevención a implementar
• Carga de Trabajo ○ Revisión de las cargas de trabajo, las cuales sean democráticas y transparentes entre las jefaturas y los colaboradores. ○ Automatización de procesos manuales y administrativos. ○ Plan de contingencias (Periodos Críticos).
• Confianza y Justicia Organizacional ○ Fortalecimiento de la transparencia con una comunicación proactiva. ○ Jornadas de “Role – Swap” (Intercambio de roles) para la empatía organizacional. ○ Foro de ideas y sugerencias para mejora continua.
• Violencia y Acoso Laboral ○ Dinámica Historias de respeto. ○ Espacios de “descompresión emocional” para manejo de conflictos. ○ Programa “Círculos de apoyo y confianza”.
• Equilibrio Trabajo/Vida Personal ○ Horario flexible. ○ Talleres de “bien-estar” integral. ○ Trabajo remoto. ○ Campaña de “familias y pasatiempos”.
• Desarrollo Profesional ○ Programa de mentoría interna divisional. ○ Becas de formación. ○ Buzón de sugerencias por áreas con relación a cómo mejorar el trabajo.

Mecanismos de seguimiento.

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, realiza anualmente la evaluación del cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. Se elabora un informe con los resultados de esta evaluación, el cual puede ser consultado por el personal a través de la intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

ARTÍCULO 95.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago reafirma su compromiso con el resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Si bien estas medidas no corresponden directamente al ámbito preventivo, son aplicables en las etapas de denuncia, investigación y sanción, las cuales se regulan en el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción.

Dicho procedimiento contempla acciones específicas para garantizar la confidencialidad de los hechos denunciados y la protección de la integridad física y psíquica de los denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Se prohíbe cualquier acción que pueda vulnerar sus derechos o generar intimidación en el marco del proceso.

Para más información sobre las medidas de resguardo, se debe consultar el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción, el cual complementa este Protocolo, disponible en la intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

DIFUSIÓN

Se da a conocer el contenido de este Protocolo al personal mediante su publicación en la intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

Asimismo, el Protocolo se comunica al personal al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorpora en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Como apoyo a la difusión del Protocolo, se implementan acciones complementarias, tales como:

- Sensibilizaciones dirigidas al personal.
- Mailings institucionales con información relevante.
- Intervenciones informativas en dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

DENUNCIA Y CONSULTAS

ARTÍCULO 96.- Si las medidas de prevención no resultan suficientes y ocurren situaciones que atenten contra la integridad de las personas, como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, las personas afectadas tienen el derecho a realizar una denuncia.

Las denuncias y consultas pueden presentarse a través del siguiente enlace:

- <https://gs.ines.cl/denuncias/formulario/>

En caso de requerir orientación, la persona encargada de asistir a las y los denunciantes es Jennifer Lueiza Flores, Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del siguiente correo electrónico: jlueiza@gobiernosantiago.cl

¿Cómo realizar una denuncia?

- 1** →

Acceder al portal oficial de denuncias:

 - Ingresar al portal de denuncias del Gobierno de Santiago a través del siguiente enlace: <https://gs.ines.cl/denuncias/formulario/>
 - También puedes acceder desde el sitio web institucional: <https://www.gobiernosantiago.cl/> y seleccionar el banner identificado como "Portal de Denuncias y Consultas Éticas".
- 2** →

Aceptar los términos y condiciones del portal:

 - Lee y acepta los términos y condiciones para continuar con el formulario de denuncia.

Responder preguntas iniciales

 - 1.- ¿Cuál es su relación con el Gobierno de Santiago? R: Personal del Gobierno de Santiago independiente de su calidad jurídica (funcionario/a planta o contrata, suplencias, reemplazos, contratados a honorarios, código del trabajo, comisiones de servicio y alumnos en práctica)
 - 2.- Identificación del tipo de denuncia. R: Ley Karín (Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo).

- 4** →

Completar el formulario de denuncia

 - **Datos personales:** Ingresas tu nombre, RUN, domicilio y correo electrónico.
 - **Datos del denunciado:** Especifica el nombre, cargo y cualquier otra información relevante de la persona denunciada.
 - **Establece si la denuncia es personal o en representación de otra persona.**
 - **Selecciona el tipo de denuncia:** Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencia en el Trabajo Ejercida Por Terceros Ajenos a la Relación Laboral.
 - **Adjunta el documento firmado por el denunciante** (manual o digitalmente), que describa el contenido de la denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual o de Violencia en el Trabajo, con el mayor grado de detalle posible e identificando a personas involucradas.
 - **Adjunta todos los antecedentes de respaldo que dispongas:** Puedes subir hasta 3 archivos que no excedan los 10MG cada uno. Si requiere subir más información puede fusionar archivos. Formatos soportados: jpg, jpeg, png, gif, mp3, mp4, mov, wmv, doc, docx, xls, pdf, txt, ppt, pptx, heic.
- 5** →

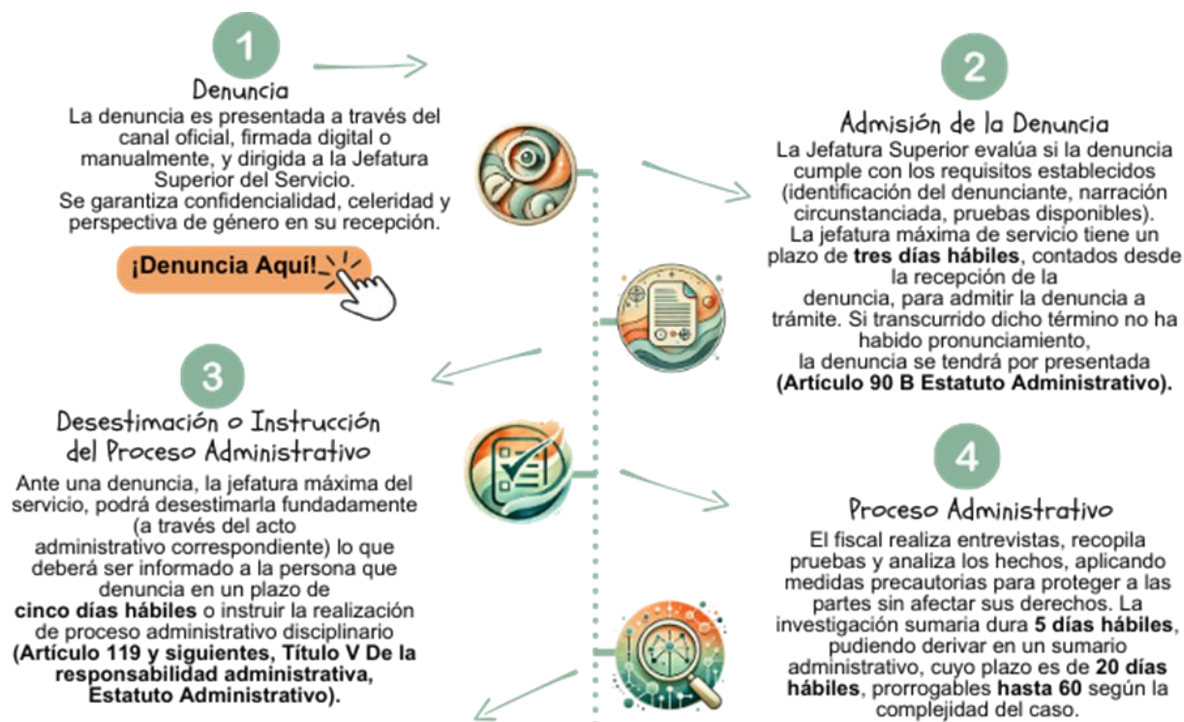
Definir una contraseña para el seguimiento:

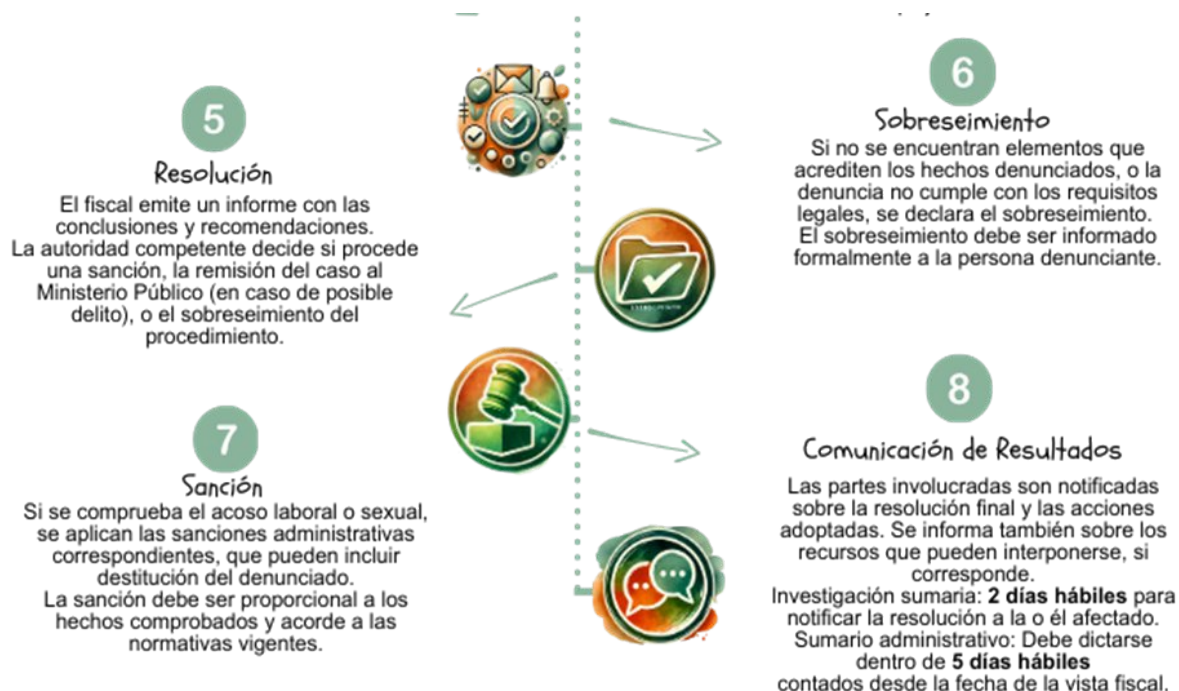
 - Crea una contraseña segura para monitorear el estado de tu denuncia en el portal. Asegúrate de cumplir con los requisitos del sistema.
- 6** →

Revisar, enviar y obtener un código único:

 - Verifica la información ingresada y los documentos adjuntados.
 - Ingresas el texto mostrado en la imagen (Captcha)
 - Haz clic en "Enviar denuncia". Una vez completado el envío, recibirás un correo electrónico con la confirmación y un código único para dar seguimiento a tu caso en el portal.

Flujo Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo:





TÍTULO XIII

RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTÍCULO 97. - Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

Con fecha 12 de junio de 2013, mediante Resolución Exenta N° 336, el Ministerio de Salud aprueba el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Este comenzó a regir en período de marcha blanca por 2 años desde el 1 de septiembre de 2013, para los rubros de comercio (Retail), transporte e intermediación financiera. Y desde el 1 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros.

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas, establece la obligación de evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los funcionarios, mediante el cuestionario de evaluación del ambiente laboral - salud mental (CEAL-SM) e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en riesgo alto, volviendo a reevaluar cada 2 años, según lo dispuesto en el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del MINSAL.

TÍTULO XIV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 98. - Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas tareas que se desarrollan en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

Para estos efectos, se entenderá como funcionario en situación de discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

Para el caso de que se integren funcionarios con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

- Incluir la integración en los valores y cultura del servicio.
- Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio funcionario y de la institución en su conjunto.
- Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la institución.
- Realizar entrenamientos a los funcionarios en situación de discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

ARTÍCULO 99. - El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago cuidara de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

TÍTULO XV

PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTÍCULO 100.- Aspectos Generales:

Artículo 211-F Título V del Código del Trabajo, que regula la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual:

Definición de manipulación de carga y/o descarga

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 101.- El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago velará para que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, procurará los medios adecuados para que los funcionarios/as reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos.

ARTÍCULO 102.- Respecto a las prohibiciones de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual:

- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, se prohíbe a funcionarios o trabajadores la operación manual de cargas superiores a 25 kilogramos. (Ley 20.949)
- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. (Ley 20.949).

TÍTULO XVI

LEY DEL TABACO

ARTÍCULO 103.- Aspectos Generales:

La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 10º “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- Establecimientos de educación, pre básica, básica y media.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- Medios de transporte de uso público o colectivo.
- Ascensores.

En su Art. 11º “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al

aire libre:

- Al interior de los recintos o dependencias de los Órganos del Estado.
- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Establecimientos de salud, públicos y privados
- Aeropuertos y Terrapuestos.
- Teatros cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- Gimnasios y recintos deportivos.
- Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

En caso que la infracción sea cometida por un órgano de la Administración del Estado, la Autoridad Sanitaria deberá, además, poner el asunto en conocimiento del Órgano Público correspondiente para que adopte las medidas administrativas que correspondan, enviando copia de dicha comunicación al Subsecretario de Salud Pública, quien llevará un registro público de ellas.

TÍTULO XVII

PROTECCIÓN POR RADIACION UV

ARTÍCULO 104.- Aspectos Generales:

De acuerdo a lo que establece la Ley N° 20.096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19° menciona *“Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184° del Libro II del Código del Trabajo y 67° de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”*. El trabajador deberá conocer las medidas preventivas o recomendaciones para evitar la exposición a las radiaciones ultravioleta.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente

al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los funcionarios que trabajan bajo tales condiciones:

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

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de mediodía. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

TÍTULO XVIII

TRABAJADORES INDEPENDIENTES

ARTÍCULO 105.- Aspectos Generales:

La Ley N° 20.255 (Reforma Previsional) del año 2008, estableció que los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios se incorporaran gradualmente al sistema de pensiones a contar del 1 de enero de 2012. En este contexto, La Mutual de Seguridad pone

a su disposición el formulario y los requisitos para acoger la adhesión de este importante grupo de trabajadores.

La Ley N° 21.133 establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, a los regímenes de protección social, a partir de 2019.

La Ley, publicada en el Diario Oficial el 2 de febrero de 2019, señala que tendrán la obligación de cotizar los trabajadores que emitan boletas de honorarios por cinco o más ingresos mínimos mensuales durante el año y que al 1 de enero de 2018 hayan tenido menos de 55 años, en el caso de los hombres, y menos de 50 años en el caso de las mujeres.

Para esto, cada vez que emita una boleta de honorarios, se le retendrá un porcentaje de sus ingresos brutos, además del 10 % por impuestos. Ese porcentaje extra será destinado a las cotizaciones previsionales.

TÍTULO XIX

NORMATIVA ACERCA DEL POST NATAL MASCULINO

ARTÍCULO 106.- Aspectos Generales:

A partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la ley N° 20.047, cuyo artículo único introduce un nuevo inciso 2° al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional. El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán hacerse efectivos en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.

Si el padre no opta por la alternativa señalada en el artículo precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.

El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

A partir de la vigencia de la citada ley, y por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe, el padre a quien se le conceda la adopción de un hijo tiene derecho a utilizar cinco días de permiso, ya que el código del Trabajo no hace diferencia alguna., beneficio que deberá hacerse efectivo a contar de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

El padre trabajador que se encuentre en la situación descrita en el punto anterior, podrá hacer uso de los cinco días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la notificación de la resolución que otorgue

el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N°19620.

TÍTULO XX

SUGERENCIAS

La seguridad en las dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago se verá ampliamente favorecida si todos los funcionarios colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los planes y programas de prevención de riesgos a los equipos pertinentes, así como, si participaran en las acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo y eliminación de los riesgos ocupacionales en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con el fin de fomentar y promover la seguridad en el ambiente de trabajo.

Cuando un Funcionario(a) que sugiera una medida que contribuya, en su práctica, al mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad de lugar de trabajo, el Comité Paritario podrá proponer al jefe directo de aquel funcionario(a), que estampe en su favor una anotación de mérito.

La Institución entregará gratuitamente a cada Funcionario/a el texto del presente reglamento para lo fines legales del caso, así mismo y con igual objetivo, una copia de este reglamento interno se remitirá al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

TÍTULO XXI

ANEXOS

Normativa relacionada

Se pone en conocimiento de todo el personal del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, que el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se actualiza en cumplimiento de las normas establecidas en:

- Ley N° 16.744 de 1968, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Ley N° 19.345 dispone aplicación de la ley n° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público.
- Código del Trabajo, Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001, en sus artículos 153 al 157 inclusive y aquellos artículos donde se indique específicamente.
- Decreto Supremo N° 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Decreto Supremo N° 594, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, del Ministerio de Salud, y su modificación contenida en el Decreto Supremo 201 del 27 de abril de 2001, del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N° 101, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado

en el Diario Oficial del 07 de junio de 1968 que aprueba el Reglamento de la Ley N° 16.744.

- Ley N° 20.105, que modifica la ley N°19419, en materias relativa a la publicidad y consumo del tabaco.
- Ley N° 20.047, que establece un permiso paternal en el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.096, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
- Ley N° 20.422, Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades e Inclusión Social De Personas Con Discapacidad
- Ley N° 20.001, Regula el peso máximo de carga humana transportable. Ley N°20.949 Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual
- Ley N° 20.255 (Reforma Previsional) del año 2008.
- Ley N° 21.133 modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.
- Ley N°21.643, la cual modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

**Registro de entrega y recepción
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Código del Trabajo, Ley N°16.744 y
Decreto Supremo N°44)**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de higiene y seguridad del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 56 del Decreto N° 44 Aprueba nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, 27 De Julio De 2024 como reglamento de la Ley 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Firma de la persona
trabajadora

:

Fecha de entrega

:

2. DIFÚNDASE, la presente resolución Exenta a todo el personal del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

3. DÉJESE, sin efecto a contar de esta fecha la Resolución Exenta N°85 de fecha 29/01/2021, relacionada con este reglamento.

Anótese, Regístrese, Comuníquese y Publíquese



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 434252947977786441

MGS / ICJ/ JNS / MJDG/ VAR / alv

AR/DEJUR/DAF/DEGEDEP

Distribución :

- Todo el personal del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
- Administración Regional
- Gabinete
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Departamento Jurídico

ID DOC 206203