

**REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**CONFECCIONADO DE ACUERDO A;**

**DECRETO SUPREMO N.º 40 DE LA LEY 16.744**

**Nombre de la empresa:**

**RUT empresa:**

# TÍTULO I: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

# CAPÍTULO I PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores/as de la empresa ………………………………………. que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

* Ley 16.744 que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que en su Art. 67º establece que “las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y los trabajadores/as a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores/as que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo” y,
* Decreto Supremo N.º 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º establece que “toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores/as. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador/a”.

# CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º.-** El presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo deberá ser dado a conocer a los trabajadores/as de la empresa……………………………. quienes deben poseer un ejemplar.

**ARTÍCULO 2º.-** Eltrabajador/a queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud (Autoridad Sanitaria Regional), del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

**ARTÍCULO 3º.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

1. **Trabajador/a:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
2. **Jefe/a inmediato/a:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe/a de Sección, Jefe/a de Turno, Capataz, Mayordomo y otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe/a Inmediato/a al/la de mayor jerarquía.
3. **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador/a.
4. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador/a y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
5. **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador/a actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
6. **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los trabajadores/as dependientes, así como a los trabajadores/as que coticen para este seguro.
7. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.
8. **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador/a y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

1. **Accidente del Trabajo:** toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
2. **Enfermedad Profesional:** es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
3. **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por los/as trabajadores/as que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
4. **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

# DEL CONTROL DE SALUD

**ARTÍCULO 4º:** Todo/a trabajador/a, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido/a a un examen médico pre ocupacional, o la empresa podrá exigirle presentar un certificado médico en este sentido.

**ARTÍCULO 5º:** Todo/a trabajador/a al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

**ARTÍCULO 6º:** El trabajador/a que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

# DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES

**ARTÍCULO 7º:** El jefe directo del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener al menos la siguiente información:

* Nombre completo del accidentado/a.
* Edad.
* Día y hora del accidente.
* Lugar del accidente.
* Trabajo que se encontraba realizando.
* Declaración firmada del accidentado.
* Declaración firmada de testigos.
* Determinar causas de los accidentes.
* Establecer medidas de control.
* Capacitar al trabajador/a y al resto de los trabajadores/as de la sección, de las medidas recomendadas.

# DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

**ARTÍCULO 8º:** Todo/a trabajador/a nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un período de **semana-mes-**día (incluir fecha) en inducción, la que incluye:

* Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
* Organigrama
* Jefe directo
* Horarios
* Áreas de trabajo
* Su función dentro de la empresa.
* Temas de Prevención de Riesgos
* Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro, entrega de elementos de protección personal, reglamento interno.

 ***COMPLEMENTAR DE ACUERDO A LA EMPRESA.***

# DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

**ARTÍCULO 9º**: De acuerdo a la actividad desarrollada por la empresa o servicio, se utilizarán los elementos de protección personal **respecto a la actividad que realiza cada trabajador o trabajadora.**

**ARTÍCULO 10º:** La empresa deberá describir sus actividades con elementos de protección personal correspondiente.

#  CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO

**ARTÍCULO 11º:** El trabajador/a debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

**ARTÍCULO 12º:** No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

**ARTÍCULO 13º:** Clases de fuego y formas de combatirlo:

**Fuegos Clase A:**

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas.

**Fuegos Clase B:**

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.

**Fuegos Clase C:**

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas, deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad como Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

**Fuegos Clase D:**

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

**ARTÍCULO 14º:** Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el organismo administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

# CAPÍTULO III: OBLIGACIONES

**ARTÍCULO 15º:** Es obligación de los trabajadores/as de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

**ARTÍCULO 16º:** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador/a cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal del caso.

**ARTÍCULO 17º:** Será responsabilidad de los jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea por este reglamento o por su Organismo Administrador **(Cambiar si amerita)**.

**ARTÍCULO 18º:** El trabajador/a deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador/a dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador/a está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador/a.

**ARTÍCULO 19º:** Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección, serán de uso personal, prohibiendo el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

**ARTÍCULO 20º:** Las máquinas y equipos deberán ser manejadas con elementos de protección personal correspondientes, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

**ARTÍCULO 21º:** Los trabajadores/as deberán preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, ordenada y libre de obstáculos, para evitar accidentes o evitar que se lesione personal que transite por su alrededor.

Además, deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen funcionamiento de las herramientas y maquinarias e instalaciones en general, tanto para las que están destinadas para la producción e higiene y seguridad.

**Cada empresa deberá incorporar las obligaciones correspondientes de acuerdo a su rubro.**

# CAPÍTULO IV: PROHIBICIONES

**ARTÍCULO 22º:** Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.

**ARTÍCULO 23º:** Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.

**ARTÍCULO 24º:** Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.

**SE DEBE COMPLETAR DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE CADA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.**

# CAPÍTULO V: SANCIONES Y RECLAMOS

**ARTÍCULO 25º:** Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de los trabajadores/as, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en **Art. 20°** del **Decreto Supremo N.º** **40** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas se destinarán a otorgar premios a los/las trabajadores/ras del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el **Art. 24°** de la **Ley N.º 16.744**.

**ARTÍCULO 26º:** Las infracciones de los trabajadores/as a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad, las cuales son:

a) Amonestación verbal por la primera vez.

b) Amonestación por escrito por la segunda vez.

 c) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.

**ARTÍCULO 27º:** Cuando al/la trabajador/a, le sea aplicable la multa contemplada en el **Art. 26°** de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el **Art. 157º** del **Libro I** del **Código del Trabajo**, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

# CAPÍTULO VI: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA

**ARTÍCULO 28º:** De acuerdo a lo estipulado en el nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-F establece: “Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del o la trabajador/a, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

**El peso máximo que los trabajadores/as pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga y descarga para mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres, no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.**

**ARTÍCULO 29º:** La empresa………………………………… velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

* Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
* Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora y,
* Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**ARTÍCULO 30º:** La empresa………………………. procurará los medios adecuados para que los trabajadores/as reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos.

**SE DEBE INCORPORAR DE ACUERDO AL CENTRO DE TRABAJO.**

# CAPÍTULO VII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**ARTÍCULO 31º:** De acuerdo a lo que establece la Ley N.º 20.096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19º menciona “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184° del Libro II del Código del Trabajo y 67° de la ley N.º 16.744, el empleador/a adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores/as 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”.

**ARTÍCULO 32º:** El trabajador/a deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice UV descritas a continuación:





***MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR***

**ARTÍCULO 33º:** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N.º 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores/as cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

* **Protectores Solares:** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el/la trabajador/a expuesto:

* Cáncer de piel
* Debilitamiento de las defensas del organismo
* Manchas en la piel
* Daños en los ojos
* Foto envejecimiento

**ARTÍCULO 34º:** Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores/as que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

# CAPÍTULO VIII: PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

**ARTÍCULO 35º:** Se transcriben textualmente los que indica el **Art. 71º** del **Decreto Supremo 101 “**En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente después de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma.

Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador/a no cumpla con la obligación de enviar al trabajador/a accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquel tome conocimiento del mismo, el/la trabajador/a podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador/a pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquel con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores/as con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia”.

**ARTICULO 36º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 76º del Decreto Supremo N.º 101, en su letra k)** que establece“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”.

**ARTICULO 37º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 79º del Decreto Supremo N.º 101**, “La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley”.

**ARTICULO 38º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 80º del Decreto Supremo N.º 101**, “Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de 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”.

**ARTICULO 39º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 81º del Decreto Supremo N.º 101, “**El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contara 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”.

**ARTICULO 40º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 90º del Decreto Supremo N.º 101, “**La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

***a)*** A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N.º 16.744 y de la ley N.º 16.395; y

***b)*** Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la comisión médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso”.

**ARTICULO 41º**: Se trascribe textual lo que indica el **Art. 91º del Decreto Supremo N.º 101, “**El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley N.º 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día de recibida en correos”.

# CAPÍTULO IX: DE LA LEY DE LA SILLA, LEY N.º 2.951

**ARTÍCULO 42º:** De acuerdo a lo estipulado en el Código Del Trabajo, en su Artículo 193 establece: “en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y además establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el/la empleadora mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores/as.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores/as del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan”.

# CAPÍTULO X: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

**ARTÍCULO 43º:** El Art. 68º de la Ley N.º 16.744 establece “Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente Ley.

**ARTÍCULO 44º:** El **Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales** del **Decreto Supremo N.º 40**, en su **Art. 22**º establece “Los/Las empleadores/as deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

El **Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales** del **Decreto Supremo N.º 40**, en su **Art. 23º** establece **“**Los/Las empleadores/as deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos”.

**ARTÍCULO 45º:** Los trabajadores/as deben 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 **(cambiar si amerita):**

#

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Riesgos** | **Consecuencias** | **Medidas Preventivas** |
| **Sobreesfuerzos en manejo de materiales*** Levantamiento de cajas
* Bultos
* Rollos
* Sacos
* Manejo manual de materiales

**Ej.: Trasporte de Carga**  | * Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros)
* Heridas
* Fracturas
 | * Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.
* Nuncamanipular sólo, elementos de más de 25 Kg.
* Si es necesario, se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.
* Se deberán utilizar los equipos de protección personalque la situación amerite (guantes, calzado de seguridad y otros).
 |
| **Exposición a rayos UV****Ej.: Trabajos Agrícolas**  | * Quemaduras solares
* Queratitis actínica
* Alteraciones de la respuesta inmune
* Fotoenvejecimiento
* Tumores malignos de piel
* Cataratas a nivel ocular
 | * Utilizar bloqueador
* Gorro legionario
* Beber abundante agua
* Utilizar antiparras con filtro UV
* Utilizar ropa delgada de manga larga
 |
| **Caídas del mismo y distinto nivel*** Desde superficies de trabajo
* Escalas móviles o fijas
* Andamios
* Rampas
* Escaleras
* Pisos y pasillos

**Ej.: Trabajos en Construcción** | * Esguinces
* Torceduras
* Heridas
* Fracturas
* Contusiones
* Lesiones múltiples
* Parálisis
* Lesiones traumáticas
* Muerte
 | * Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito.
* Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos.
* Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse.
* Utilizar superficies de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes.
* No utilizar andamios para almacenar materiales.
* Utilizar superficies en forma adecuada, considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.
* Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de ¼ del largo utilizado.
* No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.
* Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción.
* Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.
 |
| **Contacto con fuego u objetos calientes****Ej.: Trabajos en Hornos Industriales.** **Trabajos con líquidos combustibles.**  | * Quemaduras
* Asfixias
* Fuego descontrolado
* Explosión, etc.
* Muerte
 | * No fumar en áreas donde está prohibido.
* Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra.
* Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines.
* Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
 |
| **Contacto con energía eléctrica:*** Tableros eléctricos
* Enchufes
* Extensiones o alargadores
 | * Quemaduras internas y/o externas
* Asfixia por paro respiratorio
* Fibrilación ventricular
* Tetanización muscular
* Lesiones traumáticas por caídas
* Shock.

paso_corriente.jpg | * Usar equipos de protección personal adecuada.
* No efectuar uniones defectuosas sin aislación.
* No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.
* No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra.
* No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.
* Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones.
* No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización.
* No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).
* No reforzar fusibles.
* Normalizar tanto el diseño de la instalación, como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).
* Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado.
* El personal debe ser capacitado en su labor específica y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados.
* Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.
* Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.
* Mantener señalética en tableros eléctricos.
 |
| **Golpeado con o por,** * Estructuras
* Equipos
* Materiales
* Mobiliario
* Camiones, camionetas, furgones y/o autos
 | * Contusiones
* Fracturas
* Incapacidades
* TEC
* Poli contusiones
 | * Uso correcto de equipos de protección personal.
* Capacitar a los trabajadores.
* Utilizar Equipos de protección personal como guantes y lentes de seguridad.
* No dejar materiales sobresalientes.
* Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados.
* Almacenar herramientas y materiales en forma ordenada.
* Mantener zonas de trabajo ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas.
* No apoyar máquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas.
* Disponer una distancia mínima de 0,90 Mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos.
* No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura.
* Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura.
* Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.
* Se debe respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.
 |
| **Proyección de partículas****Ej.: Trabajos con Diversas Herramientas Eléctricas**  | * Introducción de cuerpos extraños en los ojos o cara
* Conjuntivitis
* Erosiones
* Quemaduras
* Perdida de la visión, en uno o los dos ojos
* Contusiones
 | * Las máquinas deben estar protegidas para evitar chispas
* Es obligatorio el uso de Equipos de Protección Personal: lentes, gafas, Protección lateral o caretas faciales.
* Uso de biombos cuando se esmerila, pule o suelde.
* Precaución con basuras de árboles y parrones.
* Precaución con polvos de alimentos.
 |
| **Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa****Ej. Trabajos con Maquinarias** | * Poli contusiones
* Heridas
* Atrapamientos
* Amputaciones
* Fracturas
 | * Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias.
* Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo al procedimiento establecido.
* Usar ropa ajustada al cuerpo.
* No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento.
* Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado.
* No usar equipos de música como personal estéreo o similares.
* Mantener las protecciones de las máquinas en su lugar.
* Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.
 |

# CAPÍTULO XI: DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

**ARTÍCULO 46º:** Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

**Artículo 184 bis. -** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el/la empleador/a deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores/as afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores/as, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador/a 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/a que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al/la empleador/a dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

# CAPÍTULO XII: DE LAS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN, LEY N.º 20.609

**ARTÍCULO 47º:** La Ley 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar e implementar las políticas de respeto de los derechos y libertades fundamentales de las personas, sin discriminación arbitraria.

**ARTÍCULO 48º:** Una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

# CAPÍTULO XIII: PERMISOS

**ARTÍCULO 49º:** En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador/a tendrá derecho a cinco días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. (Artículo 207 bis Código del Trabajo).

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador/a, en el día del matrimonio, los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador/a deberá dar aviso a su empleador/a con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado.

**Permiso a trabajadoras y trabajadores a efectuarse exámenes de mamografía y próstata, Ley N.º 20.769**

**ARTÍCULO 50º:** Las trabajadoras mayores de 40 años de edad y los trabajadores mayores de 50, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

**ARTÍCULO 51º:** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. De acuerdo con lo que establece la **Ley Nº20.047.**

Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

# CAPÍTULO XIV: OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399

**ARTÍCULO 52º:** El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial, tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.º 203 del Código del Trabajo.

"El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador/a”.

# DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

**ARTÍCULO 53º:** El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

# CAPÍTULO XV: DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA

**ARTÍCULO 54º:** Los trabajadores/as que en razón de sus funciones o por necesidad de la empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de ésta, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

 **SE DEBE REVISASR SI ESTE CAPÍTULO APLICA A LA EMPRESA.**

# CAPÍTULO XVI: LEY N.º 20.584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

**ARTÍCULO 55º:** Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores/as afiliados al ISL, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

**ARTÍCULO 56º:** El trabajador/a como paciente puede, entre sus derechos:

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

**ARTÍCULO 57º:** Por otra parte, el trabajador como paciente tiene los siguientes deberes:

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

# CAPÍTULO XVII: MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

**ARTÍCULO 58º:** Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

**ARTÍCULO 59º:** Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y el organismo administrador respectivo a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

# CAPÍTULO XVIII: DECRETO N.º 4. MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO-ESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

**ARTÍCULO 60º.** Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo-esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

**a) Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

**b) Factores biomecánicos:** Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo-esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

**c) Trastornos musculo-esqueléticos de las extremidades superiores:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

**d) Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

**e) Tarea:** Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

**f) Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el trabajador/a y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

# CAPÍTULO XIX: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N.º 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

**ARTÍCULO 61º:** El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores/as en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos como: Empleadores/as, trabajadores en general, expertos en Prevención de Riesgos, miembros del Comité Paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores/as expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

# CAPÍTULO XX: LEY N.º 21.054 MODIFICA LA LEY N.º 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON EL OBJETO DE ELIMINAR LA DISTINCIÓN ENTRE EMPLEADOS Y OBREROS

"Artículo único. - Modifíquese la ley N.º 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en la forma que a continuación se indica:

1. Sustitúyase el artículo 4 por el siguiente:

"Artículo 4.- Para los efectos de este seguro, todos los/las empleadores/as se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral respecto de la totalidad de sus trabajadores/as, salvo que se adhieran a alguna mutualidad de empleadores/as.

Lo dispuesto en el inciso anterior también se aplicará a los/las trabajadores/as independientes afectos al seguro de esta ley".

2. Reemplazase el artículo 8 por el siguiente:

"Artículo 8.- La administración del seguro estará a cargo del Instituto de Seguridad Laboral o de las mutualidades de empleadores/as, según corresponda, en adelante denominados los organismos administradores".

3. Derógase el artículo 9.

4. Reemplazase el artículo 10 por el siguiente:

"Artículo 10.- El Instituto de Seguridad Laboral administrará este seguro, incluida la realización de actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de las entidades empleadoras afiliadas a él, de sus trabajadores y de los trabajadores independientes que corresponda.

El Instituto de Seguridad Laboral podrá contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas con los servicios de salud, las mutualidades de empleadores o con otros establecimientos de salud públicos o privados.

5. Reemplazase el artículo 21 por el siguiente:

"Artículo 21.- El Instituto de Seguridad Laboral deberá aportar al Ministerio de Salud un porcentaje de sus ingresos con el objeto de financiar el desarrollo de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, así como para el funcionamiento de la Comisión Médica de Reclamos.

Mediante decreto dictado anualmente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Salud, se establecerán el monto, las modalidades y condiciones para el traspaso de los aportes señalados en el inciso precedente".
6. Sustitúyase el artículo 23 por el siguiente:

"Artículo 23.- Todas las sumas de dinero que le corresponda percibir al Ministerio de Salud por aplicación de lo dispuesto en esta Ley, se contabilizarán por separado, para destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta Ley le encomienda”.

# CAPÍTULO XXI: DE LA HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTITUD

**ARTÍCULO 62º:** Las disposiciones de este punto regulan el trabajo a gran altitud, en que los trabajadores/as son expuestos a hipobaria intermitente crónica y no se aplican al trabajo en extrema altitud. Sólo podrán efectuarse trabajos sobre los 5.500 metros sobre el nivel del mar, en adelante msnm, previa evaluación y autorización expresa y fundada de la Autoridad Sanitaria, otorgada en conformidad con la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud, aprobada mediante decreto del Ministerio de Salud, emitido bajo la fórmula "Por orden del presidente de la República".

# CAPÍTULO XXII: APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXPUESTOS A CONDICIONES HIPERBÁRICAS

**ARTÍCULO 63º:** El Ministerio de Salud ha elaborado el denominado Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Condiciones Hiperbáricas (2), cuyo objetivo principal es establecer herramientas que permitan controlar el riesgo y detectar tempranamente los daños en la salud de los trabajadores/as; representando un instrumento regulatorio que, además de incluir la vigilancia médica necesaria, considera aspectos de control ambiental, asociados a la elaboración de evaluaciones cualitativas del nivel de riesgo, sobre la base del tipo y características de los procesos, tareas, medios de control existentes y frecuencia de exposición a los agentes de riesgo identificados (condiciones hiperbáricas). Lo anterior, en relación con lo señalado en las diferentes normativas y cuerpos legales que regulan la actividad de buceo profesional.

# CAPÍTULO XXIII: PLAN PARA LA ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)

**ARTÍCULO 64º:** El Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis es una iniciativa del Estado de Chile para Erradicar la Silicosis como Enfermedad Profesional al año 2030, promocionado por la OMS la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social de Chile. Su objetivo principal es:

* Disminuir y controlar la exposición a Sílice en los lugares de trabajo.
* Disminuir la incidencia y prevalencia de Silicosis.
* Mejorar el diagnóstico oportuno y el control de salud de los trabajadores con Silicosis.
* Fortalecer el Sistema de Información de Silicosis y de Exposición a Sílice y desarrollar un Sistema de Vigilancia de Silicosis.

# CAPÍTULO XXIV: DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE EXPOSICIÓN A PLAGUICIDAS

**ARTÍCULO 65º:** Al/la trabajador/a que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, el empleador deberá brindar información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, deberá proporcionar al trabajador/a los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

**ESTE CAPÍTULO APLICA DE ACUERDO AL CENTRO DE TRABAJO**

# CAPÍTULO XXV: LEY SANNA LEY N.º 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

**ARTÍCULO 66º:** Artículo 1°- Objeto del Seguro. Estableciese un seguro obligatorio, en adelante “el seguro”, para los trabajadores padres y madres de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente Ley.

# CAPÍTULO XXVI: PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES

**ARTÍCULO 67º:** Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suseso.cl, la **"Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo"**. De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

**I. Antecedentes**

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley Nº16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

* Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores/as evacuar el lugar de trabajo.
* Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. **Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador/a en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. **Accidente del trabajo grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
3. **Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.**

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

1. **Obliga a realizar maniobras de reanimación**

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

1. **Obliga a realizar maniobras de rescate**

Son aquellas destinadas a retirar al trabajador/a lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador/a desaparecido.

1. **Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros**

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

1. **Ocurra en condiciones hiperbáricas**

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

Involucra un número tal de trabajadores/as que afecten el desarrollo normal de las faenas.
Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador/a reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

1. **Faena afectada**

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

El/la empleador/a deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único **600 42 000 22** o al que lo reemplace para tales fines.

En caso que el/la empleador/a no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el **Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras"****.**

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

* **Dirección del Trabajo**
* **Ministerio de Salud**

**CAPÍTULO XXVII: LEY N.º 19.404, TRABAJO PESADO (D.O. 21.08.1995)**

**ARTÍCULO 68º:** Introduce Modificaciones al Decreto Ley Nº3.500 de 1980 y dicta normas relativas a pensiones de vejez considerando el desempeño de trabajos pesados, el D.S. Nº71 y el Reglamento Interno de las Comisiones Ergonómica Nacional y de Apelación, buscan en este sentido, una mayor protección a los trabajadores/as otorgándole la posibilidad de optar al beneficio a rebajar la edad legal para pensionarse por vejez a aquellos trabajadores/as que han ejecutado Trabajos Pesados, entendiéndose por tales, aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico provocándole un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.

# CAPITULO XXVIII LEY 20.123 SUBCONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 69º:** Regula la subcontratación y el trabajo transitorio, introdujo modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N.º 16.744 en materias relativas a la higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el objeto de obtener condiciones de seguridad e higiene uniformes en los lugares de trabajo para todos los trabajadores/as, cualquiera sea su dependencia laboral:

* Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad, en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.
* Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de las empresas.
* Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.
* Hace extensiva a las empresas principales (aquellas que utilizan trabajadores bajo el sistema de subcontratación) y usuarias (aquellas que utilizan trabajadores transitorios), la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

# CAPÍTULO XXIX: CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

**ARTÍCULO 70º:** Para proteger la vida, buenas condiciones de salud y la seguridad de los trabajadores/as, como asimismo la disciplina en el trabajo, y con el objeto de detectar el consumo de drogas, sustancias psicotrópicas y/o alcohol en transgresión a las normas.

De este reglamento interno, en la empresa se adoptarán las siguientes medidas de control. Estas a modo de ejemplo, ya que pueden existir otras:

* El examen antidrogas o de consumo de alcohol podrá aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, a toda una sección o departamento de la empresa, o a todos los integrantes de un mismo turno de trabajo, sin discriminación de ninguna especie.

# CAPÍTULO XXX: LEY 20.764, INCORPORA MODIFICACIÓN A LA LEY DE TRÁNSITO

**ARTÍCULO 71º:** Es obligación de todos los trabajadores/as de la empresa que, con motivo del desempeño de sus funciones, deban conducir vehículos motorizados, el respetar la Ley de Tránsito (Ley 18.290) y todas sus modificaciones. Especial mención se debe hacer en la Ley N°20.770 (Ley Emilia), la cual impone las siguientes obligaciones a los conductores de vehículos motorizados:

a) Dar cuenta a la autoridad pública de todo accidente en que solo se produzca daños.

b) Detener la marcha, prestar ayuda posible y dar cuanta a la autoridad de todo accidente que produzca lesiones.

c) Obligación del conductor de someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes destinados a establecer la presencia de alcohol o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo.

## CAPÍTULO XXXI: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19.

**ARTÍCULO 72º:** El virus SARS CoV-2 es el agente causal de la enfermedad Covid-19.

El COVID-19 se contagia a través de pequeñas gotitas de saliva de una persona contagiada a otra. Afecta de distintas maneras en función de cada persona.

Esta enfermedad **se contagia a través del contacto estrecho con una persona que sea portadora del virus**. Al igual que un resfrío, es por contacto o por respiración muy cercana (transmisión por gotitas).

Los síntomas que pueden detectarse en el coronavirus son:

* Tos.
* Fiebre sobre 38 grados.
* Dolor de cabeza o de garganta.
* Dolor Muscular

En casos más complejos:

* Dificultad respiratoria.

Definición de casos:

**Caso sospechoso**: Paciente que presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de Covid-19: fiebre (37,8 o más), tos, disnea, dolor toráxico, odinofagia, mialgias, escalofríos, cefalea, diarrea o pérdida brusca del olfato (anosmia) o del gusto (ageusia).

O bien paciente con infección respiratoria aguda grave.

**Caso confirmado**: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS CoV-2 resultó “positiva”.

**Caso Probable:** Paciente que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es indeterminado.

**Contacto estrecho:**

* Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo.
* Personas que han estado en contacto estrecho con un caso confirmado, y desarrollan al menos un síntoma compatible con Covid-19 dentro de los primeros 14 días posteriores al contacto. No será necesaria la toma de examen PCR para quienes cumplan con los criterios de caso probable.

\* Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

* Aislamiento por 14 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
* Identificación y cuarentena por 14 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
* Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
* Licencia médica si corresponde.

**Caso confirmado asintomático:** Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa, en que la prueba especifica de SARS CoV-2 resultó “positiva”.

**ARTÍCULO 73º:** Los trabajadores/as que hayan sido identificados como casos probables, (aquellos definidos como contactos estrechos que presentan al menos un síntoma, conforme a lo señalado en la Resolución Exenta N.º 424), no requerirán la realización del examen PCR.

**a) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como contacto estrecho o caso probable.**

Tratándose de los trabajadores/as que, conforme a lo señalado en la citada Resolución N.º 424, se encuentren en la situación de contacto estrecho o caso probable, el organismo administrador o la empresa con administración delegada deberá otorgarle reposo por 14 días, a través de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda, el que no podrá ser reducido, incluso si el resultado del examen PCR es negativo, en caso que éste se hubiera realizado.

**b) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como casos sospechosos.**

Respecto de los trabajadores/ras que sean identificados como casos sospechosos, (aquellos que, sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización), el organismo administrador o la empresa con administración delegada, deberá otorgarle reposo por 4 días.

**c) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como caso probable derivado de un caso sospechoso.**

De acuerdo con lo establecido en el Ordinario B51 Nº 2137, del 11 de junio de 2020, de las Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales, el paciente que cumple con la definición de caso sospechoso -esto es, aquellos que sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización- cuyo examen PCR es indeterminado, debe ser manejado para todos los efectos como un caso confirmado y, por tanto, corresponde que se le otorgue reposo por 14 días, a partir de la fecha de inicio de los síntomas.

**ARTÍCULO 74º:** En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Empresa ……………………………………………debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores/as. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19”, disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl).

Algunas de las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que deben cumplir tanto la empresa como sus trabajadores/as.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.

**ARTÍCULO 75º:** Si el trabajador/a confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería implementar:

* + - Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
		- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID- 19.
		- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

Si el trabajador/a está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:

* 1. Darle facilidades para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

***Las medidas que se nombraron en este capítulo son algunas de las cuales la empresa debe cumplir, las que se deben revisar y complementar de acuerdo a lo que establece el MINSAL.***

# CAPÍTULO XXXII: LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

**ARTÍCULO 76º:** Esta Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O.

El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como “aquel en que el/la trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

## CAPÍTULO XXXIII: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

**ARTÍCULO 77º:** Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores/as que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador/a, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

**ARTÍCULO 78º:** El empleador/a, respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador/a, como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajador/as, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

La evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador/a deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

**ARTÍCULO 79º:** El trabajador/a no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 50 y 42, del Decreto Supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

**ARTÍCULO 80º:** Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Proporcionar a sus trabajadores/as, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

**ARTÍCULO 81º:** Será obligación del empleador/a realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

**ARTÍCULO 82º:** Si el Organismo Administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores/as, deberá prescribir al empleador/a la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador/a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador/a, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

**REGISTRO DE ENTREGA**

**REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

El presente Reglamento de la Empresa, ha sido entregado al señor/a:

Nombre Completo: ………………………………………………………………………………………………………

RUT N.º: …………………………………………………………………………………………………………………………

Firma del Trabajador/a: ……………………………………………………………………………………………………

Fecha de entrega: …………………………………………………………………………………………………………

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 156 del Código del Trabajo y el Art. 14 del Decreto Supremo N.º 40 de la Ley N.º 16.744/68

El presente Reglamento de la Empresa, ha sido entregado al señor/a:

Nombre Completo: ………………………………………………………………………………………………………

RUT N.º: ………………………………………………………………………………………… ………………………………

Firma del/la Trabajador/a: ………………………………………………………………………………………

Fecha de entrega: …………………………………………………………………………………………………………

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 156 del Código del Trabajo y el Art. 14 del Decreto Supremo N.º 40 de la Ley N.º 16.744/68