

ANEXO Nº I

DECRETO Nº 44 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE FECHA 27/07/24

ÍNDICE

ANTECEDENTES GENERALES	1
I. OBJETIVO	2
II. DE LOS ROLES Y OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	3
III. DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	4
IV. PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	5
V. DEL PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	6
VI. DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
VII. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN GESTIÓN PREVENTIVA	9
VIII. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVenga UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	9
IX. PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR EL PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFE O DESASTRES	10
X. COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE EMPLEADORES QUE COMPARTEN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO	11
XI. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA	12
XII. DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	13
XIII. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	18
XIV. DE LAS OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19
XV. DE LAS PROHIBICIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
XVI. CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	21
XVII. DE LA OBLIGACION DE INFORMAR RIESGOS LABORALES	22
XVIII. PROCEDIMIENTOS PARA EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTÉCNICOS DEL PERSONAL	28
XIX. RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	31
XX. PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, DE CONFORMIDAD CON ESTE REGLAMENTO Y DEMÁS DISPOSICIONES LEGALES	32
XXI. PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS	33
XXII. ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA COLABORACIÓN DE LA EMPRESA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS, Y QUE OTORGUEN UN RECONOCIMIENTO AL COMITÉ PARITARIO, A ALGUNA DEPENDENCIA DE LA EMPRESA O A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMULEN PROPUESTAS DESTACADAS O RELEVANTES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS	35
XXIII. PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES	35
XXIV. DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO POR LA LEY Nº 16.744 Y POR SU REGLAMENTO	39
XXV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	45
XXVI. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	45
XXVII. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y DEL PRESENTE ANEXO	45

ANTECEDENTES GENERALES

Con ocasión de la entrada en vigencia del Decreto Nº 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27/07/24, Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, se hace necesario incorporar el presente **Anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Comercial de Valores Inversiones SpA** (en adelante “Coval” o la “Empresa”), RUT Nº76.091.477-0, (en adelante el “RIOHS”), con el objeto de incluir en éste las disposiciones de dicho Decreto.

I. OBJETIVO

El objetivo del presente Anexo es complementar el Título II del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Seguridad de Comercial de Valores Inversiones SpA, sobre “Higiene y Seguridad”, para incorporar en éste las nuevas disposiciones aplicables en este aspecto, bajo el referido Decreto Nº44, como asimismo, dar a conocer a las personas trabajadoras de la Empresa las disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones que, en materia de higiene y seguridad, le son aplicables.

Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley Nº16.744 y el artículo 56 del Decreto Nº44, de 27/07/24, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que señalan lo siguiente:

Artículo 67 de la Ley Nº 16.744: “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 de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores(as) que no utilicen los equipos 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”.

Decreto Nº44, Nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, en su artículo 56º establece que “Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora”.

Las normas que contiene el Título II del RIOHS y el presente Anexo, han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Empresa, a establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que toda persona trabajadora debe conocer y cumplir.

El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

Conforme a lo anterior los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:

- a) Evitar que las personas trabajadoras cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud e integridad física o síquica.
- b) Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que toda persona trabajadora debe conocer y cumplir.

- c) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, infraestructura, mercaderías, etc.
- d) Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de las personas trabajadoras de la Empresa y/o terceros.
- e) Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.
- f) Procurar un ambiente laboral seguro y digno para las personas trabajadoras.

La gestión de higiene y seguridad requiere de una tarea mancomunada y estrecha, tanto de los trabajadores como de la Empresa que, con la mutua cooperación y acatamiento a las normas instauradas en este Reglamento, permite lograr un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de riesgos no controlados.

Por lo tanto, la Empresa hace un llamado a todos sus trabajadores y trabajadoras para colaborar en el cumplimiento del RIOHS y el presente Anexo, poner en práctica todas sus disposiciones, y participar en todas las actividades que en éstos se establecen.

II. DE LOS ROLES Y OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 1º: Obligaciones de la Empresa. De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, la Empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad al Decreto N°44 de 2024 y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Asimismo, la Empresa deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.
2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.
3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.
5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones del Decreto N°44.
7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el

Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el Decreto N°44.

8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.
9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.
10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.
11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 2°: Obligaciones de las personas trabajadoras. Serán obligaciones generales de las personas trabajadoras, las siguientes:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la Empresa en la gestión de los riesgos laborales.
2. Participar en las actividades preventivas de la Empresa.
3. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
4. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario, de ser procedentes su constitución, y en las actividades que éste programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.
5. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la Empresa o, en su caso, el Comité Paritario, el Organismo Administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
6. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la Empresa, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 del Decreto 44 de 27/07/24, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando éstos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los Organismos Administradores del Seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, sólo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

III. DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 3°: De conformidad con el artículo 7° del Decreto 44 de 27/07/24, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Empresa 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, de existir éstos.

Para la confección de la matriz, la Empresa deberá considerar:

1. La exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo
2. Los riesgos ergonómicos y psicosociales
3. La violencia y el acoso en el trabajo
4. Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido
5. Los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional
6. El enfoque de género

La matriz contendrá, como mínimo, los siguientes elementos clave:

1. **Identificación de peligros:** Se debe identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno que pueda causar lesiones o afectar la salud de los trabajadores en cada puesto de trabajo. Esta identificación debe tener en cuenta las características de las personas expuestas a dichos peligros.
2. **Evaluación de riesgos:** Cada peligro identificado debe ser evaluado para determinar su nivel o magnitud, considerando la posibilidad de evitar, suprimir o controlar el riesgo de manera razonable y factible según el conocimiento disponible. La evaluación debe contemplar tanto las condiciones actuales de trabajo como las previsibles en el futuro, especialmente si existe la posibilidad de que una persona trabajadora sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones.

La evaluación de riesgos considerará al menos la probabilidad de que ocurra un daño a la salud y vida de los trabajadores. En el procedimiento de evaluación se utilizará la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública u otro documento que la reemplace, salvo que una normativa específica indique otro método de evaluación.

3. **Medidas preventivas y de control:** En casos donde el riesgo evaluado sea alto, grave o elevado, la Empresa deberá adoptar medidas preventivas adicionales de control y emergencia.

La matriz debe ser conocida por toda la línea de mando y revisada al menos una vez al año o cada vez que:

- Cambien las condiciones de trabajo, representando un riesgo adicional.
- Ocurra un accidente laboral.
- Se diagnostique una enfermedad profesional.
- Se genere una situación de riesgo grave e inminente.

Para su elaboración y revisión, la Empresa podrá solicitar la asistencia técnica del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744

IV. PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

Artículo 4°: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la Empresa 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 Empresa deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada acorde al Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- 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 Empresa.

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

V. DEL PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 5°: La Empresa 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 antes señalado, 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.

Artículo 6°: El programa de trabajo preventivo 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, de existir éste.

La Empresa dispondrá 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.

Artículo 7°: Prelación de las medidas preventivas. La Empresa deberá implementar medidas preventivas y correctivas dirigidas a controlar el riesgo laboral según su mayor o menor nivel de protección a las personas trabajadoras, observando el siguiente orden de prelación:

1. Evitar o eliminar los riesgos;
2. Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;

3. Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro;
4. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

Artículo 8°: Gestión preventiva en el uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo. La Empresa 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.

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar, al menos, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones. Además, deberán informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre la forma de uso correcto y seguro de tales maquinarias.

Artículo 9°: Protección colectiva de riesgos laborales. La Empresa privilegiará el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal, manteniendo los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que supriman, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

Artículo 10°: Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. En la identificación de peligros, evaluación de riesgos y desarrollo del programa preventivo, se tendrá especial consideración a la situación de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, a fin de implementar las medidas de protección específicas que requieran.

Artículo 11°: Uso de elementos de protección personal. La Empresa deberá proporcionar a sus trabajadores los elementos de protección personal adecuados al riesgo de sus labores, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo, dando cumplimiento a las demás obligaciones establecidas en el artículo 13 del Decreto N°44 de 2024.

Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante la aplicación de medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

Artículo 12°: Evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. La Empresa evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán, entre otros aspectos:

1. Los resultados de las mediciones y evaluaciones de riesgos realizadas.
2. El registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos.
3. Las observaciones realizadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de existir éste.

4. Las sugerencias y reclamos de los trabajadores.
5. Los cambios en los procesos productivos o en la organización del trabajo.
6. Las modificaciones legales o reglamentarias que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Cuando se detecte que las medidas adoptadas no han sido suficientes o adecuadas, se deberán implementar nuevas medidas que resulten aplicables.

VI. DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 13°: La Empresa deberá garantizar que, en forma previa al inicio de las labores, cada persona reciba de forma oportuna y adecuada, información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa preventivo que hubiere elaborado. Asimismo, deberán informarse estos riesgos cuando se incorporen personas a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizadas.

La información que deba entregarse a los trabajadores 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 Empresa 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.

La Empresa deberá 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 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 14°: Mapas de Riesgos. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa deberá mantener en sus dependencias, mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a que están expuestos los trabajadores. 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.

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

Artículo 15°: Capacitación. En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de 2 años, la Empresa deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la Empresa.
6. Señalética en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la Empresa, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo, en cualquier caso, emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de las personas trabajadoras.

VII. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN GESTIÓN PREVENTIVA

Artículo 16°: El Empleador deberá promover la consulta y participación de los representantes de los trabajadores cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la Empresa que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.

VIII. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVenga UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 17°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la Empresa deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas 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 su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, los trabajadores siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. En tal caso, deberán dar cuenta de ese hecho a la Empresa, dentro del más breve plazo, quien deberá informar dicha suspensión a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 18°: Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 19°: En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la Empresa deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Artículo 20°: Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N°4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de las personas trabajadoras, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse las personas trabajadoras.

IX. PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR EL PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFE O DESASTRES

Artículo 21°: La Empresa deberá contar con planes para gestionar, reducir y responder a riesgos en caso de:

1. Emergencias: Incendios, sismos, accidentes graves, fugas de sustancias peligrosas.
2. Catástrofes: Desastres naturales, accidentes de gran magnitud, fenómenos climáticos extremos.
3. Otros eventos conocidos, probables y previsibles: Cortes de suministro eléctrico, fallas en sistemas críticos, alteraciones del orden público, pandemias.

Artículo 22°: El plan de gestión deberá:

1. Ser ensayado al menos una vez al año: Se realizarán simulacros, ejercicios de evacuación, pruebas de equipos y actualizaciones de procedimientos.
2. Incluir mecanismos de: Actuación ante emergencias, evacuación del personal, comunicación interna y externa, y coordinación con organismos de emergencia.

Artículo 23º: Si la autoridad competente ordena la evacuación de las áreas afectadas por una emergencia, catástrofe o desastre, la Empresa deberá:

1. Suspender actividades: Se suspenderán todas las actividades de manera inmediata.
2. Evacuar al personal: Se procederá a evacuar a todos los trabajadores de las zonas afectadas.
3. Asegurar instalaciones: Se tomarán las medidas necesarias para asegurar las instalaciones.
4. Informar a la autoridad: Se informará a la autoridad competente sobre la evacuación realizada.
5. No reanudar labores: No se reanudarán las actividades hasta que la autoridad lo autorice.

Artículo 24º: La Empresa revisará y actualizará el plan de gestión de emergencias al menos una vez al año, o cuando ocurran cambios en las instalaciones, los procesos o tras un evento que ponga a prueba el plan. También deberá hacerlo a solicitud del Comité Paritario, si existiere, o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 25º: La Empresa deberá mantener la siguiente documentación sobre el plan de gestión de emergencias:

1. Registros actualizados de simulacros realizados, incidentes ocurridos, medidas adoptadas y evaluaciones realizadas.
2. Procedimientos documentados para identificar riesgos graves e inminentes, actuar en caso de emergencias, evacuar al personal y reanudar las actividades.

X. COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE EMPLEADORES QUE COMPARTEN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO

Artículo 26º: Cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras.

Artículo 27º: Las entidades empleadoras y personas trabajadoras independientes que compartan un mismo lugar de trabajo deberán informarse mutuamente sobre los riesgos laborales presentes en el lugar, las medidas preventivas que cada una haya adoptado para controlar tales riesgos y la información sobre los planes de emergencia, catástrofe o desastre que se hayan implementado.

Artículo 28º: La información proporcionada y las coordinaciones implementadas para dar cumplimiento a este Título deberán ser consideradas por cada entidad empleadora y persona trabajadora independiente, en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Artículo 29º: Para efectos de la adecuada coordinación y cooperación, la Empresa, la empresa principal, la usuaria o la persona trabajadora independiente, según corresponda, deberá designar a la persona o unidad responsable para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 30º: La designación de la persona o unidad responsable deberá ser comunicada por escrito a todas las entidades empleadoras y personas trabajadoras independientes que compartan el mismo lugar de trabajo.

Artículo 31º: Sin perjuicio de las obligaciones de información y coordinación señaladas en los artículos anteriores, se deberá, adicionalmente:

1. Establecer un mecanismo de comunicación efectivo y permanente entre las personas responsables designadas.
2. Realizar reuniones periódicas para analizar los riesgos laborales presentes en el lugar, evaluar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, coordinar la elaboración e implementación de planes de emergencia y mantener un registro actualizado de las acciones de coordinación realizadas.

XI. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA

Artículo 32º: La Empresa deberá velar porque todos los instrumentos preventivos que le sean aplicables, funcionen adecuadamente y observen los criterios de gestión establecidos en el Decreto 44 de 27/07/24, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a fin que dichos instrumentos actúen en forma coordinada y eficaz en la prevención de los riesgos laborales.

Artículo 33º: La Empresa deberá dar cumplimiento a los siguientes elementos preventivos de riesgos laborales, conforme a las disposiciones del Decreto 44 de 27/07/24, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en tanto le resulten aplicables:

1. Organización de Prevención de Riesgos:

- Departamento de Prevención de Riesgos (más de 100 trabajadores).
- Encargado de Prevención de Riesgos (hasta 100 trabajadores)
- Centro de Trabajo: Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo (de 10 a 25 Trabajadores).
- Centro de Trabajo: Comité Paritario de Higiene y Seguridad (más de 25 trabajadores).

2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: la Empresa debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estructura organizacional para la gestión preventiva de riesgos laborales.
- Programa de trabajo preventivo (Diagnostico, planificación y programación), aprobado por el representante legal de la empresa y dado a conocer al Comité Paritario de Higiene y Seguridad si correspondiere y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan un mismo lugar de trabajo.
- Evaluación o auditoría del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluación de desempeño y auditoria permanente en el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.

3. Gestión Preventiva en los Lugares de Trabajo (Sucursales, Centros de trabajo, etc.):

- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Programa de trabajo preventivo (diagnóstico, planificación y programación).
- Plan de gestión de riesgos de emergencias y desastres.

- Información de los riesgos laborales.
- Mapas de riesgos.
- Capacitación de riesgos laborales.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- Investigación de Incidentes.
- Vigilancia de ambiente y salud.

XII. DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 34°: En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los cuales son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Si la Empresa 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.

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

Artículo 35°: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente.

Las decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la Empresa y sus dependientes.

Si en la Empresa 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.

Artículo 36°: La designación de las personas representantes de la Empresa deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no estuviere constituido el Comité.

Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la Empresa, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin.

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

Los representantes de Empresa 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 Empresa 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 los trabajadores.

Artículo 37°: La elección de los representantes de los trabajadores se realizará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el o la Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación. La elección podrá realizarse presencialmente o bien, utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización.

La elección de los representantes de los trabajadores 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 38°: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere tener más de 18 años de edad, saber leer y escribir, encontrarse actualmente prestando servicios en la Empresa y haber pertenecido a ésta un año como mínimo; y, haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744 o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato. Asimismo, la Empresa deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de los trabajadores que resultaren electos, 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.

Artículo 39°: De la elección se levantará un acta en la cual deberá dejarse constancia de las características principales de la elección realizada, incluyendo si esta se efectuó a través de mecanismos presenciales o por medios electrónicos idóneos; indicación del total de votantes; del total de representantes por elegir; de los nombres, en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos; y de la nómina de los elegidos. El acta será suscrita por quien haya presidido la elección y por las personas que deseen hacerlo. Una copia de ella deberá remitirse inmediatamente a la Empresa y otra se archivará en el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Una vez conocidos los resultados de la elección, los representantes titulares de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberán reunirse y proceder, si correspondiese, a la designación de la persona trabajadora aforada en los términos de los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 243 del Código del Trabajo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la Empresa a más tardar el día laboral siguiente.

Artículo 40°: Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales Electorales Regionales para conocer la calificación de las elecciones y de las reclamaciones que se interpongan en su contra.

Artículo 41°: Una vez designados los representantes de la Empresa y elegidos los representantes de los trabajadores, el Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones o, en su defecto, la persona que haya convocado y dirigido la elección constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones el día hábil siguiente al término del período del Comité anterior o al día hábil siguiente en que quede ejecutoriada de la resolución que resuelve el reclamo indicado en el artículo 34 de este reglamento o 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no hubiere un Comité previamente constituido. En caso de que no se hiciere, corresponderá constituir el Comité al Inspector del Trabajo. En la primera reunión del Comité se designarán las personas que ocuparán los cargos a que se refiere el artículo 41 del Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, decisión que se comunicará por escrito a la Empresa en el más breve plazo. De todo lo obrado en esta reunión de constitución, deberá levantarse un acta.

Artículo 42°: La Empresa deberá registrar en el sitio web institucional de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección de representantes de las personas trabajadoras, el acta de constitución del Comité Paritario.

Artículo 43°: Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá a la Empresa 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 párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la Empresa o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la Empresa, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 44°: Si en la Empresa existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en algún otro integrante del Departamento.

Artículo 45°: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, o en forma extraordinaria, a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador, cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o cuando se deban suspender las labores por riesgo grave e inminente.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado se considerará como trabajo extraordinario.

Artículo 46°: El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurra un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores. Cuando no asistan todos los representantes, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 47°: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, se deberá solicitar al organismo administrador que resuelva la diferencia.

Artículo 48°: Los acuerdos del Comité Paritario se comunicarán por escrito a la Empresa, pudiendo esta apelar de conformidad a lo previsto en el inciso quinto del artículo 66 de la ley N° 16.744.

Artículo 49°: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Con todo, en la mediana y gran empresa en los términos del artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.

Artículo 50°: Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la Empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 51°: Miembros suplentes. 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 Empresa serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que ésta los hubiere designado; y el de los trabajadores, 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 52°: Son funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo 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 los trabajadores, 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 Empresa;
 - 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 Empresa 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 del trabajador 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 los trabajadores 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 Empresa, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, 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 los trabajadores del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Artículo 53°: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o la Empresa respectiva. En caso de dudas acerca de la terminación de faena, sucursal o agencia o Empresa, decidirá el Inspector del Trabajo.

Artículo 54°: Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en la Empresa, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias.

XIII. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 55°: En caso que la Empresa alcance las 100 personas trabajadoras deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la Empresa, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la Empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

El Empleador será siempre responsable del funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria vigente, debiendo proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho Departamento.

Artículo 56°: Las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos y la categoría del experto en prevención a cargo de mismo, se regirán por lo dispuesto en los artículos 50 y siguientes del Decreto 44 de 27 de julio de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 57°: Facilidades para el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos. Corresponderá a la Empresa garantizar que todos los instrumentos preventivos exigidos conforme a las disposiciones normativas operen de manera adecuada y se alineen con los criterios de gestión establecidos, con el objetivo de que dichos instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de riesgos laborales. Para ello, deberá proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para que el Departamento de Prevención de Riesgos desempeñe sus funciones de manera eficiente y efectiva.

XIV. DE LAS OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 58°: Son obligaciones de las personas trabajadoras de la Empresa, las siguientes:

1. Todas aquellas indicadas en el Capítulo III (“De las Obligaciones”) del Título II.I del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa (“Normas de Higiene y Seguridad”).
2. Cumplir con las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la Empresa en la gestión de los riesgos laborales.
3. Participar en las actividades preventivas de la Empresa.
4. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
5. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario, si correspondiere su constitución, y en las actividades que éste programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.
6. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la Empresa, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
7. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la Empresa, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 del Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27/07/24, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando éstos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 y, en defecto de los anteriores, sólo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.
8. Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la Empresa, el organismo administrador de la ley N°16.744 o las entidades competentes, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario, de ser porcedente la constitución de estos últimos.

9. Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen de conformidad a la normativa vigente. Asimismo, presentarse en su lugar de trabajo debidamente vestido y provisto de los equipos de protección personal u otros elementos de seguridad que la Empresa haya definido para cada labor, en especial para la manipulación de equipos o maquinarias que pudieran requerirlos.
10. Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para su uso, debiendo restituirlos al Empleador en cualquier momento que éste lo requiera y, en todo caso, al término de la relación laboral.
11. Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de los trabajadores.
12. Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
13. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
14. Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial. Asimismo, velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción, por parte de los trabajadores encargados de dicha labor.
15. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la Empresa haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 59º: Adicionalmente a las obligaciones antes señaladas, son obligaciones especiales de los cargos de mando o supervisión y, en general, de toda persona que tenga trabajadores a su cargo, las siguientes:

1. Velar porque los trabajos del personal a su cargo se efectúen sean con máxima seguridad, como también que estén de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por el Empleador o en este Reglamento.
2. Velar porque que se mantengan los lugares de trabajo, ordenados y en las mejores condiciones ambientales.
3. Verificar que las áreas destinadas al tránsito, ubicación de elementos contra incendios y de primeros auxilios, se mantengan despejadas.
4. Inspeccionar debidamente en forma periódica los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso.
5. Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de existir éste.
6. Corregir de inmediato cualquier condición o acción insegura, no importando que éstas correspondan a otras áreas o secciones.
2. Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad, y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores.
3. Acatar cualquier orden, instrucción, procedimiento, política o reglamento de la Empresa que tienda a dar seguridad y protección a los trabajadores y bienes de la misma, especialmente las que se desprenden de los análisis de accidentes.
4. Informar a todos los trabajadores de los riesgos laborales a que se encuentran expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto para su ejecución segura.
5. Velar porque todo accidente del trabajo que ocurriere en las dependencias o faenas en que opere la Empresa sea debidamente denunciado a ésta y al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo a que se encuentre adherida la Empresa. El ocultamiento de cualquier accidente del trabajo, por si o en apoyo a otro trabajador de la Empresa en dicho ocultamiento, como, asimismo, no denunciar un eventual ocultamiento de accidente del trabajo de que tomare conocimiento, será considerado un

incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador bajo su contrato de trabajo y el presente Reglamento, habilitando a la Empresa para poner término a su contrato de trabajo sin indemnización.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones podrá ser considerado como una falta grave del trabajador respectivo, en especial de constituir una negligencia inexcusable, autorizando al Empleador a tomar las medidas disciplinarias que resulten pertinentes, incluyendo el término de la relación laboral, sin derecho a indemnización.

XV. DE LAS PROHIBICIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 60º: Son prohibiciones de las personas trabajadoras de la Empresa, las siguientes:

1. Todas aquellas indicadas en el Capítulo IV (“De las Prohibiciones”) del Título II.I del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa (“Normas de Higiene y Seguridad”).
2. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
3. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
4. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
5. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Empresa.
6. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
7. El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
8. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.

El incumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones podrá ser considerado como una falta grave del trabajador respectivo, en especial de constituir una negligencia inexcusable, autorizando al Empleador a tomar las medidas disciplinarias que resulten pertinentes, incluyendo el término de la relación laboral, sin derecho a indemnización.

XVI. CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 61º: Las condiciones específicas de seguridad y salud en relación a los trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento N°18 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 3 de julio de 2020.

Artículo 62º: Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

1. El trabajador 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 refiere el inciso 2º de los artículos 5º y 42, de 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.
2. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 63º: Son obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

1. En caso de que se pactare que los servicios del trabajador se prestarán desde su domicilio u otro lugar previamente determinado, el trabajador deberá aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando el mismo al empleador para la adecuada confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que correspondiente realizar. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
2. Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos, si correspondiere su implementación.
3. Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
4. Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el Empleador.

Artículo 64º: De acuerdo a lo dispuesto en la Circular N°3532 de la Superintendencia de Seguridad Social, de fecha 4 de septiembre de 2020, los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.

Además de los accidentes señalados en el inciso final del artículo 5° de la Ley N°16.744, se exceptúan de dicha cobertura los accidentes domésticos, es decir, aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que, por su origen no laboral, deben ser cubiertos por el sistema previsional de salud común.

Asimismo, quienes desempeñen su trabajo a distancia o mediante teletrabajo tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744 por los accidentes que sufran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios. También constituirán accidentes de trayecto, aquellos que ocurran entre la habitación del trabajador y las dependencias del Empleador, aun cuando su domicilio haya sido designado como el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones bajo la modalidad a distancia.

En caso de que el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a su domicilio, el siniestro que ocurra entre dicho lugar y las dependencias de la Empresa, o viceversa, deberá ser calificado como accidente con ocasión del trabajo.

XVII. DE LA OBLIGACION DE INFORMAR RIESGOS LABORALES

Artículo 65º: Conforme a lo dispuesto en el Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27/07/24, la Empresa deberá garantizar que, en forma previa al inicio de las labores, cada persona reciba de forma oportuna y adecuada, información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa

preventivo que hubiere elaborado. Asimismo, deberán informarse estos riesgos cuando se incorporen personas a un nuevo proceso productivo, cambio en las tecnologías, los materiales o sustancias utilizadas.

Artículo 66º: Sin perjuicio de ello, a continuación, se indican algunos de los riesgos típicos que entrañan las labores de los trabajadores de la Empresa, sus consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control.

A. RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Contusiones Esguinces Fracturas	Sólo circular por áreas aptas, estar atentos a las condiciones del tránsito, despejar la oficina de elementos que puedan impedir la fácil circulación del personal. Mantención de pasillos de tránsitos secos y ordenados. Evite correr por pasillos y escaleras.
		Mantener superficies de trabajo ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga dispuestos por la empresa.
		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 DS Nº 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3.- Golpes con o por	Contusiones Fracturas	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios.	Heridas Fracturas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad. Cerrar cajoneras o estanterías inmediatamente después de usarlas.
		Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras Tetanización Fibrilación ventricular	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 o jefatura de operaciones.
		Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo con la energía eléctrica.
		No recargue las instalaciones eléctricas. No ocupar los aparatos eléctricos con las manos mojadas o húmedas. Utilizar extensiones eléctricas certificadas y que estén en buenas

		condiciones.
6.- Accidentes de tránsito	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. En especial, respetar los límites de velocidad y utilizar cinturón de seguridad.
		Mantener alimentación y sueño adecuado para evitar fatiga o somnolencia al conducir. No conducir bajo el efecto de drogas, medicamentos u otras sustancias que puedan alterar el estado de alerta al conducir.
		Tomar locomoción colectiva en paraderos habilitados. Cruzar por sectores habilitados y con el semáforo en verde, no hablar por celular mientras se cruza la calle o conduce. Usar chaleco reflectante y casco, si corresponde. Transitar por ciclovías y por lugares iluminados.

7.- Uso Ascensor	Atrapamiento Ascensor	Inmediatamente se debe apretar el botón de pánico en el interior para dar aviso a recepción. Solicitar mantenciones de ascensores. No sobrepasar el límite recomendado de personas.
8.- Trabajo en escritorio (digitación en computador, revisión de documentación, entre otros)	Posturas Inadecuadas Exposición a movimiento repetitivo	Establecer pausas periódicas. Realizar ejercicios compensatorios. Realizar las tareas evitando posturas incómodas, se debe mantener posturas adecuadas entre sillas, escritorio y PC. Evitar sobreesfuerzos prolongados y reducir la fuerza que se emplea en ciertas tareas.
9.- Contacto con materiales y/o superficies calientes	Quemaduras	Realizar maniobra con precaución. No distraerse al momento de manipular objetos con líquidos calientes (hervidor, tazas, entre otros). Realizar una actividad a la vez. No dejar recipientes con líquido caliente destapados sobre escritorios (especialmente en las orillas).
10.- Incendios / sismos	Quemaduras, asfixias, intoxicación explosión y Atrapamiento, golpes, aplastamiento	Chequeo mensual a sistemas de protección contra incendios. Mantenimiento de extintores portátiles. Respetar las prohibiciones de fumar. Conocer los puntos de reunión y encuentro establecidos por la Empresa en situaciones de emergencias. Conocer el plan de emergencia interno y externo de la Empresa, los medios y equipos contra el fuego con que se dispone, así como su manejo y tener presente dónde se encuentran los equipos de extinción y las salidas de emergencia más cercanas. No utilizar ascensores para evacuar.

11.- Exposición a equipos de iluminación, computación, fotocopadoras y otras máquinas de oficina.	Erosiones Quemaduras Electrocución	Los equipos deben ser utilizados solo para los propósitos y bajo las condiciones y especificaciones por sus fabricantes. Los usuarios que no hayan sido entrenados deberán evitar su uso y, en caso de desperfecto, deberán abstenerse de intervenir ellos, notificando a los responsables de la Empresa o servicio técnico.
12.- 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.
13.- 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.
14.- Labores u operaciones en terreno	Caídas, atropellos	Caminar y cruzar sólo por veredas o lugares especialmente habilitados y demarcados al efecto en la vía pública o en las dependencias en que preste servicios el trabajador, con el objeto de que los conductores se percaten de su presencia. Evite caminar por bordes de las aceras cerca de la calle. Siempre descender de un vehículo por el lado derecho de la acera. No caminar entre dos vehículos. Mantenerse atento a las condiciones del tránsito. Parar, mirar y escuchar a su alrededor. Al transitar de noche o en sectores oscuros, utilice ropa de colores claros y elementos reflectantes. Usar calzado adecuado.

B. RIESGOS TELETRABAJO

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos en el trabajo de digitación Riesgos Ergonómicos	Lesiones en extremidades superiores	Establecer posiciones de trabajo adecuadas (espalda derecha, codos y brazos apoyados)
	Lesiones en extremidades inferiores	Realizar pausas activas de trabajo cuando sea necesario. Se deben establecer pausas activas de 5 a 10 minutos cada 3 horas de trabajo.
	Lesiones lumbares	El tamaño del mobiliario debe ser suficiente para acomodar todos los elementos de trabajo.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		Realizar actividades laborales sólo en el puesto de trabajo, evitando los sillones, camas, etc.
		<p>Establecer posturas de trabajo confortables:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Posición de cabeza cuello: Recta y relajada. 2. Posición de hombros: Mantener los hombros relajados. Flexión y abducción de hombros hasta 20°. 3. Posición de espalda: Mantener la espalda siempre apoyada en el respaldo de la silla. 4. Posición de cadera, rodilla y pie. Mantener ángulo de 90° o un poco más. 5. Los pies deben tocar el suelo. 6. Pantalla o monitor: Ubicar la pantalla frente al usuario. Alinear los ojos con el borde superior de pantalla. Usar una distancia ojos-pantalla de 50-60 cm. Inclinación de la pantalla hacia atrás hasta 20°. 7. Posición de muñecas. En postura neutra y alineadas al teclado. Usar teclado sin inclinación. 8. Posición de antebrazos: 1/3 de los antebrazos deben apoyarse en la superficie de trabajo. Mantener alineados los segmentos brazo, antebrazo y muñeca. 9. Altura escritorio: entre 73 y 75 cms. medidos desde el piso.
2.- Riesgos ambientales	Enrojecimiento, picor, escozor y lagrimeo / pesadez y cansancio de ojos / náuseas, mareos, vértigo, sensación de desasosiego, ansiedad / visión borrosa o doble	<p>Contar con buena iluminación en el puesto de trabajo (luz natural y artificial).</p> <p>Mantener buena ventilación y temperatura adecuada en el lugar de trabajo (invierno: 20º-23º grados / verano: 23º a 26ºC).</p>
	Distracciones al realizar tareas	Procurar mantener el ruido ambiental en los niveles más bajos posibles.
	Problemas de confort térmico	
3.- Riesgos físicos (Caídas, golpes, atrapamientos, contacto con objetos y/o superficies calientes)	Contusiones	Mantener el lugar de trabajo en buen estado de limpieza, ordenado y libre de objetos que puedan caer desde altura.
	<p>Traumatismos</p> <p>Esguinces Heridas</p> <p>Fracturas</p>	<p>No correr ni desplazarse por el lugar de trabajo a oscuras. Mantener el piso del puesto de trabajo en buenas condiciones y los pasillos libres de obstáculos que impidan el libre desplazamiento.</p>

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Lesiones múltiples Quemaduras	Mantener cajones cerrados y en buen estado. Mantener cables de equipos de trabajo u otros artefactos recogidos y ubicados de forma tal que no interfieran el desplazamiento.
		No mantener ni consumir líquidos o alimentos en el puesto de trabajo.
4.- Riesgos Eléctricos	Electrocución Tetanización Quemaduras Muerte	Mantener en buen estado de funcionamiento las instalaciones eléctricas del hogar y del puesto de trabajo.
		Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
		Si un equipo presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
		No recargar las instalaciones eléctricas, no utilizar triples o alargadores tipo regleta ni utilizar extensiones no certificadas.
5.- Exposición a agentes biológicos por presencia de bacterias u hongos	Reacción alérgica Irritación dermatológica Dolor de cabeza	Lavar las manos antes de comer y después de ir al baño.
		El lugar de trabajo debe estar libre de agentes biológicos, si puede elija sectores secos, libres de agentes.
		Limpiar adecuadamente las zonas de trabajo.

C. RIESGOS COVID-19

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición en general a agente Covid-19	Contagio Covid-19	<p>Lavado frecuente de manos.</p> <p>Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.</p> <p>Mantener distancia social.</p> <p>Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca.</p> <p>No compartir artículos de higiene ni de alimentación.</p> <p>Evitar saludar con la mano o dar besos.</p> <p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>Estar alerta a los síntomas del COVID-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria, dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza.</p>
2.- Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid-19	Contagio Covid-19	<p>Mantener ambientes limpios y ventilados.</p> <p>Realizar higienización periódica de las áreas de trabajo, manteniendo un buen estado de limpieza.</p> <p>Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras, visitas, contratistas y clientes.</p>

		Facilitar las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón.
--	--	--

D. RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la 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	Evaluación riesgos psicosociales, definición 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	Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, acogiendo sus recomendaciones, con la especial participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de existir éste, y del Comité de Aplicación.
Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales Agresiones físicas o de palabra	Estas medidas se han establecidas y serán actualizadas según corresponda el Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley n°21.643 de la Empresa, incluido en el RIOHS de ésta.

XVIII. PROCEDIMIENTOS PARA EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTÉCNICOS DEL PERSONAL

Artículo 67º: Vigilancia del ambiente, de la salud de las personas trabajadoras y los exámenes ocupacionales.

Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la Empresa deberá evaluar el riesgo utilizando la matriz de identificación de peligros. Dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a la Empresa, los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten. Sin perjuicio de lo anterior, el organismo administrador o la empresa con

administración delegada, según los casos, resolverá acerca de la incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la Empresa, por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores para la adecuada implementación de estos programas de vigilancia. La Empresa deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo. Para tales efectos, la Empresa deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional. Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Por su parte, los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de salud establecidas en los protocolos del Ministerio de Salud y, en su defecto, las que esos organismos determinen, para evaluar si la exposición a factores de riesgo o las condiciones laborales específicas a las que se expondrán las personas trabajadoras evaluadas, las hacen más susceptibles a sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Las personas trabajadoras que sean citadas para exámenes de control por los organismos administradores deberán ser autorizadas por la Empresa para su asistencia. El tiempo que empleen en dichos exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 68º: Procedimientos para exámenes preocupacionales. Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional definido de acuerdo con normativas ministeriales vigentes e información médica internacional, cuyo objetivo es determinar si la salud general del trabajador es adecuada para exponerse a un determinado riesgo, ya sea agente, condición o cargo de riesgo o, en su defecto, la Empresa podrá exigir al postulante la presentación de un certificado médico que acredite su aptitud. Esta medida será especialmente aplicable en el caso de las industrias o trabajos peligrosos o insalubres.

La evaluación preocupacional es una evaluación preventiva que tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un trabajador, sin relación contractual con la razón social solicitante, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Artículo 69º: Procedimientos para evaluación Psicolaboral. Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un proceso de evaluación orientado a identificar las variables psicológicas y/o competencias laborales, de modo de determinar idoneidad psicológica según el tipo de evaluación solicitada. En donde se evaluarán, por ejemplo:

1. Evaluación de Selección de Personal: Proceso basado en la comparación entre lo requerido para un adecuado desempeño en el cargo vacante y las habilidades, competencias y características identificadas, en el candidato evaluado. Se dividen en: auxiliar u operarios; administrativos; técnicos y profesionales; jefatura y alta dirección.

2. Evaluación de Aversión al Riesgo: Proceso a través del cual se evalúan habilidades y competencias con las que cuenta el evaluado para desenvolverse en contextos exigentes y/o adversos, otorgando al mandante, información respecto al posible comportamiento del evaluado en estos escenarios y en relación con su predisposición a ejecutar comportamientos que se orienten a la seguridad y cuidado. Ejemplo: trabajadores que deben realizar tareas en condiciones físicamente restringidas, condiciones geográficas y físicas extremas, transporte de productos y/o sustancias peligrosas, dirección y/o ejecución de procedimientos para prevenir y controlar diversos tipos de emergencias, entre otros.
3. Evaluación de vigilante privado o personal de seguridad privada u otro cargos o rubros específicos, si fuera el caso.

Artículo 70º: Procedimientos para evaluación psicosensotécnica. Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a una evaluación psicosensotécnica, que considera aspectos motrices, sensoriales y psicológicos, orientado a determinar la capacidad para la operatividad o conducción de equipos y/o maquinarias.

Las evaluaciones Psicosensotécnico se dirigen a operadores de equipos, o bien, conductores de vehículos, pudiendo ser éstos de distintos tipos, ya sea livianos o pesados.

Artículo 71º: Procedimientos para exámenes ocupacionales, término de relación laboral o término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud. Esta evaluación tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un trabajador, con contrato de trabajo vigente con la Empresa, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

1. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
2. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.
3. Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:
 - a) Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
 - b) Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Artículo 72º: Programas de vigilancia de salud de los trabajadores. Para efecto del ingreso de un trabajador a un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de los trabajadores. Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud.

Los programas de vigilancia de la salud del trabajador deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando

corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación post ocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

Por lo señalado anteriormente, la Empresa deberá deberán informar a Mutual de Seguridad cuando una persona trabajadora en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

Por otra parte, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros. Asimismo, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la Empresa la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, del Ministerio de Salud, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la Empresa, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de los trabajadores hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

XIX. RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 73°: De manera general, las jefaturas y líneas operativas tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales. Cada nivel de la organización debe contribuir activamente a la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, liderando la implementación de medidas preventivas y promoviendo una cultura de seguridad dentro de la Empresa.

A continuación, se establecen algunos ejemplos:

1. Cumplimiento de la legislación vigente: Garantizar que todas las actividades, procesos y condiciones de trabajo cumplan con las disposiciones legales en prevención de riesgos laborales, tales como el Código del Trabajo, Ley N° 16.744, Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud y Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Facilitación de recursos: Garantizar la disponibilidad de recursos para las mejoras de las condiciones de trabajo de manera progresiva.
3. Garantizar la disponibilidad y adecuado mantenimiento de los equipos, herramientas y elementos de protección personal necesarios para la protección de los trabajadores, asegurando que sean entregados en las condiciones requeridas para su uso.
4. Supervisión del cumplimiento de medidas preventivas: Asegurar que los trabajadores bajo su cargo cumplan con las instrucciones y demás medidas de seguridad y salud establecidas, tales como el uso correcto de los equipos de protección personal (EPP) y el respeto de los protocolos de seguridad.
5. Implementación de medidas de seguridad: Adoptar e implementar las acciones necesarias para controlar los riesgos identificados en los lugares de trabajo, en coordinación con el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Delegado de Seguridad, de existir éstos.

6. Capacitación y sensibilización: Facilitar y participar en actividades de formación y capacitación para el personal a su cargo, orientadas a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
7. Identificación de peligros y evaluación de riesgos, participar activamente en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en sus áreas operativas, proponiendo medidas correctivas y preventivas para su control, conforme con el Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
8. Colaboración con el Comité Paritario: Promover la interacción y colaboración con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, apoyando sus iniciativas y cumpliendo con las recomendaciones emitidas por estos organismos, de existir éstos.
9. Reporte de incidentes y condiciones inseguras: Informar inmediatamente al Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre cualquier incidente, accidente, enfermedad profesional o condición peligrosa detectada, asegurando la ejecución de investigaciones que permitan determinar causas y aplicar medidas correctivas.
10. Fomento de una cultura de seguridad: Liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable, y sensibilizando al personal sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
11. Responsabilidad administrativa y disciplinaria: Asumir las consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas de seguridad en sus áreas de responsabilidad, incluidas sanciones administrativas y legales (responsabilidad civil y penal).

XX. PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, DE CONFORMIDAD CON ESTE REGLAMENTO Y DEMÁS DISPOSICIONES LEGALES

Artículo 74°: Uso de elementos de protección personal. La Empresa deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo.

Artículo 75°: Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

En el caso que una o más labores específicas requieran el uso de equipos de protección personal, la Empresa hará entrega de los mismos a los trabajadores respectivos, los que deberán usarlos en forma permanente mientras se cumple con la función para la cual fueron entregados.

Artículo 76°: Los elementos de protección personal deberán ser cuidados y conservados en óptimas condiciones por los trabajadores a quienes se le hayan asignado, otorgándosele el uso para el cual han sido entregados a éstos. Asimismo, el trabajador respectivo, deberá tomar los resguardos y precauciones necesarias para evitar su extravío, uso indebido o daño, debiendo indemnizar o restituir a la Empresa el valor de cualquier pérdida, deterioro u otro perjuicio que se derive de su acción u omisión culpable.

Todo trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Artículo 77°: La Empresa deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. 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 78°: Asimismo, la Empresa deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La Empresa podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La Empresa deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

1. Actividades teóricas y prácticas.
2. Asistentes.
3. Relatores.
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
5. Actividades de reforzamiento.

Artículo 79°: Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Artículo 80°: En caso de trabajadores que desempeñen labores de conducción, el vehículo respectivo, debe contar con chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

XXI. PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS

Artículo 81°: La consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La Empresa fomentará instancias de consulta y participación, especialmente cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la misma, que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo. Este procedimiento busca establecer un marco claro y transparente que facilite la comunicación efectiva, la formulación de propuestas de mejora y la resolución de reclamos relacionados con las condiciones de trabajo, promoviendo un ambiente seguro y saludable para todos, en cumplimiento con la legislación vigente.

Artículo 82°: Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras. Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, de existir éstas, procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

Artículo 83°: A continuación, se establece un ejemplo de mecanismo formal, accesible y transparente para que los trabajadores puedan presentar propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones de trabajo y el entorno laboral, contribuyendo a la prevención de riesgos y al cumplimiento de las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo.

Presentación de la propuesta o reclamo: Toda persona trabajadora podrá presentar propuestas de mejora o reclamos, de manera verbal o escrita, a través de uno de los siguientes canales:

1. Directamente al supervisor o jefe inmediato.
2. A través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad, si existieren éstos. En este caso, este Comité o el Delegado de Seguridad, tendrán la obligación de dar cuenta de la propuesta o reclamo presentado por la persona trabajadora, a la jefatura inmediata de ésta, de modo que pueda gestionarse adecuadamente la misma, dentro del plazo máximo de 48 horas de recibida ésta.
3. Por medio de una plataforma digital o buzón físico que la Empresa eventualmente pudiere establecer para estos fines.

Contenido de la propuesta o reclamo: deberán incluir información clara y precisa, tales como la descripción del reclamo o sugerencia, las áreas o procesos afectados, cantidad de personas afectadas y posibles soluciones, para el caso de propuestas.

Evaluación de la propuesta o reclamo: Una vez recibido el reclamo o propuesta, la jefatura correspondiente deberá registrar la recepción de la solicitud, evaluar la viabilidad de la propuesta o investigar las causas del reclamo e identificar si existe un incumplimiento normativo o riesgo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras tanto propias como externas. En caso de que el tema implique un riesgo grave e inminente, se adoptarán medidas inmediatas, conforme al artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Respuesta y comunicación: La Empresa deberá comunicar a los trabajadores involucrados, las acciones adoptadas frente al reclamo, las razones de aceptación o rechazo de la propuesta, fundamentadas en criterios técnicos, legales y operativos, los plazos estimados para implementar las medidas correctivas o de mejora, si corresponde.

La respuesta deberá ser entregada dentro de los siguientes 15 días hábiles, de lunes a viernes, desde la recepción de la solicitud.

Seguimiento y registro: La Empresa llevará un registro formal de todos los reclamos y propuestas, incluyendo la fecha de recepción, descripción del reclamo o propuesta, acciones implementadas y resultados obtenidos o el cierre formal del caso. El Departamento de Prevención de Riesgos, de existir éste, presentará un informe trimestral al Comité Paritario sobre el estado de las solicitudes recibidas y las acciones ejecutadas.

Garantía de No Represalias: Se garantizará que las personas trabajadoras puedan formular reclamos y propuestas sin temor a represalias, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la mejora continua.

Fomento de Participación: La Empresa incentivará a los trabajadores a participar activamente en la identificación de riesgos y en la generación de propuestas de mejora mediante las herramientas que estime pertinentes y defina al efecto.

XXII. ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA COLABORACIÓN DE LA EMPRESA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS, Y QUE OTORGUEN UN RECONOCIMIENTO AL COMITÉ PARITARIO, A ALGUNA DEPENDENCIA DE LA EMPRESA O A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMULEN PROPUESTAS DESTACADAS O RELEVANTES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 84°: Cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras que presten servicios en dicho lugar.

Artículo 85°: Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad que cada entidad empleadora o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Artículo 86°: Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones necesarias para que los organismos administradores de la ley N°16.744, otorguen la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras y las personas trabajadoras independientes den cumplimiento a las obligaciones a que se refiere el presente Título.

En base a dichas instrucciones y con la referida asistencia técnica, la Empresa establecerá mecanismos que favorezcan la colaboración de ésta y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, y que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, de existir éste, a alguna dependencia de la Empresa o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.

Artículo 87°: Para garantizar la coordinación y cooperación, la Empresa, empresa principal, usuaria o trabajador independiente podrá designar a un responsable o unidad encargada de la gestión de coordinar la aplicación de las medidas de seguridad y salud, sin perjuicio de poder solicitar la asistencia del organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744 a que se encuentre adherida la Empresa.

XXIII. PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 88°: Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Tratándose de accidentes de trayecto, deberá, además, acreditar su ocurrencia ante el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se encuentre adherida la Empresa, mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, tales como: declaración del lesionado, declaración de testigos y/o certificado de atención médica emitido por un centro asistencial, posta u hospital.

Artículo 89°: Asimismo, toda persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en la investigación de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en la empresa. Además, deberá informar de inmediato a su jefe directo si tiene conocimiento o ha presenciado un evento, incluso si no lo considera importante o no hubo lesión alguna.

Artículo 90°: Si la persona accidentada no puede notificar el hecho, cualquier trabajador que haya presenciado el accidente deberá informar de inmediato. Asimismo, cualquier síntoma de enfermedad profesional observado en el entorno laboral debe ser comunicado a la jefatura.

El jefe directo será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione al efecto el organismo administrador respectivo.

Artículo 91°: Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, la persona trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes directo u organismo administrador se lo requieran.

Artículo 92°: La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

Artículo 93°: Será obligación de la jefatura directa comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, de todo accidente (del trabajo o trayecto) o enfermedad profesional y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. Dicha investigación tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente o enfermedad a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

La comunicación antes referida, deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

1. Lugar, fecha y hora.
2. Descripción del evento.
3. Descripción precisa del lugar del incidente.
4. Cantidad de personas involucradas. (nombres de personas trabajadoras).
5. Máquinas, equipos y detalles relevantes del evento.
6. Acciones inmediatas realizadas.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional DIEP.

Artículo 94°: El jefe directo del accidentado deberá informar al departamento encargado sobre el accidente y/o enfermedad profesional, y deberá liderar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Departamento de Prevención de Riesgos, si existieren, para su estudio y análisis.

Artículo 95°: Obligaciones en caso de Accidentes Fatales y Graves. Para estos efectos se entenderá por:

1. Accidente del trabajo fatal: aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. Accidente del trabajo grave: cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación,
 - Obligue a realizar maniobras de rescate,
 - Ocurra por caída de altura, de más de 1.8 m.,
 - Ocurra en condiciones hiperbáricas,
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
3. Faenas afectadas: aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la Empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

El procedimiento a cumplir ante la ocurrencia de un accidente fatal o grave será el que a continuación se indica:

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, la persona a cargo de la faena deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.
El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. El responsable del área de trabajo deberá avisar en forma inmediata, sea por teléfono o radio a la administración, para que este informe inmediatamente el accidente del trabajo ocurrido tanto a la Inspección del Trabajo como a la Seremi de Salud competentes, según el lugar en que ocurra el accidente.
3. El encargado administrativo que corresponda y/o quien lo subrogue debe efectuar la denuncia a:
 - a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente; y,
 - b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente.
4. Dicho encargado deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: nombre y cédula de identidad del trabajador, razón social y rut de la Empresa, dirección de ocurrencia del accidente, el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido y demás datos que se le solicitaren.
5. Solo se podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, una vez que se hayan subsanado las causas que originaron el accidente.
6. La autorización para reanudar las faenas debe ser otorgada por escrito, por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

Artículo 96°: Investigación de las causas de los siniestros laborales. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente 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, la Empresa deberá investigar:

1. Con enfoque de género,
2. Promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes,
3. Determinar las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, y,
4. Con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador del seguro de la ley N°16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

La investigación realizada por la Empresa, debe considerar al menos las siguientes actividades:

1. Revisión y análisis de información.
2. Visita al lugar del evento.
3. Entrevistas a testigos.
4. Entrevista a la persona trabajadora.
5. Inspeccionar el lugar de trabajo.
6. Listar los hechos del evento.
7. Utilizar el modelo de árbol de causas para la investigación.
8. Establecer las medidas por adoptar.
9. Realizar seguimiento de la implementación de las medidas
10. Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.
11. Se deberá verificar por la Empresa, analizar y revisar si el evento se encuentra incluido en la Matriz de Identificación de Peligros teniendo en cuenta al menos; 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.

Artículo 97°: Del traslado del puesto de trabajo. En caso de que las personas trabajadoras sean afectadas por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir a la Empresa y a las empresas con administración delegada, disponer el traslado de estas personas a un puesto en donde no estén expuestas al riesgo que dio origen a dicha enfermedad, sin que esta medida le pueda significar a la persona trabajadora involucrada un detrimento de sus remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa deberá implementar las medidas prescritas por el organismo administrador que sean necesarias para el control del riesgo. En el caso de que las adecuaciones realizadas en el puesto de trabajo impliquen la eliminación o el control del riesgo, la persona trabajadora se podrá reintegrar a ese puesto de trabajo.

Artículo 98°: Prescripción de medidas. La Empresa deberá implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, como las que les

prescriba el respectivo organismo administrador. De igual forma, deberán cumplir las medidas que hayan sido indicadas por el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la ley N° 16.744. Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme al artículo 16 de la citada ley, con el recargo de su cotización adicional, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones que procedan.

Las medidas de prevención acordadas por los Comités Paritarios, los Departamentos de Prevención de Riesgos o prescritas por los organismos administradores, según sea el caso, podrán ser objeto de reclamación, de conformidad a los artículos 66 inciso quinto y 77 inciso tercero de la ley N°16.744, respectivamente.

XXIV. DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO POR LA LEY N° 16.744 Y POR SU REGLAMENTO

Artículo 99°: (Art. 76º de la Ley N°16.744) La Empresa 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 derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrá también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la Empresa no hubiere realizado la denuncia.

Artículo 100°: (Art. 77º de la Ley N°16.744) Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedad Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médica. 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 efectuara 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 101°: (Art. 77 Bis Ley N°16.744) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo medico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Provisional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene característica de profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen provisional, a que está afiliado, que no sea el que rechazo 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, sin 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 esta 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 requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiera sometido a los exámenes que dispongan dichos Organismo, si estos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de

Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberá reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solvento, 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 a que está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresara en unidades de fomento, según el valor de estas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley Nº 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 el 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 devengaran el 10% de interés anual, que se aplicara 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 Previsional que las proporcione deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que este hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que está 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 Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a este le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquellas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que los otorgo cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 102°: D.S. Nº 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y D.S. 73 del mismo Ministerio. (Art. 71 D.S. 101). En caso de accidentes del trabajo o trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deberán ser enviados, para su atención, por la Empresa, a tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda. De todos modos, de acuerdo a la gravedad del accidente, el trabajador podría recibir una primera atención en la enfermería de las dependencias de la Empresa, de existir ésta.
- b) La Empresa 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. El formato del registro será definido por la Superintendencia.
- c) En caso de que la Empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa cuando corresponda o 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 emperador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador 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 trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendidos 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 riesgos vitales y/o secuela funcional grave para la Empresa, 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 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 actuara 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 con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centro 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 de registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 103°: (Art.72 D.S.101).- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los Organismo Administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la Empresa los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la Empresa, podrá recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante la Empresa que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional. El empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP. Documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la Empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, esta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechos-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.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la Empresa, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se le origina.

- g) El organismo administrador deberá incorporar a la Empresa a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo amerita o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 104°: (Art.73 D.S. 101).- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecidos en el artículo 14 C del DL N° 2.763 de 1.979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763 de 1.979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de la DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley, por trimestre calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el medico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras este no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que importa la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas, por el médico tratante.
- h) La persona natural o la Empresa, según quien formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formulo la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por este por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 105°: (Art. 75 D.S. 101).- Para los efectos del artículo 58 de la Ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o revelación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dicho casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por “Alta Médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 106°: (Art.76 D.S. 101).- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las capacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la Empresa.
- c) Las Compín, para dictaminar, formará un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre estos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrá requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores, de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compín deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que este se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las Compín deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las Compín y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de atención, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las presentaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesario la presentación de solicitud por parte de este.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compín estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencias en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencias en salud ocupacional.
- j) En las Compín actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las Compín 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 107°: (Art. 76 bis D.S. 101).- Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado. Considerándose lo siguiente:

- a) Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compín, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notifica por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.
- b) En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.
- c) En los periodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el TÍTULO VI de la Ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar de su incapacidad.

- d) Después de los 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.
- e) Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada periodo de 5 años, requiere ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicaran claramente los motivos de la revisión y, si este no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.
- f) La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que corresponda, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.
- g) Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido imposibilidad de actualizar su capacidad residual del trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si esta hubiere disminuido por mejoría u error del diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley.

Artículo 108°: (Art. 79 D.S. 101).- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primeras instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los caso 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 109°: (Art. 80 D.S. 101).- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COREME o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviara 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 Medicas o de la Infección del Trabajo.

Artículo 110°: (Art. 81 D.S. 101).- El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o denuncia 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 termino se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 111°: (Art. 90 D.S. 101).- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE :

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley y de la Ley Nº 16.397; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79º.
- c) La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 112°: (Art. 91 D.S. 101).- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º 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 Correos.

Artículo 113°: (Art. 92 D.S. 101).- La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrá 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 COREME o la Superintendencia serán de cargo del Organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

Artículo 114°: (Art. 93 D.S. 101).- 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.

XXV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 115°: La Empresa cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la Ley N°21.643, el que se encuentra incluido en las nomas de Orden (Título I) del Reglamento Interno de Orden Higiene Seguridad de la misma, el que se da por reproducido para estos efectos.

XXVI. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 116°: La Empresa cuenta con un Procedimiento para la investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, conforme a la Ley N°21.643, el que se encuentra incluido en las nomas de Orden (Título I) del Reglamento Interno de Orden Higiene Seguridad de la misma, el que se da por reproducido para estos efectos.

XXVII. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y DEL PRESENTE ANEXO

En lo no modificado por este Anexo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Comercial de Valores Inversiones SpA, se mantiene plenamente vigente.

Se deja constancia que, para la entrada en vigencia del presente Anexo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se ha dado cumplimiento a las formalidades previstas al efecto en el artículo 156 del Código del Trabajo y el Decreto N° 44 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27/07/24.