

NUEVO REGLAMENTO

SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



MARCO JURÍDICO

Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

Política Nacional de SST /
Perfil Nacional de SST

Convenios OIT
C 187; C 155; C 161; C 190

Código del Trabajo y reglamentos

Ley 16.744 y reglamentos



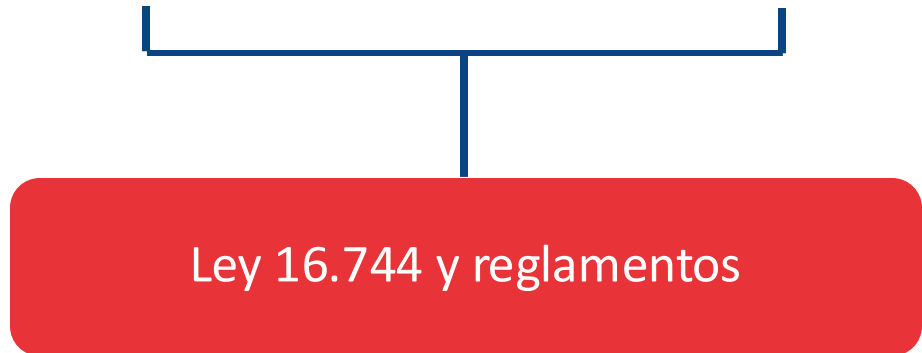
DS 44/ 2024 MINTRAB

MARCO JURÍDICO



DS 40/1969 MINTRAB
Reglamento sobre
prevención de riesgos
profesionales

DS 54/1969 MINTRAB
Constitución y
funcionamiento de
Comités Paritarios



Reglamento sobre gestión preventiva de los
riesgos laborales para un entorno de trabajo
seguro y saludable



DS 44/ 2024 MINTRAB

OBJETIVOS



Vincular la deuda de seguridad empresarial con una gestión preventiva efectiva y participativa



Juridificar los **criterios de gestión** de la Política Nacional de SST.



Cerrar brechas normativas para la ratificación del **C 155** - sobre seguridad y salud los de trabajadores.



Fomentar la **cultura preventiva** de los actores sociales

PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA



Prevención de riesgos y adaptación del trabajo a personas



Responsabilidad de empleador(a)



Compromiso y participación



Enfoque de género



Mejora continua

DEFINICIONES

- Gestión preventiva
- Entorno de trabajo seguro y saludable
- Normas de prevención de riesgos laborales
- Peligro
- Incidentes o sucesos peligrosos
- Riesgo laboral
- Riesgo grave e inminente
- Factor de riesgo
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo
- Violencia o acoso por razón de género
- Violencia externa
- Lugares o centros de trabajo
- Puesto de trabajo
- Condiciones y entorno de trabajo
- Medidas preventivas
- Medidas correctivas
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Departamento de Prevención de Riesgos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- Mapa de riesgos
- Representantes de las personas trabajadoras
- Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

ROLES Y OBLIGACIONES DE RESPONSABLES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



EMPLEADORES (AS)

- Mantener condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables (riesgos graves, GRD)
- Cumplir normas de prevención de riesgos laborales
- Permitir el ingreso a lugares de trabajo de entidades fiscalizadoras y OAL
- Realizar acciones permanentes de difusión y promoción de SST
- Informar, formar y capacitar a personas trabajadoras en SST
- Establecer mecanismos de consultas y diálogo en SST
- Adoptar medidas de constitución y funcionamiento de CPHYS, Depto. Prevención, otros
- Denunciar AT y EP al OAL y accidentes graves y fatales
- Vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores/as
- Cumplir medidas de SST de OAL, CPHYS, Depto. Prev.
- Registro que acrediten cumplimiento de normas de SST

ROLES Y OBLIGACIONES DE RESPONSABLES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



**OBLIGACIONES DE
ORGANISMOS
ADMINISTRADORES DEL
SEGURO DE LEY 16744**

Otorgar asistencia técnica conforme a instrucciones de SUSESO, en:

- Gestión de riesgos laborales; accidentes de trayecto; violencia y acoso; GRD
- **Investigación de causas de AT y EP**
- Gestión de riesgos (Matriz de riesgos; Programa preventivo; Mapas de Riesgos
- Capacitar en prevención de riesgos laborales.
- Capacitación de CPHYS, Delegados de Prevención, Encargados de Prevención
- Vigilancia de ambientes de trabajo y salud de personas trabajadoras conforme a protocolos del MINSAL
- Informar a SUSESO (Sistema nacional de información)
- Poner a disposición de empleadores una plataforma para el registro de incidentes

ROLES Y OBLIGACIONES DE RESPONSABLES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



TRABAJADORES(AS)

- Cumplir instrucciones, reglamentos y medidas de SST y colaborar en la gestión de riesgos
- Participar en actividades preventivas
- Observar conductas de cuidados propios y de otros
- Participar en elecciones y funcionamiento del CPHYS y de delegado, si corresponde
- **Participar programa de formación y capacitación (OAL, empresa, CPHYS, Autoridad)**
- Someterse a exámenes y evaluaciones médicas (Programa de vigilancia de la salud). Deben estar en el reglamento interno. Considerando intimidad, confidencialidad y no discriminación
- Cumplir con las normas establecidas en los reglamentos internos



POLÍTICA DE SST



DIRECTRICES Y ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CONTENIDO MÍNIMO:

- Compromiso con la protección de la vida y salud de personas trabajadoras
- Cumplimiento normas de SST
- Participación de Comités Paritarios, personas trabajadoras o sus representantes
- Promoción de mecanismos de diálogo social
- Propuestas de mejora continua

POLÍTICA DE SST



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN PREVENTIVA

Empleador debe promover la consulta en materia de gestión de SST de representantes de personas trabajadoras (procesos que representen riesgo grave)

Representantes de personas trabajadoras deben:

- Promover la participación de sus representados en las actividades de SST
- Promover acciones de difusión y capacitación en SST
- Denunciar irregularidades e infracciones



Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Obligación:** Entre 10 y 25 trabajadores/as (siempre que no exista CPHYS). Se eligen en asamblea y se levanta acta
- **Funciones:** Implementar Sistema de Gestión SST
- Empleador debe otorgar facilidades
- Duración: 2 años desde elección

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Constitución: Empresas con más de 25 trabajadores/as.
Integración paritaria (3 titulares y 3 suplentes por cada estamento)

Empleador designa sus
representantes

Los representantes de las personas
trabajadoras elegidas por **votación**

Las personas titulares serán aquellas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las tres que las sigan en orden decreciente de sufragios. **No obstante**, lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación (Requisito de equidad de género).

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Constitución del Comité:

- En 1ª reunión se designará un presidente y un secretario, comunicando por escrito al empleador
- Registrar acta de constitución en la DT dentro de 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección

Facilidades de funcionamiento del Comité:

- Facilidades para acompañar en visitas y fiscalizaciones que realicen experto PR empresa, OAL, IT
- Informar al CPHYS sobre AT y EP (medidas)
- Coordinar implementación del programa preventivo (actividades de capacitación y difusión en SST)
- Consultar sobre cambios en proceso de trabajo que pueda implicar repercusiones graves para la vida y salud de trabajadores/as
- Permitir libre acceso a lugares de trabajo para cumplir funciones (entrevista) /no alterar el desarrollo del proceso productivo

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Duración en cargo:

- 2 años y pueden ser reelegidos
- En empresas mediana (50-199) y gran empresa (200 o más) solo reelegido hasta 2 periodos consecutivos

Cese en los cargos:

- Término de la relación laboral
- No asistir a 2 sesiones consecutivas sin causa justificada
- Término de faena

Suplencias:

- Reemplazan a titular por orden de designación o votación
- Elección complementaria

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Funciones:

1. Asesorar e instruir sobre correcta utilización de instrumentos de protección

- a) Visitas periódicas a lugares de trabajo (impartir instrucciones)
- b) Solicitar asesorías de OAL
- c) Organizar reuniones informativas, charlas, difusión

2. Vigilar cumplimiento de medidas preventivas en SST

- a) Contar con programa de trabajo: revisar condiciones de seguridad; identificar condiciones y acciones que puedan representar riesgos laborales; información sobre accidentes; riesgos que requieran asesorías de OAL; fijar plazo para implementar medidas
- b) Controlar programa y evaluar sus resultados

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. Investigar causas de AT y EP, incidentes peligrosos. Con metodología que indique OAL conforme instrucciones de la SUSESO
4. Definir si un AT o EP se debió a negligencia inexcusable
5. Indicar adopción de medidas de SST
6. Promover la realización de cursos de capacitación
7. Informar a empresa sobre riesgos graves e inminentes

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Obligación en empresas de hasta 100 trabajadores

- Puede ser el empleador o quien este designe
- Capacitados en gestión de riesgos según lo establezca la SUSESO
- Colaborar en el cumplimiento de la gestión de riesgos

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Obligación de constituir el Departamento Prevención de Riesgos:

- Empresas con más de 100 trabajadores
- Dirigido por un experto con autonomía de funciones
- Empleador siempre será responsable del funcionamiento

La ejecución de actividades específicas o temporales, y técnicas pueden ser externalizada a profesionales especialistas del área medicina del trabajo, ergonomía, psicología, higiene y seguridad, entre otras

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Funciones:

1. Coordinar el trabajo con los CPHYS
2. Proponer matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos
3. Asesorar en el diseño y organización de lugares de trabajo
4. Asesorar en la adquisición, uso y mantención de epp
5. Asistir al empleador en la obligación de informar riesgos
6. Asesorar en el diseño de procedimientos de trabajo
7. Diseñar e implementar programas de capacitación en SST
8. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la SST
9. Difundir y promover estilos de vida saludable y certificación de buenos estándares de SST
10. Adoptar medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Funciones:

11. Colaborar en el control y evaluación del cumplimiento normativo de SST
12. Diseñar e implementar programas de GRD
13. Investigar causas de accidentes del trabajo
14. Asesorar a Comités Paritarios
15. Proponer, implementar y controlar programa preventivo y forma de evaluar cumplimiento
16. Señalar requerimientos de recursos para cumplir funciones
17. Informe mensual y anual escrito con avances del programa

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Departamento de Prevención de Riesgos deberá estar a cargo de un profesional experto en Prevención de riesgos; cuya misión será: **informar mensualmente por escrito a la entidad empleadora sobre el avance del programa trabajo preventivo y de las medidas implementadas para su ejecución.** Asimismo, entregará anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora

Las personas trabajadoras, sus representantes y los Comités Paritarios tendrán acceso a estos informes

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de
riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de
Riesgos (+ 100 trab.)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

N° PERSONAS TRABAJADORAS POR EMPRESA.	COTIZACIÓN GENÉRICA	CATEGORÍA EXPERTO
101 - 150	0 – 0,85%	Técnicos en prevención o Profesional
151 o más	0 – 0,85%	Profesional (Ing. en Ejecución en Prevención de riesgos o constructores civiles con especialización en SST de 1000 horas)
101 o más	1,7 % - 2,55% - 3,4%	Prevención de riesgos o constructores civiles con especialización en SST de 1000 horas)

Delegado de SST
(10 a 25 trab.)

Comité Paritario de HYS
(+ de 25 trab.)

Encargado de prevención de riesgos (- 100 trab.)

Departamento Prevención de Riesgos (+ 100 trab.)

**Cualquiera de las categorías anteriores deberá contar con experiencia de 12 meses dentro de 3 años en la gestión de riesgos de la actividad., además de estar registrados en SEREMI de Salud*



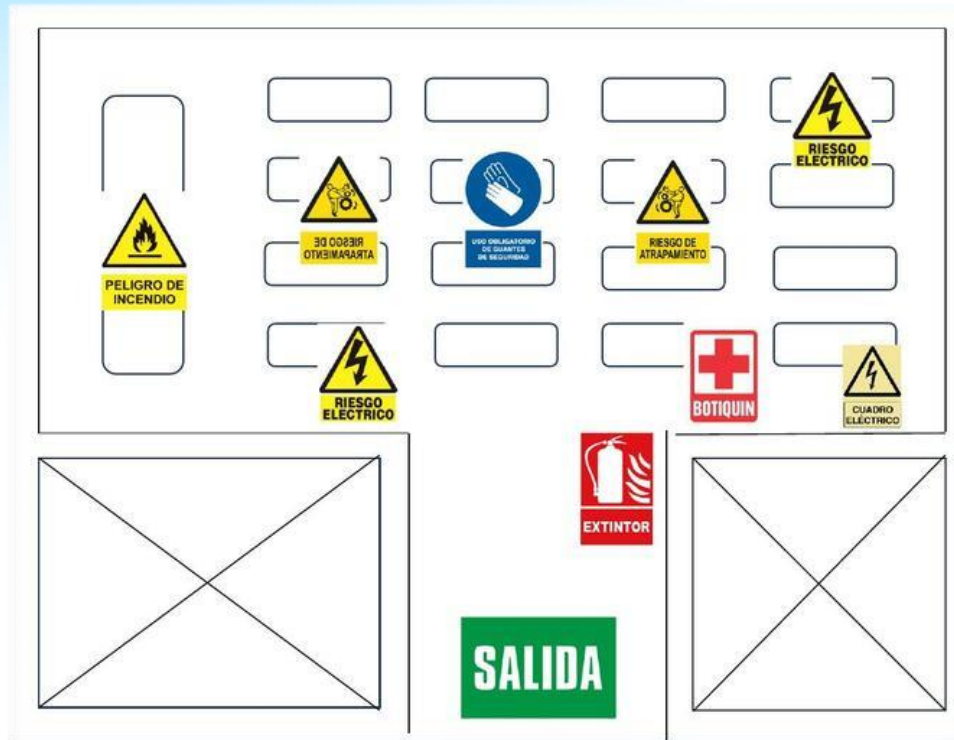
DIAGNÓSTICO: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

La matriz deberá:

- Contar con el siguiente contenido Mínimo:
 - Identificación de peligro en puestos de trabajo. Para ello, deberá identificar las tareas asociadas a cada proceso, cada tarea involucrada, los puestos de trabajo y los respectivos riesgos asociados (ergonómicos; psicosociales; violencia y acoso; AT; EP; y Programas de Vigilancia Ocupacional).
 - Evaluación de los riesgos (utilizando métodos cuantitativos y cualitativos)
- Estar disponible en el lugar de trabajo y ser informada
- Ser revisada anualmente o ante cambios de las condiciones de trabajo /riesgos graves e inminentes

Su elaboración deberá ajustarse a lo dispuesto en la Guía dictada por el Instituto de Salud Pública ISP mediante la resolución exenta N° 668/2025: ***Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo.*** Además, en su elaboración y revisión se podrá solicitar la asistencia técnica de OAL

MAPA DE RIESGO



Características:

- Dibujo o esquema del lugar de trabajo
- Simbología de principales riesgos conforme a la matriz
- Su elaboración deberá ajustarse a lo dispuesto en la Guía dictada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante la resolución exenta N° 129/2025 "Guía para la elaboración de Mapas de riesgos laborales al interior de las entidades empleadoras
- Podrán ser elaborados con la asistencia técnica del Depto. Prevención de Riesgos y con la participación del CPHYS o del Delegado de Seguridad



CONTENIDO:



- Medidas preventivas y correctivas a implementar
- Actividades de promoción para prevenir factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo./capacitación
- Difusión de estilos de vida y alimentación saludable
- Promoción para prevenir riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados
- Plazos de implementación
- Responsables de su ejecución
- Constar por escrito y ser aprobado por representante legal (fecha aprobación y mod.)
- Difusión a todas las personas trabajadoras y copia a CPHYS y demás entidades empleadoras del centro de trabajo
- Establecer mecanismos para control y vigilancia del cumplimiento del programa (medios electrónicos, inspecciones)

PRELACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS:



1. Evitar o eliminar los riesgos
2. Controlar riesgos en su fuente (medidas de ingeniería o técnicas)
3. Medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y
4. 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. Privilegiar el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva

2.- CAPACITACIÓN

El programa deberá incluir la planificación de la capacitación para todas las personas trabajadoras, impartida cada dos años y con una duración mínima de 8 horas, según la planificación de cada empresa.



Contenidos que la capacitación deberán incluir:

- Factores de riesgo en el lugar de trabajo
- Efectos en la salud de los factores de riesgo
- Medidas preventivas para los factores de riesgo
- Prestaciones de la Ley N° 16.744 y procedimientos para acceder a ellas
- Plan de gestión de riesgos en emergencias, catástrofes o desastres
- Señalética en los lugares de trabajo
- Prevención de riesgos de incendio (uso de extintores y otros)

2.- CAPACITACIÓN



A través de la **Circular N° 3855, SUSESO** estableció las instrucciones para los OAL respecto a la obligatoriedad de las capacitaciones en gestión de riesgos e incidentes peligrosos, conforme al D.S. N° 44.

Por su parte, el **MINTRAB** se encuentra actualmente en el proceso previo a la licitación para la elaboración de la ***“Guía Técnica para la capacitación en prevención de riesgos laborales de personas trabajadoras”***

2.- CAPACITACIÓN



- Capacitación en uso correcto y seguro de maquinarias
- **Curso de uso y mantención de epp.** Curso de 1 hora de duración; se reforzará anualmente, trabajadores nuevos y cuando cambien los elementos de protección personal
 - **Contenido Mínimo** será: Partes que componen el epp Forma de uso; Limpieza; Almacenamiento; Pruebas de chequeo diario
 - **Registro de la actividad:** Actividad teórica y práctica; asistentes; Relatores; Resultados de evaluaciones de aprendizaje; actividades de reforzamiento

2.- CAPACITACIÓN



- **Curso Comité Paritario.** Curso de 20 hora de duración dado por OAL, cuyo contenido mínimo será:
 - Roles, funciones y normativa de los CPHYS
 - Identificación de peligros y evaluación de riesgos
 - Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales

3.- EVALUACIÓN O AUDITORÍA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA



- Evaluar anualmente el cumplimiento del programa de trabajo preventivo
 - Evaluar eficacia del programa preventivo
 - Disponer de medidas de mejora continua
- Revisar el programa y el plan de GRD cada vez que constate un riesgo grave e inminente , informando de ello a personas trabajadoras y Comité Paritario

4.- PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES



- En la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y programa preventivo considerar personas especialmente sensibles
- No pueden prestar servicios en labores que implique un riesgo grave para su vida o salud, dada su condición
- En tal condición se encuentran: personas con discapacidad, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, adolescentes, adultos mayores

5.- EQUIPOS O ELEMENTOS DE PROTECCIÓN



- Privilegiar el uso de protección colectiva por sobre el uso de elementos de protección personal
- Proporcionar elementos de protección personal adecuados al riesgo en forma gratuita
- Se deben usar solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse
- Disponer de procedimiento para la utilización y mantención de los epp
- Con el objetivo de establecer un modelo estandarizado de gestión de EPP, el Instituto de Salud Pública ISP, ha publicado mediante Resolución Exenta N°666/2025, *Guía para la Gestión de los Elementos de Protección Personal EPP en entidades empleadoras*

6.- OBLIGACIÓN FRENTE A RIESGOS GRAVE E INMINENTE



- **Empleador debe:**
 - Informar del riesgo y medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo
 - Suspensión inmediata de faenas afectadas y su evacuación si no se puede eliminar o atenuar
 - Informar a la IT de la suspensión de faena
 - Suspende y evacuar faenas cuando la autoridad competente lo ordene (emergencia, catástrofe o desastre)
- **El trabajador tiene el derecho de:**
 - Interrumpir sus labores y abandonar lugar de trabajo
 - Informar al empleador de la interrupción de labores por riesgo grave e inminente
 - No podrá sufrir perjuicio o menoscabo (tutela)

7.- GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRE



- Contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta en caso de emergencia, catástrofe o desastres
- Informar a personas trabajadoras riesgos, mecanismos de actuación, procedimientos de evacuación y traslado
- Realización de simulación o simulacro 1 vez al año
- Guías:
 - *Guía para la implementación de planes para la reducción de riesgo de desastres en centros de trabajo y su glosario*
 - *Guía para reducir el riesgo de desastres en centros de trabajo de la MIPYME*

8.- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS



- Empresas /(independientes) que comparten un mismo lugar de trabajo
- Coordinar y cooperar con la aplicación de medidas de SST
- Informarse mutuamente de los riesgos, medidas preventivas y planes de emergencia, catástrofe y desastres

9.- ACCIONES DE MEJORA CONTINUA



- Contar con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas y correctivas
- Efectuar mejoras en relación a la evaluación de la gestión preventiva

10.- VIGILANCIA AMBIENTE DE TRABAJO Y SALUD



- Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras de acuerdo a riesgos
- Conforme a lineamientos de Protocolo del MINSAL y programas de OAL
- Cuando los OAL diagnostique EP
- Reserva de datos sensibles relacionados con la salud
- Autorizar la asistencia a exámenes de control de OAL, tiempo que será considerado trabajado

11.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO



- Traslado de puesto de trabajo por EP debe ser prescrito por OAL. (cambio a un puesto donde no esté expuesta al riesgo causante de la enfermedad)
- Empresa debe implementar medidas para controlar el riesgo

12.- INVESTIGACIÓN DE CAUSAS DE AT Y EP



- **Investigar:** Causas de AT y EP; incidentes peligrosos; afecciones que tenga su origen en utilización de productos fistosanitarios; químicos o nocivos para la salud
- Usar metodología que indique SUSESO (árbol de causas)

13.- REGISTRO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS



- Toda información vinculada a la gestión de riesgos debe estar registrada y preferentemente deberá ser mantenida en formato electrónico
- La información deberá estar desagregada por sexo
- El OAL pondrá a disposición sistema de información para el registro conforme a instrucciones de SUSESO (**circular N° 3855**)
- Todas las empresas deberán llevar un registro estadístico referido a: incidentes o sucesos peligrosos; accidentes de trayecto, enfermedades profesionales, personas trabajadoras en vigilancia de la salud; tasa de accidentabilidad; tasa mensual de frecuencia; tasa semestral de gravedad (**Guía de aplicación de días cargo para el cálculo de la tasa de gravedad, elaborada por el ISP RE635/2025**)

REGLAMENTOS INTERNOS



- Exigibilidad: Todas las entidades empleadoras
- Se puede subsumir con el RIOHYS
- Se debe remitir copia a Seremi de Salud y DT
- Remitir copia a personas trabajadoras, Comité Paritario, Delegado de SST, Organizaciones Sindicales, 30 días antes que comience a regir
- Tomado conocimiento las partes, tienen 10 días corridos para formular observaciones por escrito. Si hay desacuerdo resuelve la Seremi de Salud y la DT

REGLAMENTOS INTERNOS



- **Obligaciones de personas trabajadoras:**
 - Cumplir instrucciones, reglamentos, normas de SST
 - Participar en actividades preventivas
 - Cooperar y participar en investigaciones de AT y EP
 - Cuidar elementos y equipos que se le asignen
 - Usar correctamente los equipos de trabajo
 - Comunicar peligros presentes en lugares de trabajo
 - Informar inmediatamente situaciones de riesgos grave e inminente
 - Informar oportunamente síntomas y dolencias de origen laboral
 - Observar normas de tránsito, y velar por condiciones mecánicas de los vehículos
 - Colaborar y observar las políticas de prevención y control de factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas

REGLAMENTOS INTERNOS



- **Prohibiciones de personas trabajadoras:**
 - **Realizar violencia y acoso** en el lugar de trabajo
 - Consumo de alcohol y drogas o trabajar bajo efectos de estas
 - Manipulación indebida de dispositivos de seguridad y protección
 - Destrucción, retiro o dejar inoperante dispositivos de seguridad
 - Operar e intervenir máquinas y equipos sin autorización
 - Consumo de alimento en lugares no autorizados
 - Fumar en lugares no habilitados
 - Definir actos que serán considerados como faltas graves y que constituirán negligencia inexcusable

REGLAMENTOS INTERNOS



- **Sanciones:**

- Procedimiento sancionatorio
- Las multas serán amonestaciones escritas o multas en dinero proporcionales a la gravedad de la infracción
- No podrán exceder del 25% de la remuneración diaria
- De la multa se puede apelar a la DT

ASISTENCIA TÉCNICA OAL



- Asistencia técnica que indique SUSESO y solicite la empresa para implementar el Sistema de Gestión de SST
- Metodología de investigación de causas de AT y EP
- Investigar accidentes del trabajo graves y fatales e instruir medidas
- Capacitar en SST, trabajadores/as, empleadores/as, CPHYS y delegados (Circular N°3855 SUSESO)
- Efectuar vigilancia de ambientes y salud
- Remitir información al Sistema Nacional de Información de SST
- Poner a disposición plataforma de registro

