



**GOBIERNO DE CHILE**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**  
**DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN**  
**UNIDAD INSPECTIVA**  
**PROGRAMADA**  
**DE OFICIO (UIPO)**

**LISTA DE AUTOVERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES Y DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOCOMOCIÓN COLECTIVA URBANA**

<b>Razón Social:</b>					
<b>Representante Legal:</b>				<b>RUT:</b>	
<b>Domicilio Empresa :</b>				<b>RUT:</b>	
<b>Teléfono:</b>	<b>Tasa de siniestralidad del último periodo:</b>	<b>N° de accidentes del último año:</b>			
<b>Fax:</b>		<b>Accidentados</b>	<b>Muertos</b>	<b>Intoxicados</b>	<b>Otros</b>
<b>Correo electrónico:</b>					
<b>Organismo Administrador de la Ley N° 16.744</b>					
<b>INP:</b>	<b>CCHC:</b>	<b>ACHS:</b>	<b>IST:</b>		
<b>Domicilio Garita o Terminal (si correspondiera):</b>				<b>Fono</b>	
<b>N° Trabajadores hombres</b>		<b>N° Trabajadoras mujeres</b>		<b>N° Menores</b>	

**NOTA:** *“La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñen, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”. Art. 3° del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud.*

**CUMPLIMIENTO NORMAS LABORALES**  
**DERECHO INDIVIDUAL**

CONCEPTOS		NORMA	Llenar según se indica		
			Hom bres N°	Muje res N°	N° Total
<b>1.- CONTRATOS DE TRABAJO</b>					
1.1	Contratos de trabajo escriturados en su totalidad (cantidad).	Art 9° Inc. 1° y 2° C del T.			
1.2	Contratos de duración indefinida (cantidad)	Art 9° Inc. 1° y 2° C del T.			
1.3	Contratos a plazo fijo (cantidad)	Art 9° Inc. 1° y 2° C del T.			
1.4	Contratos a honorarios				
1.5	Contratos de arrendamiento				
1.6	Existen contratos de trabajo a tiempo parcial (cantidad)	Art. 40 bis A C del T			
1.7	Existen contratos contra entrega de una suma diaria determinada.				
1.8	Existen trabajadores que además de tener vigente un contrato de trabajo perciben honorarios del mismo empleador (cantidad)				
1.9	Los Contratos de trabajo contienen las cláusulas mínimas (cantidad).	Art. 10° C. Del T.			
1.10	Existen dependientes sin sus respectivas copias de Contratos de Trabajo	Art 9° Inc. 1° C del T.			
1.11	Los contratos de trabajo se encuentran actualizados	Art. 11° C. Del T.			
1.12	Existen Alumnos en Práctica Técnico-Profesional	Art. 8° inc. 3° C. Del T.			
1.13	Existen trabajadores menores de Edad	Art. 13 C. Del T.			
1.14	Los conductores de relevo cuentan con contrato de trabajo escriturado	Art 9° Inc. 1° y 2° C del T.			

<b>2.- REGISTRO ASISTENCIA</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
2.1	Existe en su empresa para controlar la asistencia un sistema manual consistente en un libro de asistencia o tarjetas de registro con reloj control.	Art. 33 C. Del T.			
2.2	Existe en su empresa para controlar la asistencia un sistema computacional.	Art. 33 Inc. 2° C del T			
2.3	Existe en su Empresa para controlar la asistencia un sistema automatizado de control satelital (denominado comúnmente "GPS").	Art. 33 . Inc. 2° C. del T			
2.4	El sistema para controlar la asistencia se encuentra debidamente autorizado y reúne los requisitos establecidos tratándose de un sistema computacional o satelital.	Art. 33 . Inc. 2° C. del T.			
2.5	Existe un sistema especial de control de asistencia, debidamente autorizado por Resolución N° 1719 de la Dirección del Trabajo	Art. 33 inc. 2° C. del T.			
2.6	El sistema utilizado para controlar la asistencia se encuentra correctamente llevado	Art. 33 C. del T.			
2.7	Si el sistema es manual, consistente en planillas de ruta, se llena correctamente lo que respecta a la jornada de trabajo, hora de inicio y término y los turnos.	Art. 33 C. del T.			
2.8	Los trabajadores a honorarios, de igual forma registran su asistencia				
2.9	La empresa cuenta con más de un registro de asistencia en uso por garita o terminal	Art. 33 C. del T.			
<b>3.- JORNADA DE TRABAJO</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
3.1	La duración de la jornada semanal excede las 48 hrs.	Art. 29 C. del T.			
3.2	La distribución de la jornada de trabajo incluye domingos y/o festivos	Art. 38 C. del T.			
3.3	Se encuentra dividida la jornada diaria, otorgándose el tiempo mínimo establecido por ley para colación	Art. 34 C. del T.			
3.4	Existen sistemas de turnos establecidos	Art. 34 inc. 2° C. del T.			
3.5	Se laboran horas extraordinarias, siempre y cuando concurren necesidades o situaciones temporales, entendiéndose, como hechos impostergables y en el límite legal.	Art. 32 Inc. 1° C. del T.			
3.6	Se cumple con la formalidad prevista en el art. 32 del C. Del T. respecto al pacto escrito de las horas extraordinarias	Art. 32 C. del T.			
3.7	La empresa cumple con otorgar a lo menos diez horas de descanso a los conductores entre turno y turno de trabajo.	Art. 26 C. del T.			
3.8	La duración de los turnos excede de ocho horas	Art. 26 C. del T.			
3.9	La duración de los turnos de conducción excede de cuatro horas	Art. 26 C. del T			
3.10	La empresa cumple con otorgar a lo menos 2 domingos en el mes como descanso	Art. 33 Inc. 2° C. Del T.			
3.11	Se registra la jornada de trabajo en las planillas de ruta (Res. 1719)	Art. 33 Inc. 2° C. Del T			
3.12	Se registra la fecha y el horario de presentación del trabajador para la realización del turno siguiente en las planillas de ruta (Res. 1719)	Art. 33 Inc. 2° C. Del T			
3.13	Los terminales disponen de un "Libro de Control" foliado, numerado y timbrado por el Secretario Regional competente, en el que se consigna diariamente la información correspondiente a cada servicio que hace uso del terminal, de conformidad a lo dispuesto en el DS 212.	Art. 33 del C del T, Art. 31 del DFL 2, del MTyPS, Art. 46, del DS 212, del MTT			
<b>4.- DE LAS REMUNERACIONES</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
4.1	Existe un sistema de sueldo fijo en la empresa	Art. 42 del C del T			
4.2	Existe un sistema mixto de remuneraciones (ej. sueldo base más comisiones)	Art. 42 del C del T			
4.3	Existe pago de honorarios				
4.4	Existe pago de entregas por parte del trabajador a la empresa				
4.5	El cálculo de las remuneraciones se realiza de conformidad a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 1719, de la Dirección del Trabajo.	Art. 33, inc. 2, del C. del T.			
4.6	La empresa paga gratificación legal	Art. 47 C. Del T.			
4.7	Se entregan copias de comprobantes de pago de remuneraciones	Art. 54 C. Del T.			
4.8	Se entregan copias de comprobantes de pago a honorarios	Art. 54 C. Del T.			
4.9	Se entregan copias de comprobantes por las entregas recibidas				
4.10	Las remuneraciones se pagan en forma diaria	Art. 44, inc. 1°, del C del T			
4.11	Las remuneraciones se pagan en forma semanal	Art. 44, inc. 1°, del C del T			
4.12	Las remuneraciones se pagan de forma mensual	Art. 44, inc. 1°, del C del T			
4.13	Las "entregas" de los conductores se hacen en forma diaria				
4.14	Los trabajadores remunerados en forma diaria se les remuneran los días domingos y festivos conforme el promedio devengado en el respectivo período	Art. 45 del C del T			

<b>4.- DE LAS REMUNERACIONES</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
4.15	Las remuneraciones en cuanto a su pago no exceden la periodicidad mensual. (último día hábil del período mensual en el cual se devengan)	Art. 7 y 55 C. Del T.			
4.16	Las remuneraciones en cuanto a su pago no exceden la periodicidad semanal. (último día hábil de la semana, en el evento que corresponda)	Art. 7 y 55 C. Del T			
4.17	Las remuneraciones en cuanto a su pago no exceden la periodicidad diaria. (en el evento que corresponda)	Art. 7 y 55 C. Del T			
4.18	Existen trabajadores con régimen de pago de remuneraciones y a honorarios.				
4.19	Los descuentos que efectúa la empresa a los trabajadores se realizan sólo con el acuerdo con el trabajador y no exceden del 15% de las remuneraciones.	Art. 58 Inc. 2° C. Del T.			
4.20	La empresa cancela los días de taller o de “pana” del bus a los conductores.	Art. 21 Inc. 2° y 41 Inc. 1° C del T			
4.21	La empresa cancela los días de restricción (dígitos) del bus a los conductores.	Art. 21 Inc. 2° y 41 Inc. 1° C del T			
4.22	El monto mensual de la remuneración no es inferior al ingreso mínimo mensual, o a la proporción resultante, en el evento que se hayan acordado unidades de tiempo de inferior duración.	Art. 44, inc. 3°, del C del T			
<b>5.- DE LAS COTIZACIONES DE PREVISION SOCIAL</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
5.1	Las cotizaciones previsionales en su totalidad, se encuentran oportunamente pagadas	Art. 19 DL 3.500			
5.2	La empresa durante los últimos seis meses mantiene sólo declaradas sus cotizaciones previsionales	Art. 19 DL 3.500			
5.3	Se encuentra la empresa acogida a algún convenio de pago de cotizaciones previsionales declaradas				
5.4	A los trabajadores contratados con posterioridad al 01/10/2002 se les enteran las cotizaciones correspondientes para el Seguro de Desempleo.	Ley 19.728, Art. 5°, letra a)			
5.5	Comunicó el empleador la iniciación o cesación de los servicios, según sea el caso, dentro de 15 días de iniciada o terminada la relación laboral	Ley 19.728, Art. 5°, inciso 3°			
5.6	Se encuentra la empresa afiliada a Caja de Compensación				
<b>6.- SALA CUNA (Cuando corresponda)</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
6.1	Otorga el beneficio de sala cuna	Art. 203 del C. del T.			
6.2	La sala cuna cuenta con las condiciones de higiene y seguridad	Art. 203 del C. del T.			
<b>7.- TRABAJO DE MENORES</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
7.1	Tienen la edad mínima para trabajar.	Art. 13 del C. del T.			
7.2	Tienen autorización para trabajar y un contrato escriturado	Arts. 9 y 13 del C. del T.			
7.3	No Exceden jornada máxima de 8 horas diarias.	Art.13 del C. del T.			
<b>8. - ASPECTOS LEGALES MINIMOS DERECHO COLECTIVO</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.1.1	Respetar el derecho a permiso de los dirigentes sindicales.	Art. 243 C. Del T.			
8.1.2	En los últimos doce meses: ¿Ha sido denunciado por alguna práctica antisindical?.	Art. 289 C. Del T.			
8.1.3	Respetar el derecho de constituir, sin autorización previa alguna, las organizaciones sindicales que estimen conveniente los trabajadores.	Art. 212 C. DEL T.			
8.1.4	A condicionado la contratación o la empleabilidad de un trabajador a la pertenencia o no pertenencia a una organización sindical.	Art. 215 C. DEL T.			
8.1.5	Facilita el acceso para que las organizaciones sindicales constituidas en su empresa representen a los trabajadores adecuadamente según dispone el art. 220 del Código del Trabajo.	Art. 220 C. DEL T.			
8.1.6	Ha obstaculizado la formación o funcionamiento de un sindicato de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.7	Ha ejercido amenazas de pérdida de empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.8	Ha intentado maliciosamente alterar el quorum de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.9	Se ha negado a proporcionar los antecedentes señalados en el inciso quinto y sexto del art. 315 del Código del Trabajo.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.10	Ha ofrecido u otorgado beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.11	Ha ejercido actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado.	Art. 289 C. DEL T.			

<b>8. -</b>	<b>ASPECTOS LEGALES MINIMOS DERECHO COLECTIVO</b>	<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.1.12	Ha discriminado entre los diversos sindicatos de su empresa en torno a otorgar a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.13	Ha ejercido discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.14	Ha aplicado las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.	Art. 289 C. DEL T.			
8.1.15	Respeto el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores de su empresa.	Art. 303 C. DEL T.			
8.1.16	respeto el derecho a fuero de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva.	Art. 309 y 310 C. DEL T.			
8.1.17	Han sido afectadas las estipulaciones de contratos individuales de trabajo por cláusulas de instrumentos colectivos, que signifiquen disminución de remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores.	Art. 311 C. DEL T.			
<b>8.2.-</b>	<b>ASPECTOS DE PERCEPCIÓN DERECHO COLECTIVO</b>	<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.2.1	Tiene permanentemente informados a los trabajadores sobre las políticas de administración y estrategia de inversión de la empresa.				
8.2.2	Tiene instancias formales de diálogo con los dirigentes sindicales aparte de los procesos de negociación colectiva.				
8.2.3	Tiene permanentemente con los involucrados en instrumentos colectivos instancias de evaluación de estos.				
8.2.4	Los instrumentos colectivos que se han suscrito en la empresa se generan a través de procesos de diálogo permanente entre las partes.				
8.2.5	Utiliza los instrumentos colectivos para mejorar las condiciones de higiene y seguridad.				
8.2.6	Utiliza los instrumentos colectivos para mejorar la capacitación de sus trabajadores.				
8.2.7	En los contratos que suscribe con los contratistas considera el cumplimiento normativo y el buen estado de las relaciones laborales.				
8.2.8	Tiene contrato o convenio colectivo vigente.				
<b>8.3.-</b>	<b>ASISTENCIA TECNICA</b>	<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.3.1.	Forma parte del Consejo Regional o Local de Usuarios de la Dirección del Trabajo correspondiente a su área geográfica.				
8.3.2	En cuanto a su rol de empleador, Ud. ha recibido capacitación de la Dirección del Trabajo o de algún otro organismo público o privado.				
8.3.3	Otorga facilidades a los trabajadores de la empresa para que éstos participen en instancias de capacitación.				
8.3.4	Difunde Usted en la empresa las normas relativas a la salud laboral de los trabajadores o a condiciones de trabajo.				
8.3.5	Promueve instancias de capacitación para los dirigentes sindicales en materias propias de la gestión de la empresa.				
8.3.6	Realiza consultas o solicita colaboración a la Dirección del Trabajo para evitar el incumplimiento normativo.				
<b>8.4.-</b>	<b>MEDIACION</b>	<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.4.1	Considera el diálogo con sus trabajadores como una herramienta positiva para las relaciones laborales				
8.4.2	Conoce el servicio de mediación que proporciona la Dirección del Trabajo				
8.4.3	Le interesa conocer este servicio				
8.4.4	Consideraría la utilización de la mediación para prevenir los conflictos laborales colectivos				
8.4.5	Consideraría la utilización de la mediación para prevenir el incumplimiento normativo				
8.4.6	Consideraría la utilización de la mediación en caso de huelga según prescribe el artículo 374 bis				

<b>8.5.-</b>	<b>GESTION DE LA PREVENCION DE RIESGOS</b>	<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
8.5.1	La empresa ha desarrollado un protocolo de Investigación de accidentes				
8.5.2	Cuanta la empresa con una política en materia de seguridad y salud en el trabajo específica y apropiada para la organización				
8.5.3	La política fue desarrollada en conjunto con los trabajadores				
8.5.4	La política cuenta con recursos para alcanzar un entorno de trabajo seguro				
8.5.5	Participan los trabajadores en la toma de decisiones en materias relativas a condiciones de trabajo				
8.5.6	Se solicita asistencia técnica a los Organismos Administradores de la Ley 16.744/1968				
8.5.7	Se tiene implementado un sistema de evaluación de las metas y objetivos para reducir los riesgos				

### **CUMPLIMIENTO EN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

<b>CONCEPTOS</b>		<b>NORMA</b>	<b>Llenar según se indica</b>		
			<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
<b>9. SEGURIDAD E HIGIENE</b>					
9.1.1	El funcionamiento de cada terminal está debidamente autorizado por el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones competente, mediante resolución.	Art. 184 del C del T, Art. 45 del DS 212, del MTT			
9.1.2	Los vehículos tiene revisión técnica al día	Art. 184 del C del T, con relación a Art. 94 Ley 18.290			
9.1.3	El terminal cumple con las características de infraestructura física del recinto y lo especificado en las tablas 1 y 2 del artículo 4.13.8 del D.S. N° 47/92.	Art 184 del C del T, Art. 4.13.8 del D.S. N° 47/92 del MINVU			
<b>9.2. REGLAMENTOS INTERNOS</b>					
		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.2.1	Existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Art.14 DS 40/1969 Mintrab			
9.2.2	Están incluidos en él los riesgos típicos	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
9.2.3	Se entrega una copia de él al trabajador	Art.14 DS 40/1969 Mintrab			
9.2.4	Existe Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Art.153 C del T			
9.2.5	Se envía un ejemplar del Reglamento al Servicio de Salud	Art.153 C del T			
9.2.6	Se envía un ejemplar del reglamento a la Inspección del Trabajo	Art.153 C del T			
<b>9.3 COMITÉ PARITARIO DE H Y S.</b>					
		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.3.1	Existe Comité Paritario	Art.66 Ley 16744;art.1 DS 54			
9.3.2	Tiene programa de trabajo	Art.24 DS 54/1969 Mintrab			
9.3.3	Existen actas de reunión	Art.16 DS 54/1969 Mintrab			
9.3.4	Funciona regularmente	Art.16 DS 54/1969 Mintrab			
9.3.5	Realiza investigación de accidentes del trabajo	Art.24 DS 54/1969 Mintrab			
9.3.6	El comité es informado de los resultados de las evaluaciones realizadas por el Organismo Administrador y/o el Departamento de Prevención de Riesgos	Art 23° DS 54/1969 Mintrab			
9.3.7	La empresa cumple los acuerdos del CPHyS	Art.66 Ley 16744 /1969			
<b>9.4. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS</b>					
		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.4.1	Existe departamento de prevención de riesgos.	Art.66 Ley 16744;Art 8 DS 40 /1969 Mintrab			
9.4.2	Es dirigido por un experto en prevención de riesgos.	Art.8 y 10 DS 40			
9.4.3	El experto registra asistencia.	Art 11 DS 40/1969 Mintrab (Ord. 1026/026)			
9.4.4	El Depto. cuenta con evaluación de riesgos en todos los puestos de trabajo y tareas realizadas	Art 8° D.S 40/1969 Mintrab			
9.4.5	Existe registro documental de la evaluación de riesgos.	Art 8° D.S 40/1969 Mintrab			
9.4.6	El experto cumple la jornada correspondiente.	Art 11 DS 40/1969 Mintrab			
9.4.7	Tiene Programa de trabajo basado en la evaluación de riesgos	Art 8 DS 40/1969 Mintrab			
9.4.8	Lleva estadísticas de accidentes	Art 12 DS 40/1969 Mintrab			
<b>9.5. DERECHO A SABER</b>					
		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.5.1	Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos, basados en la evaluación de riesgos.	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
9.5.2	Se informa sobre medidas de prevención de los riesgos	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
9.5.3	Se enseña método correcto de trabajo	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			

<b>9.6. SANEAMIENTO BÁSICO</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.6.1	Existe agua potable (para consumo y aseo personal)	Art. 12 DS 594/1999 Minsal			
9.6.2	El suministro de agua tiene autorización sanitaria	Art. 14 DS 594/1999 Minsal			
9.6.3	El almacenamiento es adecuado	Art. 15 DS 594/1999 Minsal			
9.6.4	Tiene servicios higiénicos para trabajadores (incluidas garitas)	Art. 21 DS 594/1999 Minsal			
9.6.5	Existen servicios higiénicos en cantidad suficiente	Art. 23 DS 594/1999 Minsal			
9.6.6	Los servicios higiénicos están en buen estado de funcionamiento y limpieza	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
9.6.7	Los baños están separados por sexo	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
9.6.8	Existen letrinas o baño químico en cantidad suficiente	Art. 24 DS 594/1999 Minsal			
9.6.9	Existen duchas en cantidad suficiente	Art. 23 DS 594/1999 Minsal			
9.6.10	Las duchas están en buen estado de funcionamiento	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
9.6.11.	Existen duchas con agua caliente	Art. 21 DS 594/1999 Minsal			
9.6.12.	Las duchas están separadas por sexo	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
9.6.13.	Tiene sala de vestir y casilleros guardarrobas	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
9.6.14	Existen casilleros en cantidad suficiente	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
9.6.15.	El comedor está aislado del área de trabajo	Art. 28 DS 594/1999 Minsal			
9.6.16.	El comedor reúne las condiciones mínimas (mesa con cubierta lavable, coccinilla, lavaplatos, agua potable, medio de refrigeración)	Art. 28 DS 594/1999 Minsal			
9.6.17.	Si hay comedor móvil, cumple con los requisitos mínimos	Art. 30 DS 594/1999 Minsal			
9.6.18	El lugar de alojamiento cuidador o nochero cuenta con condiciones mínimas de higiene (pisos y paredes en buen estado; ventilación, agua potable, baños)	Art. 95 C. Del T.			
9.6.19	El dormitorio se encuentra dotado de energía eléctrica	Art 9º D.S 594/1999 Minsal			
9.6.20	El dormitorio está dotado de cama o camarotes	Art 9º D.S 594/1999 Minsal			
9.6.21	La cama cuenta con colchones y almohadas en buenas condiciones	Art 9º D.S 594/1999 Minsal			
<b>9.7. ORDEN Y ASEO (terminales y talleres)</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.7.1	Los pisos están en buen estado	Art. 5 DS 594/1999 Minsal			
9.7.2	Los pasillos están delimitados	Art. 8 DS 594/1999 Minsal			
9.7.3	Los pisos se encuentran limpios, sin desperdicios o residuos líquidos o sólidos	Art. 7 DS 594/1999 Minsal			
9.7.4	El piso es de material lavable	Art. 5 DS 594/1999 Minsal			
9.7.5	Las paredes están en buen estado	Art. 6 DS 594/1999 Minsal			
9.7.6	El lugar tiene buena ventilación	Art. 32 DS 594/1999 Minsal			
9.7.7	El lugar tiene buena iluminación	Art. 103 DS 594/1999 Minsal			
<b>9.8 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.8.1	Se proporcionan los EPP adecuados al riesgo (prescrito por el Organismo Administrador o el Depto. de Prevención de Riesgos)	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
9.8.2	Están en buen estado	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
9.8.3	Los EPP son certificados (los que corresponda)	Art. 54 DS 594/1999 Minsal			
9.8.4.	Los trabajadores los usan cuando están expuestos al riesgo.	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
<b>9.9 PROTECCION CONTRA INCENDIOS (donde corresponda: talleres, terminales, etc)</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.9.1.	Se cuenta con extintores contra incendios	Art. 44 D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.2.	Los extintores son adecuados al tipo de combustible	Art. 45 y 50 D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.3	Los extintores están bien ubicados	Art. 47D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.4	Los microbuses cuentan con extintor adecuado	Art. 44 D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.5	Los extintores están en buen estado de funcionamiento, con revisión técnica vigente	Art. 51 D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.6	Los extintores tienen la etiqueta completa y en buen estado	Art. 45 D.S. 594/1999 Minsal			
9.9.7	Los locales tienen salidas de emergencia adecuadas	Art. 37 D.S 594/1999 Minsal			
9.9.8	Los trabajadores han sido capacitados en el uso de extintores	Art. 48 D.S. 594/1999 Minsal			
<b>9.10. ELECTRICIDAD</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.10.1.	Las instalaciones eléctricas se encuentran en buenas condiciones	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			
9.10.2	Existen enchufes recargados	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			
9.10.3	Las aislaciones están en buen estado y completas.	Art. 39 D.S.594/1999 Minsal			
9.10.4	Las máquinas eléctricas tienen cable a tierra.	Art. 39 D.S. 594/1999 Minsal			

<b>9.11. CONTAMINANTES AMBIENTALES</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
9.11.1	Hay exposición a ruidos molestos	Art. 70 D.S. 594/1999 Minsal			
9.11.2	se realizan como mínimo una vez al año simulacros de emergencias				
9.11.3	Se cuentan con elementos para proporcionar los primeros auxilios al trabajador accidentado	Art. 184° del DFL .N° 1/1994 C del T.			
9.11.4	Se cuenta con personal capacitado para prestar los primeros auxilios	Art. 184° del D.F.L N° 1/1994 del C del T.			
<b>10.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
10.1	Las mujeres embarazadas se encuentran realizando tareas que no son perjudiciales para su salud (no levanta peso, arrastra o empuja grandes pesos- no permanece de pie, por largos periodos- no realiza horas extraordinarias- no trabaja de noche)	Art 22° del DFL N°1 Código del Trabajo			
10.2.	Las mujeres embarazadas disponen libremente de silla	Art 23° del DFL N° 1 Código del Trabajo			
<b>11.- SEGURO CONTRA ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b>		<b>NORMA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/C</b>
11.1	El empleador tiene afiliados a sus trabajadores al seguro de la Ley 16.744.	Art. 209 del DFL N°1/1994 del C. del T.			
11.2	El Organismo Administrador ha realizado visitas a los lugares de trabajo	Art. 3 D.S 40/1969. Mintrab			
11.3	El Organismo Administrador ha prescrito medidas técnicas en el último año	Art. 3 D.S. 40/1969 Mintrab			
11.4	El Organismo Administrador ha capacitado a los trabajadores en el último año	Art. 3 D.S 40/1969 Mintrab			
11.5	El Organismo Administrador tiene implementado programas de vigilancia de la salud (problemas músculoesqueléticos, exposición a ruido)	Art. 3 DS. 40/ 1969 Mintrab			
11.6	Se han realizado en los dos últimos años pruebas audiométricas a trabajadores expuestos a ruido	Art. 3 DS. 40/ 1969 Mintrab			
11.7	Se han implementado programas para prevenir trastornos músculoesqueléticos	Art. 3 DS. 40/ 1969 Mintrab			

## GLOSARIO DE TERMINOS

### I. SALA CUNA:

**6.- Beneficio de Sala Cuna:** Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas cuna anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el lugar de trabajo, Alternativa a esta modalidad es el pago directo a la sala cuna, la que debe contar con autorización de la Junji

### **SEGURIDAD E HIGIENE:**

**9.2.1.y 9.2.4.- Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad:** toda empresa independiente del número de trabajadores deberá confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y seguridad, así como también un Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, cuando cuente con más de 10 trabajadores. Deberá entregarle un ejemplar gratuitamente a cada uno de los trabajadores, se debe considerar que este reglamento, debe contener los riesgos típicos de la actividad y la forma de prevenirlos. Por lo que previo a la confección de dicho reglamento el empleador a través de su departamento de prevención de riesgos o a través del Organismo Administrador del Seguro contra Accidentes y Enfermedades Profesionales (Mutuales o INP), deberá realizar una identificación y evaluación de riesgos respectiva, con la finalidad de prescribir las medidas preventivas pertinentes. Se deberá incluir en estas medidas preventivas:

- ◆ Los procedimientos de trabajo seguro, en cada una de las tareas que conllevan un riesgo de accidentarse o enfermar.
- ◆ La prescripción de los elementos de protección personal, por tipo de faena o puestos de trabajo, la forma de higienizarlos y mantenerlos.
- ◆ Los procedimientos para exámenes médicos, que tienen como objetivo vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales.

**9.3.- Comité Paritario:** En toda entidad empleadora, faena sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberá funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. El funcionamiento del Comité paritario debe entenderse, como un procedimiento que va más allá de la formalidad y para ello el legislador a señalado que deben tener un programa de trabajo. Este programa debería estar basado en la evaluación de riesgos y las medidas preventivas prescritas para los mismos, más todas la tareas que se consideren pertinentes, tendientes a prevenir enfermedades y accidentes ocupacionales.

**9.3.3.- Actas de reuniones de Comités Paritarios:** Deberá levantarse acta cada vez que el Comité Paritario se reúna, en el acta deberá consignarse claramente cuales son los acuerdos tomados y las materias que han quedado pendiente, así como aquellas materias a las cuales se ha dado cumplimiento por parte del empleador. El acta deberá ser firmada por todos los asistentes a la reunión.

**9.3.4.- El Comité debe realizar reuniones:** regularmente al menos una vez al mes y debe reunirse extraordinariamente cuando lo solicite conjuntamente un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. También deben reunirse cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o cuando a juicio del presidente del Comité el resultado del accidente originó la pérdida de ganancia superior al 40%.

**9.3.5.- Investigaciones de Accidentes:** Es el proceso mediante el cual se determinan las causas de los accidentes. En este proceso se debe ir tan hacia atrás como sea posible, con la finalidad de llegar a determinar las causas básicas del accidente y todas las condiciones y factores de riesgos asociados a él. Con la finalidad que el hecho no se vuelva a repetir y por lo tanto, eliminar los riesgos que es posible eliminar y determinar medidas de prevención de aquellos que no es posible eliminar. La investigación de accidente, es una responsabilidad no solo del Comité paritario, si no también del Depto. de Prevención de Riesgos y para ello los miembros del Comité deberían contar con un procedimiento de investigación de accidentes.

Los miembros del Comité paritario deberá recibir los conocimientos, capacitación y apoyo necesarios, de parte del empleador, el Depto. de Prevención de riesgos y/o el Organismo Administrador del Seguro de Accidente, en alguna de las técnicas conocidas utilizadas en la investigación de accidentes, para que puedan desempeñar en forma adecuada su labor preventiva. Todos los accidentes del trabajo deben ser denunciados al Organismo Administrador del Seguro contra accidentes y enfermedades profesionales.

**9.4.- Departamento de Prevención de Riesgos:** En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que cuente con más de 100 trabajadores será obligatorio la existencia de un Depto. de Prevención de Riesgos. Esta dependencia deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas; **Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y Enfermedades Profesionales**, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los Comités paritarios, supervisores de líneas de administración técnica.

**El reconocimiento de riesgos:** en la medida de lo posible este debe ser un proceso participativo, donde los trabajadores deberán identificar los riesgos que a su juicio les afectan y en una etapa posterior los técnicos objetivarán la percepción subjetiva de los trabajadores.

**Por evaluación de riesgos inherentes a la actividad:** Se entenderá como un proceso dirigido a estimar la magnitud del riesgo. Se deberán evaluar los riesgos inherentes a la actividad y aquellos solicitados por el Comité Paritario y/o el jefe del Depto. de prevención de riesgos.

El proceso de evaluación de riesgos, comprenderá el análisis de riesgo y su valoración cuando corresponda. Los resultados de dicha evaluación deberán ser conocidos por todos y cada uno de los miembros de la organización, incluyendo a los miembros de los Comités paritarios y Dirigentes sindicales.

A partir de este reconocimiento y evaluación de riesgos, emanaran las medidas preventivas y de control de los riesgos, las necesidades de capacitación y formación de los trabajadores, todo ello formará parte del programa de prevención de riesgos que se deberá elaborar, conforme a los objetivos y política trazada por la empresa sobre la materia.

**9.4.6.- Experto en prevención de riesgos ocupacionales:** Llevan esta calificación personal especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo y su idoneidad será calificada previamente por el Servicio Nacional de Salud. Estos profesionales serán los encargados de dirigir los Deptos. de Prevención de Riesgos en cualquiera de las categorías (profesionales o técnicos) de acuerdo al tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos, la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el decreto N° 110 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Jornada del experto:** La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el D.S N° 40. El experto, sea cual sea su calidad contractual, deberá registrar su asistencia al lugar de trabajo.

**9.4.7.- Programa de trabajo:** Es función del Depto. de Prevención de Riesgos planificar, organizar, asesorar, organizar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Estas funciones deben ser ejercidas sistemáticamente, a través de un programa de prevención de riesgos, el cual deberá contener objetivos claros medibles y evaluables, recursos, etapas, cronograma de actividades anuales, personas responsables, análisis, evaluación y control de los riesgos específicos, primeros auxilios, capacitación, y planes de emergencias.

**9.5.- Derecho a saber:** Los empleadores tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa, y debe tenerse especial consideración sobre los resultados de la evaluación de riesgos, las medidas preventivas descritas y la forma en que esta información será entregada a los trabajadores asegurándose un efectivo entendimiento por parte de los trabajadores. Para ello deberá tenerse en cuenta el nivel educacional de los trabajadores.

Para dar cumplimiento al derecho a saber los empleadores podrán hacerlo a través de los Comités Paritarios o de los Departamentos de Prevención de Riesgos y en caso de no existir estos en la forma que estime más conveniente y adecuada.

**9.6.- Saneamiento Básico:** Se entenderá por saneamiento básico las medidas que debe tomar la empresa en el sitio de trabajo para proveer a los trabajadores de agua potable, servicios higiénicos, duchas, comedores, salas de vestir y guardarropas. En el caso que los trabajadores deban alojarse en campamentos especialmente acondicionados por la empresa, estas medidas se aplican a los campamentos.

**9.6.1.- Agua Potable:** se entiende por agua potable aquella que esta libre de contaminación física, química, radiactiva o biológica, es decir no presenta riesgo para la salud. Esta debe ser apta para el consumo humano, es decir para ser utilizada como **agua de bebida, en la preparación de alimentos, en el lavado de alimentos y utensilios para la cocina, así como para la higiene personal.**

**9.6.2.-** Los centros laborales que cuentan con su propio suministro de agua, no conectado a una red de agua potable pública, deben contar con la autorización sanitaria respectiva (otorgada por los Servicios de Salud)

**9.6.3.-** Las instalaciones y dispositivos destinados al consumo se deben encontrar en buenas condiciones; funcionando, sin filtraciones, los estanques de almacenamiento deben encontrarse tapados.

**9.6.5.- Los servicios higiénicos:** Todo lugar de trabajo debe estar provisto de servicios higiénicos y debe asociarse siempre a la disponibilidad de agua, por cuanto ambos factores son críticos en la prevención de enfermedades que se transmiten por contaminación fecal. Este deberá contar con excusado (taza de WC) y lavamanos, todo abastecido con agua potable.

**9.6.9-10-11-12.- Duchas:** Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Estas duchas además deberán contar con gomas antideslizantes para evitar que los trabajadores puedan resbalarse y sufrir accidente, serán ventiladas para evitar la proliferación de hongos y los casilleros guardarropas, deberán estar al alcance, para que puedan acceder con facilidad a ellos. Si se utiliza un calentador de agua a gas, éste deberá estar siempre provisto de chimenea de descarga de gases al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar ventilado.

**9.6.12-13-14 Las salas de vestir** son recintos especiales destinados a facilitar el cambio de ropa de los trabajadores, cuando el tipo de actividad que se realiza lo requiera; Los casilleros guardarropa **son los** muebles en donde se deja la ropa y se exigen siempre que sea obligación usar un determinado uniforme, o porque las condiciones de trabajo en el centro laboral impliquen contacto con suciedad o sustancias tóxicas.

Cada vez que se requiera el cambio de ropa, se deberá dotar el lugar con un recinto fijo o móvil destinado a vestidor; éste se deberá mantener limpio, ventilado y protegido de condiciones climáticas externas (frío-viento –lluvia, otros), separados por sexo. En este lugar deberán disponerse los casilleros guardarropas, deberá haber uno por cada trabajador.

Es responsabilidad del empleador mantener las salas de vestir limpias, en buen estado de funcionamiento y protegidos del ingreso de insectos y roedores. Estas deben permitir el cambio de ropa en forma cómoda, con una buena ventilación e iluminación.

**9.6.15-16-17.- Comedores:** El consumo de alimentos en los lugares de trabajo debe realizarse en lugares destinados para ello, en condiciones higiénicas para prevenir intoxicaciones alimentarias y reducir el riesgo de entrada de sustancias químicas utilizadas en el lugar de trabajo por la vía digestiva.

Los comedores son exigibles cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realice, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, como por ejemplo; (los trabajadores llevan su propia comida al lugar de trabajo, el lugar de trabajo está alejado de centros urbanos, el empleador les proporciona la comida, otros)

**9.7.- Orden y aseo:** El ordenamiento del lugar de trabajo se encuentra relacionado con toda la organización de la empresa y no puede resolverse aisladamente. Mantener en orden el lugar de trabajo, significa combinar de manera óptima las instalaciones dentro de obra, material, áreas de movimiento, almacenamiento, administración y todos los elementos que hacen posible la actividad.

**9.7.1-2-3-4-5.-** Especial importancia se le debe dar al **orden, estado y limpieza de los pisos**, ya que el desorden es causa frecuente de accidentes(caídas al mismo nivel, torceduras, esguinces, resbalones, otros). Los pisos deben ser de material lavable no resbaladizo, esto permitirá evitar que se acumulen materiales de desechos, algunas sustancias químicas, grasas, ser focos de infección y otros, que solo pueden ser retirados o eliminados de los pisos mediante lavados frecuentes.

Una buena planificación para mantener el aseo en los lugares de trabajo debe comprender la limpieza de máquinas, herramientas, piso, techo paredes y ventanas. El orden y el aseo debe estar normado por la empresa, dando instrucciones claras de los procesos, manejo, traslado de materiales, disposición de residuos y material de desecho.

**9.7.6-7.- La ventilación** es un parámetro, que debe mantenerse en un equilibrio tal que les otorgue confortabilidad a los trabajadores y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores, e impida que las emanaciones de ciertas sustancias, puedan acumularse peligrosamente en los lugares de trabajo.

**9.7.8.- La iluminación** industrial es uno de los factores ambientales, que tiene como principal finalidad el facilitar la visualización de las cosas dentro de un contexto espacial, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad. Esto reducirá la fatiga, la tasa de errores y de accidentes.

Para obtener los valores de iluminación que establece el Art 103° del D.S 594, cuando sea necesario, se puede combinar soluciones de iluminación general, con iluminación localizada. Los lugares de trabajo se pueden iluminar con luz natural o artificial, siempre y cuando cumplan con los valores estipulados para cada lugar o faena según Art.103°

**9.8.- Elementos de Protección Personal:** Se entiende por EPP cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento destinado a tal fin. Los EPP deben ser prescritos ya sea por el Depto. de Prevención de Riesgos de la empresa o por el Organismo Administrador del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se debe considerar que para prescribir elementos de protección personal, se hace necesario que en el caso de algunos agentes de riesgos, tales como ruido, contaminantes químicos y otros, se deberá primero valorar el riesgo en el medio ambiente, ya que el tipo de elementos de protección personal que se debe utilizar, se encuentra muy ligado a los niveles de ruido y a la concentración del contaminante en el medio ambiente de trabajo, esto implica además que debe existir un informe técnico de prescripción de los elementos de protección personal.

**La prescripción de un elemento de protección personal:** debe ir necesariamente acompañada de una capacitación a los trabajadores, con instrucciones precisas de cómo guardar, mantener e higienizar los EPP. Estos deben ser proporcionados a los trabajadores libres de costo y contar con un número suficiente de EPP en bodega para reponer los deteriorados o las pérdidas.

**9.8.3.-** Los Elementos de Protección Personal deben ser **certificados** por un organismo nacional, autorizada para ello por el Instituto de Salud Pública. Se debe considerar que no todos los elementos de protección personal son certificados en Chile, por lo que respecto de aquellos, se deben adquirir los que cuenten con certificación extranjera. La certificación debe constar mediante un sello indeleble en el EPP

**Instituciones certificadoras autorizadas: CESMEC LTDA., IDIC, CAL-TEX LTDA.**

**9.9.- Protección contra incendios:** En todo lugar de trabajo se debe contar con medidas de protección y prevención contra incendio, con la finalidad de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, para ello se deberá: controlar las cargas de combustible y las fuentes de calor e inspeccionar las instalaciones a través de un programa preestablecido. Debe racionalizarse la cantidad de combustible almacenado así como también el que se encuentra en uso, adecuarse el volumen total necesario a utilizar en un tiempo determinado, así como el de uso diario. Especial consideración debe prestarse a esta medida si no se cuenta con una bodega adecuada al volumen almacenado. Las fuentes de calor deben ser controladas (electricidad estática, fricción de partes móviles, superficies calientes, combustión espontánea, llama abierta, rayos solares, reacciones químicas).

**9.9.2.- Los extintores:** deben ser adecuados al tipo de combustible, esto es, cuando la sustancia que contiene el extintor puede extinguir el fuego que se produce. Lo que comúnmente se utiliza son extintores clase A,B,C, que son adecuados a la gran mayoría de los materiales combustibles que se utilizan en los lugares de trabajo.

**9.9.3.- Los extintores:** deben ubicarse en lugares de fácil identificación, al acceso de los trabajadores, no debe obstruirse su acceso, su ubicación debe estar señalizada, mediante señalética de acuerdo a norma.

**9.9.5.- Los extintores:** deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva, por lo menos una vez al año, y en los siguientes casos; cuando hayan sido utilizados, cuando hayan sido descargados accidentalmente, o cuando producto de una caída o golpe sufran deterioro de algunos de sus componentes. La circunstancia de la revisión debe constar en la etiqueta del extintor, incluyendo la fecha de la próxima revisión.

**9.9.7.- Por salida de emergencia:** Debe entenderse una vía no habitual, horizontal o vertical, continua libre de obstáculos desde cualquier sitio de la empresa o edificio hacia la zona de seguridad. Las puertas de salida deberán ser fácilmente visibles e iluminadas, estar señalizadas, abrirse con facilidad y en el sentido de la marcha. Estas puertas no se deben mantener con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

**9.10.- Electricidad:** Es un factor de riesgo presente en todos los lugares de trabajo, ya que es una de las fuentes de energía más utilizadas. Para evitar que los trabajadores sufran electrocuciones, las instalaciones eléctricas deben ser proyectadas, instaladas y mantenidas por personal competente (acreditado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles).

**9.10.1-2-3-4.- Los conductores eléctricos** deben permanecer con su aislamiento en buen estado, sin deterioros. Para ello no debe encontrarse el tendido eléctrico al nivel de piso. Las extensiones portátiles solo deben ser utilizadas en forma esporádica, para trabajos puntuales, cuidando siempre que el tránsito de personas o maquinarias no deterioren su aislamiento. Si el aislamiento de un conductor se deteriora y es necesario su reparación, debe hacerse con uniones permanentes y no con telas adhesivas- aisladoras

**9.11.- Contaminantes Ambientales:** Los contaminantes ambientales pueden ser de origen químico o físico. Los niveles permitidos de cada uno de ellos en el medio ambiente de trabajo, se encuentran normados en el D.S 594 y cuando se encuentre presentes, le corresponderá al Depto. de Prevención de Riesgos o al Organismo Administrador del Seguro contra Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, realizar las mediciones ambientales y prescribir las medidas preventivas y, cuando sea necesario los elementos de protección personal para proteger la salud de los trabajadores (as). Cuando las sustancias químicas cuenten con un metabolito medible en el organismo, se deberá realizar la valoración biológica de exposición interna al riesgo, con la finalidad de evaluar la exposición real de los trabajadores expuestos al riesgo.

**9.11.1.- Ruido:** Cuando los niveles de ruido sobrepasen lo permitido, se deberán adoptar medidas tendientes a bajar dichos niveles, sí esto no es posible deberá protegerse al trabajador, mediante protectores auditivos adecuados. Esto significa que los protectores auditivos, reducen los niveles de ruido a valores permitidos y que se adecuan al tipo de trabajo realizado. Junto a la vigilancia ambiental del ruido, deberá implementarse programas de vigilancia de la salud de todos los trabajadores expuestos (audiometrías).

**10.- Protección a la maternidad:** Las mujeres en estado de embarazo se encuentra en una condición de vulnerabilidad, por lo que el Código del Trabajo explicita el derecho de protección a la maternidad, que asiste a la mujer, estableciendo una prohibición de carácter general, esto es, la mujer no puede realizar trabajos que sean considerados perjudiciales para su salud, tales como; levantar peso, arrastrar o empujar peso, permanecer de pie por largos períodos, realizar horas extraordinarias o trabajar de noche. Asimismo el empleador deberá proporcionar silla a las trabajadoras embarazadas, para que dispongan libremente de ella.

**10.2.- Derecho al uso de la silla:** Los Deptos. de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador, deberán evaluar los puestos de trabajo y determinar en cuales caso es necesario el uso de la silla, utilizando criterios ergonómicos. El empleador deberá acatar lo prescrito ya sea por el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador del Seguro.

**11.- Seguro contra Accidentes y Enfermedades Profesionales:** El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744). En los mismos términos el dueño de la empresa, obra o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Este seguro fue creado a fin de cubrir los riesgos por accidentes del trabajo Y por enfermedades profesionales, ello para otorgar las prestaciones médicas y las prestaciones económicas que pudieren proceder.

El empleador deberá otorgar todas las facilidades al trabajador para que acceda libremente a los beneficios del seguro, y en ningún caso podrá poner obstáculos para acceder a la atención médica a la cual tienen derechos los trabajadores, si el accidente o la enfermedad son ocupacionales.

**11.1-2-3-4-5-6.- Al Organismo Administrador del Seguro** le corresponde realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que deberán realizar visitas a los lugares de trabajo, con la finalidad de identificar los riesgos ocupacionales, valorar o medir aquellos que son mensurables y prescribir medidas técnicas de prevención y protección de los trabajadores, de todo y cada uno de los riesgos presentes en los lugares de trabajo. Como asimismo deberán implementar programas de vigilancia de la salud ocupacional de los trabajadores expuestos al riesgo (trastornos músculoesqueléticos, ruido, bajas temperaturas, otros), capacitar a los trabajadores, y diseñar los procedimientos de trabajo seguro.

---

**FIRMA REPRESENTANTE LEGAL**