

FICHA TÉCNICA

Reglamento Interno Higiene y Seguridad (RIHS)

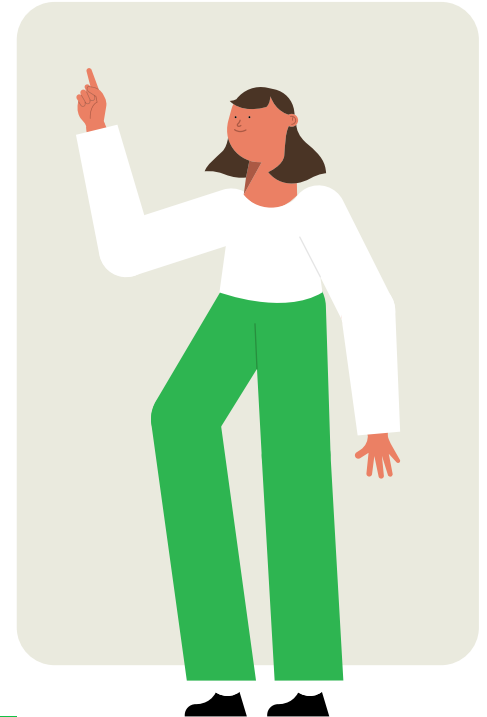
(Según DS 44)

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 todas las personas trabajadoras.

Este reglamento regula las obligaciones y prohibiciones relacionadas con la higiene y la seguridad en el entorno laboral, **garantizando condiciones adecuadas para el bienestar de sus trabajadores.**

Por otro lado, **las entidades empleadoras que cuenten con más de 10 personas trabajadoras deben cumplir con la incorporación de los temas de orden considerados por la entidad empleadora, pasando a llamarse Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).**

En ambos casos, la entidad empleadora debe proporcionar a cada persona trabajadora un ejemplar del reglamento vigente y gratuito, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.



Hablemos del Reglamento Interno que se indica en el Decreto N°44:

La normativa establece que el Reglamento Interno debe contener los siguientes capítulos:

Capítulo 1:

Preámbulo

En este capítulo se establece el objetivo del reglamento y su alcance.

Capítulo 2:

Disposiciones Generales

- a. Procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos de las personas trabajadoras, ya sean preocupacionales, ocupacionales o al término de la relación laboral o exposición a riesgos, conforme a los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud o el organismo administrador de la Ley N°16.744.
- b. Procedimientos de notificación e investigación de accidentes o enfermedades profesionales.
- c. Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.
- d. Responsabilidades de jefaturas y líneas operativas en el cumplimiento de normas y medidas preventivas de riesgos laborales.

FICHA TÉCNICA

- e. Procedimientos para la selección, uso y mantenimiento de equipos de protección personal según normativa vigente.
- f. Procedimientos en caso de riesgos graves e inminentes para la vida y salud de las personas trabajadoras
- g. Procedimientos para cumplir planes de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.
- h. Procedimientos para formular propuestas de mejora y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionados con tales materias.
- i. Establecimiento de mecanismos que fomenten la colaboración de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, y que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, a alguna dependencia de la entidad empleadora 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.
- j. Protocolos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme al Código del Trabajo.

Capítulo 3:

Obligaciones de las Personas Trabajadoras

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y medidas de seguridad y salud y además colaborar con la entidad empleadora en temas de prevención de riesgos laborales.
2. Participar en actividades preventivas.
3. Colaborar en la investigación de accidentes, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales.
4. Proteger y cuidar los equipos de protección personal.
5. Usar correctamente y proteger los equipos de trabajo proporcionados.
6. Informar sobre peligros y desperfectos en los medios de trabajo que afecten la seguridad y salud.
7. Comunicar en el mas breve plazo, situaciones de riesgo grave e inminente que haya debido interrumpir sus labores.
8. Informar síntomas o dolencias relacionadas con su labores, condiciones y entornos de trabajo.
9. Cumplir las normas de tránsito al conducir vehículos motorizados en funciones laborales.
9. Asimismo, se establecerá las obligaciones de las personas encargadas de velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción.
10. Colaborar con las políticas de prevención y control de los factores de riesgos del consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo.

FICHA TÉCNICA

Capítulo 4:

Prohibiciones

Se enumeran algunas de las acciones no permitidas en el lugar de trabajo, entre ellas:

1. Ejercer violencia o acoso en el trabajo.
2. Consumir alcohol, drogas o sustancias ilícitas en el trabajo.
3. Manipular indebidamente dispositivos de seguridad y protección.
4. Destruir o desactivar señales y equipos de seguridad.
5. Operar o intervenir maquinaria sin autorización.
6. Consumir alimentos en áreas no autorizadas.
7. Fumar en lugares no habilitados.
8. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos de la entidad empleadora

Se incluirán también aquellas faltas consideradas como negligencia inexcusable.

Capítulo 5:

Sanciones

El incumplimiento del Reglamento interno será sancionado mediante amonestaciones escritas o multas proporcionales a la gravedad de la infracción, sin exceder la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor. Las sanciones podrán ser impugnadas ante la Inspección del Trabajo, conforme al artículo 157 del Código del Trabajo.

Rol del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) frente al Reglamento Interno:

La entidad empleadora debe enviar el Reglamento Interno al CPHS, comunicándolo por los canales habituales o mediante correo electrónico.

Este envío debe realizarse al menos 30 días antes de su entrada en vigencia. El CPHS contará con un plazo de 10 días para presentar observaciones fundamentadas por escrito. Las observaciones aceptadas serán incorporadas al reglamento. En caso de desacuerdo entre la entidad empleadora y el Comité, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo.

FICHA TÉCNICA

Revisión del Reglamento Interno por el CPHS

El reglamento debe revisarse al menos una vez al año,

con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos, el CPHS o el Delegado de Seguridad y Salud, y, en su defecto, con las personas trabajadoras.

El CPHS debe dejar registro de la revisión del Reglamento Interno y de las observaciones levantadas en acta de reunión ordinaria del Comité Paritario.

Presentación del Reglamento Interno a la autoridad

El Reglamento Interno o sus modificaciones posteriores, **no requerirán la aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo**, debiendo ser ingresado en la página web de ambas instituciones. No obstante, dichas Instituciones en el marco de sus competencias y de acuerdo con los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a la normativa vigente, podrán solicitar modificaciones.