



Estándar **Salud Ocupacional**

DIR-SSO-007

Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud
Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

Este documento contiene información de propiedad de Antofagasta Minerals S.A. que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada o revelada parcial o totalmente a terceros sin autorización expresa por parte de la Compañía.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	DEFINICIONES	7
III.	ESTÁNDARES DE SALUD OCUPACIONAL	14
	1. ESTÁNDAR DE SALUD COMPATIBLE	14
	2. ESTÁNDAR DE HIGIENE OCUPACIONAL	17
	3. ESTÁNDAR DE ERGONOMÍA	20
	4. ESTÁNDAR PSICOSOCIAL	23
	5. ESTÁNDAR DE VIGILANCIA MÉDICA OCUPACIONAL	25
	6. ESTÁNDAR DE GESTIÓN DE CASOS DE SALUD	27
	7. ESTÁNDAR DE FATIGA Y SOMNOLENCIA	29
	8. ESTÁNDAR DE MATERNIDAD	32
	9. ESTÁNDAR DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO	34
	10. ESTÁNDAR DE PROMOCIÓN DE CONDUCTAS SALUDABLES Y CALIDAD DE VIDA	37
IV.	REFERENCIAS Y NORMATIVA APLICABLE	39

I. INTRODUCCIÓN

Antofagasta Minerals consiente de su responsabilidad con la integridad física y psicológica de sus trabajadores, ha establecido de forma clara y transparente su forma de actuar en la “Carta de Valores”, donde se destaca la **“Responsabilidad por la Seguridad y la Salud de las Personas”** como uno de sus principales ejes, destacando además que estos son valores intransables y que están presentes en nuestra forma de pensar, actuar y que se encuentran insertos en la estrategia de la organización.

Dado lo anterior La Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional de Antofagasta Minerals, alineada a la “Carta de Valores” y la “Estrategia Seguridad y Salud Ocupacional”, define el **Estándar de Salud Ocupacional** que establece los requisitos mínimos obligatorios para garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros, además de definir los requerimientos necesarios para controlar los factores, agentes y condiciones con capacidad de generar daños a la salud y que puedan producir finalmente accidentes del trabajo o enfermedades profesionales con consecuencias graves y/o fatales.

El presente documento cumple con todos los requerimientos legales aplicables, se encuentra alineado con el “Manual de gestión de riesgos de Antofagasta plc” y se basa en las mejores prácticas de la industria.

Los requerimientos contenidos en este documento no remplazan, bajo ningún punto de vista, algún requisito o disposición legal o reglamentaria vigente en Chile. Antofagasta Minerals se reserva el derecho de cambiar, modificar o agregar cualquier especificación durante la etapa de la ejecución de la obra, faena o servicio convenido que responda a exigencias legales, reglamentarias o normativas, promulgadas durante la vigencia del contrato o subcontrato, y que sirva o vaya en beneficio de la salud e integridad de los trabajadores contratistas o subcontratistas, lo que será comunicado al contratista o subcontratista de manera formal y en forma oportuna. Las indicaciones establecidas en este documento se basan, sin limitarse, a la normativa señalada en el Punto IV “Referencia y Normativa Aplicable”.

1.1. APLICABILIDAD

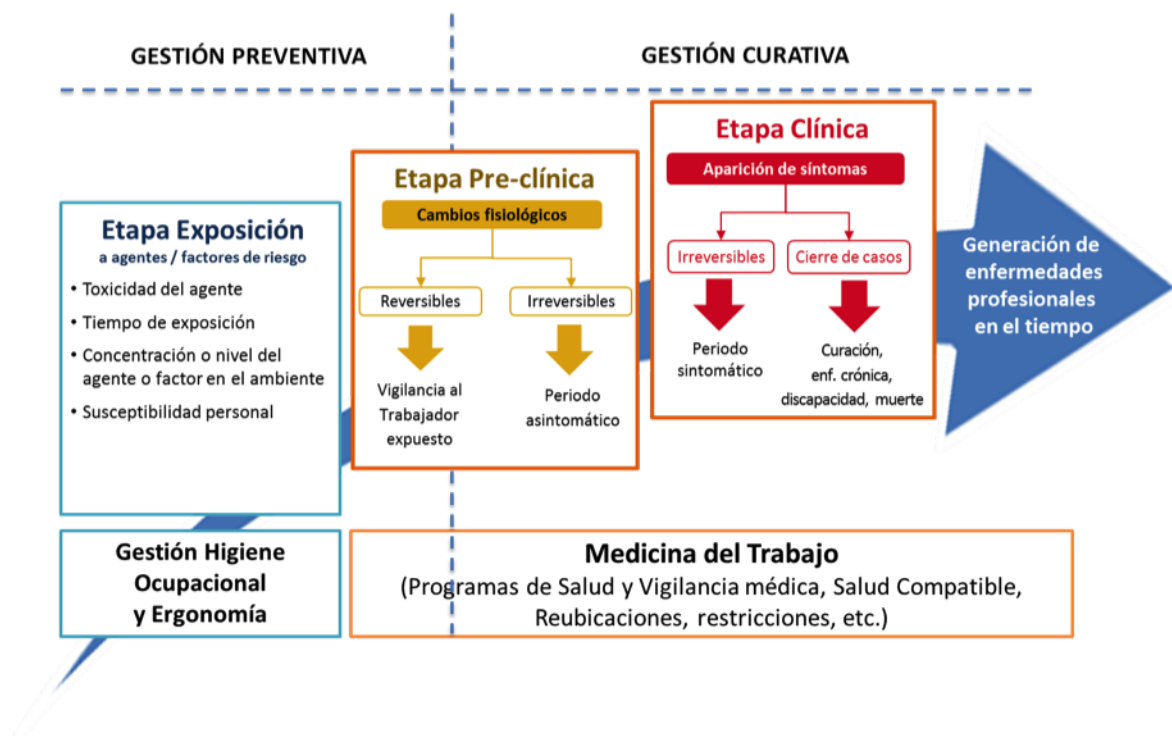
El Estándar de Salud Ocupacional aplica a todo el personal propio, contratista y subcontratista, quienes se desempeñen en las obras, faenas, o servicios, de Antofagasta Minerals cualquiera sea su dependencia, siendo la administración de cada una de estas empresas la que deberá implementar y supervisar los elementos de gestión de salud ocupacional que se indican en este estándar y los instrumentos de gestión de salud ocupacional que determine la ley,

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con todas las exigencias mínimas legales de salud ocupacional aplicables a Antofagasta Minerals.
- Alinear el desempeño de salud ocupacional en todas las compañías de Antofagasta Minerals.
- Establecer e implementar requisitos para la gestión de la salud con el objetivo de mantener bajo control los agentes y factores de riesgos, condiciones que puedan producir accidentes o enfermedades profesionales con consecuencias graves o fatales.
- Proveer requisitos claros, únicos y verificables para la gestión de la salud ocupacional.

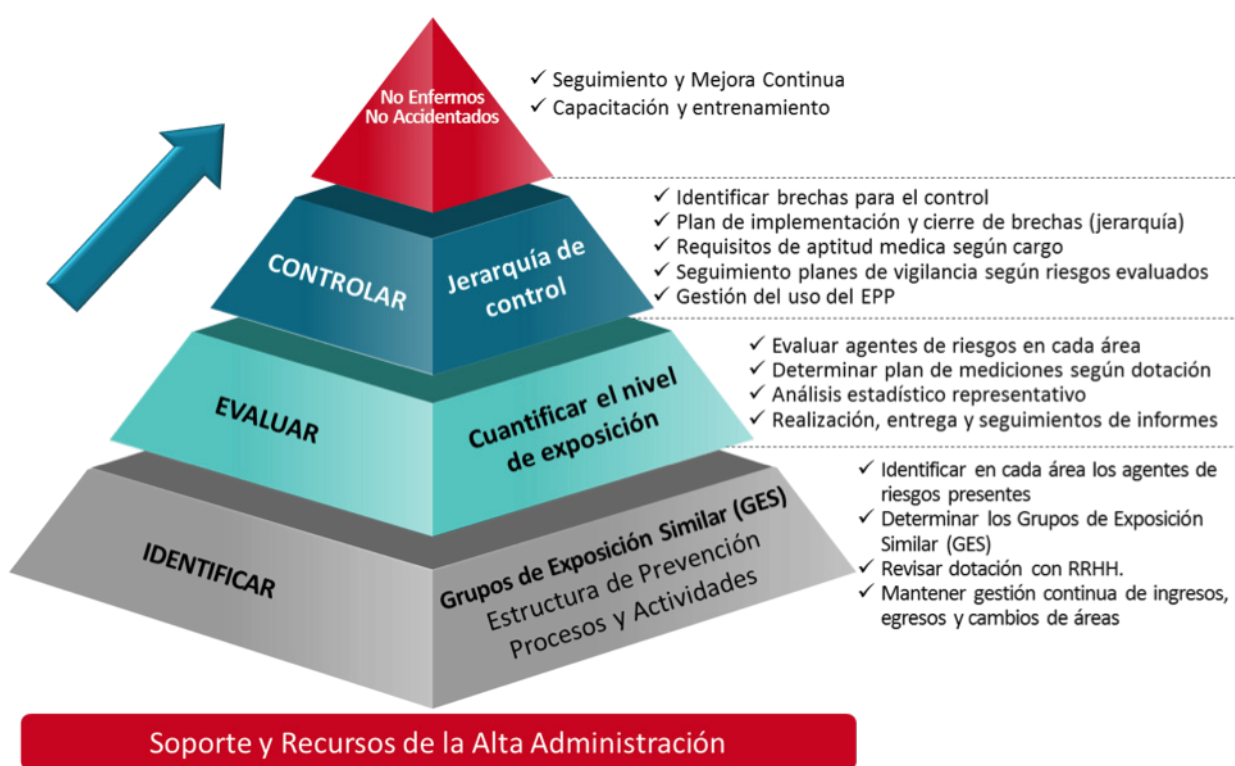
1.3. MODELO CONCEPTUAL Y PREVENTIVO DE SALUD OCUPACIONAL

El Modelo conceptual de Salud Ocupacional, nos muestra la línea de generación de las enfermedades profesionales en el tiempo, donde la etapa inicial está dada por la exposición a los agentes y factores de riesgo para la salud, es aquí donde se debe generar la gestión preventiva y donde el rol de las especialidades en Higiene Ocupacional y Ergonomía desempeñan acciones claves en la identificación y evaluación del puesto de trabajo orientando acciones que finalmente nos permitan actuar oportunamente.



Dado lo anterior, Antofagasta Minerals define su “Modelo Preventivo de Salud Ocupacional”, donde la gestión inicial y la principal se centra en la identificación minuciosa los Grupos de Exposición Similar (base de la pirámide), los riesgos y factores de cada área para implementar y mantener un proceso de seguimiento y control periódico de las dotaciones de cada compañía.

Una vez determinada esta “Base” robusta y clara se desencadenan los siguientes procesos con una evaluación representativa y determinando los controles correspondientes todo esto con un adecuado seguimiento en base a la mejora continua.



II. DEFINICIONES

- **ÁREA CRÍTICA.** Macro proceso, proceso o subproceso donde existen trabajadores expuestos a agentes de riesgo sobre el límite o dosis permitida y que por estas razones requiere de la implementación prioritaria de medidas de control.
- **CARGA FÍSICA.** Es el costo que tiene a nivel físico la interacción de las exigencias del trabajo y las características individuales de las personas. Una alta carga física se puede traducir en dolores y lesiones a nivel musculo esquelético, entre otras manifestaciones.
- **CARGA FISIOLÓGICA.** Es el costo que tiene a nivel fisiológico la interacción de las exigencias del ambiente de trabajo, relacionado con agentes químicos, físicos y biológicos y las características individuales de las personas. Una alta carga fisiológica se puede manifestar en aumento del gasto cardíaco, stress térmico, enfermedades y accidentes del trabajo.
- **CARGA MENTAL.** Es el costo que tiene a nivel mental la interacción de las exigencias del trabajo y las características individuales de las personas. Una alta carga mental se puede manifestar en errores de interpretación de señales o en accionar de comandos, toma de decisiones incorrectas o inoportunas, complacencia, estados emocionales de irritabilidad, entre otras.
- **CICLO DE TRABAJO.** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- **DESCANSO MATERNAL PRENATAL.** Derecho a descanso que tendrá la madre trabajadora que comienza 6 semanas antes del parto, esto es a la semana 34 de gestación.
- **DESCANSO MATERNAL POST NATAL.** Derecho a descanso que tendrá la madre trabajadora que corresponde a 12 semanas después del parto.
- **DEPENDENCIA O ADICCIÓN.** Es aquella enfermedad definida como tal de acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- **DOSIS DE RUIDO DIARIA (DRD).** Energía sonora total, expresada en porcentaje, que un trabajador recibe durante su jornada de trabajo diaria. Nivel de exposición a ruido que considera el 100% del tiempo efectivo de exposición.

- **EMBARAZO.** Se denomina embarazo o gravidez (del latín graviditas) al período que transcurre entre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto. Lo anterior implica significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer, encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia.
- **ESTRUCTURA DE PREVENCIÓN.** Organización funcional para fines de Seguridad y Salud Ocupacional, que incluye los niveles de división - macro proceso - procesos - subprocesos - puestos de trabajo y tareas que se realizan en la corporación e identifica a los trabajadores que las integran. Permite la homologación, representar la realidad individual y servir de base para la definición y evaluación de los GES.

- **EVALUACIONES PRE-OCUPACIONALES.**

El artículo 186 del Código del Trabajo, dispone:

“Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, (peligrosas o insalubres) los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud”

El artículo 187 por su parte dispone que:

“No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.”

De acuerdo a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social en el Oficio Ord. N° 20317 de 26.03.2008 S, la evaluación pre-ocupacional es:

“Aquella que se realiza a los postulantes a un cargo, quienes aún no tienen la calidad de trabajadores por cuenta ajena de las empresas con el objetivo de conocer patologías que pudiesen eventualmente complicarse por la exposición a agentes o factores que existan o hayan existido en el lugar de trabajo, como también permite detectar factores de riesgo que hagan más vulnerable al trabajador frente a dichas condiciones y exposiciones”.

- **EVALUACIONES OCUPACIONALES.** La evaluación ocupacional es aquella que se realiza a los trabajadores expuestos a peligros, agentes o condiciones, si es que el peligro, agente o condición así lo requiere, o cuando estén postulando a un cambio de puesto de trabajo o

de funciones que impliquen exposición a nuevos peligros, agentes o condiciones distintas al puesto que desempeña y para el cual no tiene una evaluación vigente.

Su objetivo es conocer patologías que pudiesen eventualmente complicarse por la exposición a agentes o factores que existan o hayan existido en el lugar de trabajo, como también permite detectar factores de riesgo que hagan más vulnerable al trabajador frente a dichas condiciones y exposiciones, determinando en consecuencia, si los evaluados cuentan o no con una salud compatible con las exigencias laborales, sin comprometer su salud o seguridad (art. 186 y 187 del Código del Trabajo).

- **FACTORES PROTECTORES DE ALCOHOLISMO Y DROGADICCIÓN.** Son elementos que en constante interacción, pueden contribuir a reducir las probabilidades de que aparezcan problemas relacionados con alcoholismo y drogadicción, dado que sirven de atenuadores o moderadores de los factores de riesgos.
- **FACTOR DE RIESGO.** Existencia de elementos, fenómenos, ambiente, acciones y/o características de las personas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.
- **FATIGA.** Estado de desempeño mental y/o físico deficiente y estado de alerta disminuido que surge como resultado o combinación de trabajo físico y mental pesado, factores de salud y psicosociales o sueño reparador inadecuado. La fatiga puede estar relacionada con el trabajo como puede no estarlo, o ser una combinación de ambos.
- **FUERO MATERNAL.** Derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente. El fuero maternal abarca todo el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (período de postnatal).
- **GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR, GES.** Conjunto de trabajadores que pertenecen a un mismo puesto de trabajo en la estructura de prevención, esto es, que realizan las mismas tareas bajo similares condiciones de organización del trabajo, de operación, controles, medidas de mitigación, factores o condiciones ambientales, entre otros y que por ello se exponen de manera similar a uno o más agentes, factores o condiciones de riesgo presentes en su ambiente laboral.
- **ÍNDICE DE CRITICIDAD.** Valor que permite definir un ranking de prioridad para la intervención de subprocesos y puntos críticos, que representa la urgencia de la implementación de medidas de control. Se estima considerando el nivel de riesgo, el número de trabajadores expuestos y el tiempo efectivo de exposición.

- **LÍMITE PERMISIBLE ABSOLUTO (LPA).** Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos medida en cualquier momento de la jornada de trabajo.
- **LÍMITE PERMISIBLE PONDERADO (LPP).** Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales (o 45 una vez actualizada el DS 594).
- **LÍMITE PERMISIBLE TEMPORAL (LPT).** Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada. Corresponde a la concentración sobre la cual un trabajador puede sufrir irritación, cambio crónico o irreversible en los tejidos o neurosis importante.
- **MUESTRA PARA DETECCIÓN DE CONSUMO.** Obtención de fluidos corporales para efectuar controles de consumo de alcohol y sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas.
- **NIVEL DE ACCIÓN.** Corresponde al nivel de presencia de un agente que equivale a 0,5 veces el límite establecido en la legislación utilizando mediciones personales o dosimétricas, en el que los trabajadores deben ser incorporados al PVMO y deben ser implementados controles de ingeniería y operacionales para su control.
- **NIVEL DE PRESIÓN SONORA CONTINUO EQUIVALENTE (NPSEQ).** Nivel de presión sonora constante, expresado en decibeles, que en el mismo intervalo de tiempo, contiene la misma energía total (o dosis) que el ruido medido.
- **NIVEL DE RIESGO.** Corresponde a las categorías en que se han clasificado los resultados de evaluaciones de higiene y ergonomía.
- **PAUSA.** Período de descanso que permite la recuperación física o mental. Pausas programadas, son aquellas que se realizan de manera formal (break, colación u otras). Pausas no programadas, son aquellas detenciones para ir al baño, tomar agua, activarse, descansar, etc. Pausas inherentes al proceso, son tiempos de no exposición por cambios de producto, traslados a otras áreas, programación de maquinarias, falta de materiales, entre otros.

En cualquier caso, todas las anteriores contribuyen a disminuir la sobrecarga física, fisiológica o mental generada por una actividad determinada.

- **PERÍODO DE RECUPERACIÓN.** Período de descanso que sucede a un período de actividad muscular que permite la recuperación fisiológica del grupo muscular utilizado para realizar las acciones técnicas dentro de la tarea laboral, que no necesariamente está considerado en la organización del trabajo.
- **POST NATAL PARENTAL.** Corresponde el tiempo de descanso inmediatamente posterior al período de descanso maternal post natal, de carácter irrenunciable, establecido a favor de la madre. Se puede ejercer de dos modalidades:
 - Post natal parental de 12 semanas a descanso completo.
 - Post natal parental de 18 semanas con trabajo por media jornada.
- **PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.** Son acciones y actividades destinadas a anticiparse a la aparición del problema mediante la educación, desarrollo de habilidades y capacidades de resolución de los conflictos, que les permitan a los trabajadores abordar y enfrentar en forma sana los problemas. Existen 3 tipos de prevención:
 - **Prevención primaria:** orientada a la población no consumidora y su objetivo es evitar que se inicien en el consumo abusivo.
 - **Prevención secundaria:** orientada a la población consumidora en fases iniciales, donde todavía no hay compromiso serio con el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas. Su objetivo es la detección precoz y prestar atención temprana a estas personas.
 - **Prevención terciaria:** orientada a personas que ya presentan problemas de abuso o dependencia. Su objetivo es prestar atención y reducir los daños asociados al referido consumo, de manera de contribuir a la rehabilitación y reinserción socio-ocupacional de la persona afectada.
- **PUESTO DE TRABAJO.** Denominación funcional que recibe un conjunto de tareas realizadas bajo similares condiciones de organización del trabajo, operación, controles, medidas de mitigación, factores o condiciones ambientales, entre otros.
- **PUNTO CRÍTICO.** Equipo o lugar exacto en las áreas de trabajo donde existen agentes de riesgos químicos o físicos (excepto ruido) que se encuentran sobre el límite permitido y que por estas razones requiere de una intervención prioritaria a través de medidas de eliminación, mitigación y control, según aplique.

En el caso de ruido, se considerará críticos aquellos que se encuentren en el nivel de riesgo 3 o superior.

- **RADIACIONES IONIZANTES.** Es un tipo de energía que tiene la propiedad de alterar la materia y que pueden generar daño a nivel celular. Algunas de estas radiaciones son: rayos alfa, beta, gamma, x, entre otras.
- **SCREENING,** En medicina, es un anglicismo utilizado para indicar una estrategia aplicada sobre una población para detectar una enfermedad en individuos sin signos o síntomas de esa enfermedad. La intención del screening es identificar enfermedades de manera temprana dentro de una comunidad. Esto permite la rápida gestión e intervención con la esperanza de que se reduzcan los efectos provocados por la enfermedad
- **SALA DE EXTRACCIÓN Y ALMACENAMIENTO DE LECHE MATERNA.** Recinto delimitado físicamente, destinado exclusivamente a la extracción y almacenamiento de la leche materna. Este debe brindar a las madres un ambiente de tranquilidad, confortabilidad, seguridad y privacidad.
- **SALUD COMPATIBLE.** Condición de salud del trabajador que no se comprometerá por la exposición a los peligros, agentes y condiciones presentes en su puesto de trabajo o que no lo coloca en una situación de mayor vulnerabilidad para un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.
- **SOMNOLENCIA.** Estado, caracterizado por una imperiosa necesidad de dormir, sensación de pesadez, torpeza en los movimientos y en los sentidos, provocada por el sueño, adormecimiento y sopor.
- **SUEÑO.** El sueño es una conducta dinámica, no simplemente la ausencia de la alerta. Es una especial actividad del cerebro, controlada por mecanismos precisos y elaborados. La calidad de la alerta en el día depende de la cantidad y calidad del sueño en la noche.
- **SUSTANCIAS O DROGAS ESTUPEFACIENTES O SICOTRÓPICAS.** Cualquier sustancia, natural o sintética, que al ser introducida en el organismo es capaz por sus efectos en el sistema nervioso central, de alterar la actividad psíquica y el funcionamiento del organismo, y cuyo uso prolongado o frecuente, generalmente provoca dependencia física o psíquica. Son aquellas sustancias calificadas como tales en el decreto supremo N° 565, del Ministerio de Justicia, de 1995, o el texto que lo reemplace.
- **TAREA.** Es una parte del proceso requerido para generar un producto o servicio, es completa en sí misma, por lo que tiene comienzo y fin, y sus resultados son insumos para la consecución del proceso general. La tarea es identificable y constituye un paso lógico y necesario para cumplir una labor. Se caracteriza por ser una de las principales responsabilidades del trabajador

y abarca parte importante de su tiempo productivo. De acuerdo a las características de los procesos, un trabajador puede tener una o varias tareas a realizar durante la jornada, o en un período de tiempo determinado.

- También definida como el conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro de un proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo. Se define por sus objetivos, sus exigencias y los medios necesarios para realizarla con éxito. En general para reconocer las tareas es necesario responder a la pregunta ¿qué hace el trabajador?
- **TOMA DE MUESTRA.** Es la entrega de la muestra en recipientes aptos para ello, individualizados mediante código que preserva el anonimato de la muestra, rotulados o precintados, todo ello de acuerdo a estándares internacionales.
- **TRABAJADOR EXPUESTO.** Son aquellos trabajadores que pertenecen a un GES para un determinado agente y cuyas mediciones personales o dosimétricas superan los valores máximos permitidos en la legislación. Superior al 50%

En estos casos, todos los trabajadores que pertenecen a ese GES deben ser incorporados obligatoriamente en el PVMO según la periodicidad señalada en esta guía para cada agente, aunque la medición personal se haya realizado en otro trabajador.

- **TRABAJO PERJUDICIAL PARA EMBARAZADA.** Se entenderá por trabajo perjudicial todo aquel que ponga en riesgo la integridad física de la madre o la del feto en gestación, asimismo estará impedida de realizar tales labores por lo tanto deberá ser reubicada de su puesto de trabajo a uno que no le signifique un riesgo para su seguridad, salud e integridad y la de su hijo en gestación.
- **TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS.** Alteración del tejido y del funcionamiento mecánico de las estructuras comprometidas. Pueden producirse durante el desarrollo de cualquier actividad de la vida diaria, siendo la práctica deportiva una de las principales responsables. Muchas de estas lesiones son producidas por: traumatismos directos, mala técnica durante la realización de una práctica deportiva (codo de tenista), repetitividad de un gesto o acción, sobre-esfuerzo, etc.
- Trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT). Lesiones de estructuras orgánicas como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y sistema vascular, causadas o agravadas principalmente por actividad profesional y por condiciones del lugar de trabajo.

III. ESTÁNDARES DE SALUD OCUPACIONAL



1 SALUD COMPATIBLE

Objetivo

Establecer los requerimientos mínimos para las evaluaciones de salud pre-ocupacional y ocupacional garantizando una condición de salud compatible de los trabajadores con el desarrollo de sus funciones, contribuyendo de esta forma a la prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Asistir a las evaluaciones médicas requeridas cuando sea citado por la Organización.
- A.2 Conocer la vigencia de sus evaluaciones de salud.
- A.3 Reportar inmediatamente a su nivel superior cualquier contraindicación médica detectada en sus evaluaciones de salud, que pueda generar restricciones para desempeñar sus labores habituales.
- A.4 Mantener su condición de salud compatible con el trabajo, durante su vida laboral.
- A.5 Participar de las actividades que las compañías o su empresa generen para mantener su salud compatible.
- A.6 Cada visita debe gestionar anticipadamente sus exámenes de salud compatible de acuerdo a la legislación nacional y validarlo con el área de salud ocupacional de la compañía correspondiente.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 **Para los exámenes pre-ocupacionales:** las instalaciones y equipos utilizados deben cumplir con la legislación, permitiendo generar trazabilidad y confiabilidad en el proceso, validados por la autoridad sanitaria correspondiente.
- B.2 **Para los exámenes ocupacionales:** deben ser ejecutados y/o validados por su respectivo organismo administrador de la ley 16.744.
- B.3 Los laboratorios utilizados para el análisis de las muestras deben estar acreditados y/o certificados.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Elaborar y mantener un plan anual de evaluaciones de salud compatible para sus trabajadores de acuerdo a sus funciones previo a la contratación y durante su vida laboral, asegurando como mínimo:
 - Definir las baterías de exámenes según el rol y puesto de trabajo que se encuentra asociado a los agentes de riesgo.
 - Contar con un calendario de programación de las evaluaciones de salud según los agentes de riesgo detectados.
 - Entregar y, si es requerido por el trabajador, explicar los informes con los resultados de evaluaciones de salud.
 - Asegurar que las evaluaciones de salud se encuentran vigentes y realizadas según las frecuencias establecidas.

- Mantener los registros de informes de salud compatible de los trabajadores hasta el plan de cierre de la compañía, en el caso de las empresas contratistas, deberán definir tiempos de mantención de los registros.
 - Generar las acciones correspondientes en caso de pérdida de la condición de salud compatible con el trabajo en conjunto con las áreas de RRHH y operativas correspondientes.
 - Mantener y respetar la confidencialidad de los exámenes médicos de los trabajadores.
- C.2 Promover conductas saludables y de calidad de vida para mantener la condición de salud compatible de los trabajadores.
- C.3 Exigir que los prestadores de servicios médicos para exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales cumplan con lo señalado en la legislación vigente.
- C.4 Los dueños de áreas deben asegurar que los trabajadores asistan a las evaluaciones de salud y deben mantener el seguimiento del cumplimiento a lo menos una vez al mes.
- C.5 Es de carácter obligatorio realizar exámenes pre-ocupacionales previos a la contratación.
- C.6 Evaluar el cumplimiento de la aplicación e implementación de la Directriz Técnica de Salud Ocupacional “Exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales”.



2 HIGIENE OCUPACIONAL

Objetivo

Gestionar los agentes de riesgo para la salud inherentes al desarrollo de la actividad productiva, a través de la Identificación, Evaluación y Control de los agentes, con el fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Conocer los agentes y los niveles de riesgo a los que está expuestos en el área de trabajo.
- A.2 Participar de los procesos de evaluaciones ambientales y personales, la realización de estudios de exposición, pruebas de EPP y capacitaciones.
- A.3 Conocer y utilizar los sistemas de control asociados a los agentes de riesgo presentes en su lugar de trabajo.
- A.4 Informar y reportar desviaciones en las medidas de control, de acuerdo a Manual de Reportabilidad AMSA.
- A.5 Es considerada falta grave la alteración y manipulación no adecuada de los instrumentos de medición ambiental y personal durante las evaluaciones cuantitativas de agentes de riesgo ocupacional.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Los equipos utilizados para las mediciones de agentes de riesgo para la salud deben cumplir con la mantención, calibración y certificación que corresponda a cada equipo, asegurando la trazabilidad y confiabilidad en el proceso de acuerdo a las normas y guías técnicas nacionales vigentes.
- B.2 Los Laboratorios utilizados para el análisis de las muestras deben estar acreditados y/o certificados por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISPCH).
- B.3 Los equipos o sistemas de control deben estar operativos y mantenidos frecuentemente.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Las áreas de trabajo deben identificar y conocer los agentes de riesgo presentes en el trabajo definiendo los grupos de exposición similar (GES), considerando efectos sinérgicos entre los agentes. Es mandatorio contar con el apoyo metodológico del área de salud.
- C.2 Generar, mantener actualizados y publicar los mapas de riesgo de cada área.
- C.3 El área de Salud Ocupacional debe actualizar los mapas de riesgo cada vez que ocurran cambios, mejoras en los procesos y/o se alteren los agentes de riesgo de higiene ocupacional. Si lo anterior no ocurre deberá validarse una vez al año.

- C.4 Contar con un programa anual de evaluaciones ambientales (fijas y personales) de agentes de riesgo a la salud.
- C.5 Asegurar que todos los procesos de evaluación y análisis de laboratorio se realicen según el “Manual Básico Sobre Mediciones y Toma de Muestras Ambientales y Biológicas en Salud Ocupacional” vigente del Instituto de Salud Pública de Chile. En caso de procesos no definidos en el Manual, se deben basar en normas internacionales y en las Directrices Técnicas de Salud Ocupacional que apliquen.
- C.6 De acuerdo a los niveles de riesgo presentes, cada área debe definir planes de acción/control asegurando su cumplimiento según lo establecido en las Directrices Técnicas de Salud Ocupacional existentes para cada riesgo.
- C.7 Generar programas de capacitación y difusión asociados a los agentes de riesgo.
- C.8 Cada área debe Informar a los trabajadores los agentes de riesgo, los niveles aceptables y las medidas de control aplicables en su lugar de trabajo incluyendo los informes con resultados de evaluaciones ambientales (fija y personales) realizados.
- C.9 Los dueños de área deben dar facilidades al área de Salud Ocupacional para realizar las evaluaciones ambientales (fija y personales), la realización de estudios de exposición, pruebas de EPP y capacitaciones.
- C.10 Cada área debe incorporar en las etapas de ingeniería y diseño de proyectos, análisis y evaluaciones de sistemas de control para los agentes de riesgos según corresponda.
- C.11 Las áreas deben identificar y registrar los sistemas de control y componentes críticos para cada agente de riesgo ocupacional.
- C.12 Los sistemas de control deben encontrarse incorporados en el plan y programa de mantenimiento oficial de la organización asegurando, disponibilidad y uso de forma eficiente.
- C.13 Elaborar y mantener “Programas de Protección Respiratoria y Auditiva” de acuerdo a las guías del Instituto de Salud Pública de Chile (ISP).



3 ERGONOMÍA

Objetivo

Gestionar los factores de riesgo ergonómicos a través de la identificación, evaluación y control, con el fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Conocer su puesto de trabajo y el entorno, identificando los riesgos ergonómicos.
- A.2 Ejecutar de forma correcta las actividades para reducir los factores de riesgo ergonómico.
- A.3 Informar y reportar desviaciones en el puesto de trabajo.
- A.4 Participar de los procesos de evaluaciones de puestos de trabajo.
- A.5 Conocer y aplicar correctamente las medidas de control asociadas a los riesgos ergonómicos.
- A.6 Informar y reportar desviaciones en las medidas de control, de acuerdo al Estándar de Reportabilidad AMSA.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Los equipos, herramientas e instalaciones, deben tener propiedades de ajustes y funcionalidad relacionadas con la población usuaria, además deben estar disponibles, mantenidas y renovadas para mantener sus características y así evitar posturas de riesgo y sobreesfuerzos.
- B.2 Para la manipulación de componentes (Manejo Manual de Carga), de más de 25 Kilos en hombres y 20 Kilos en mujeres, requieren elementos de izaje auxiliares, carros y/o elementos de transporte.
- B.3 Las instalaciones y señalizaciones deben ser adecuadas para la tarea según lo especifique la normativa vigente (ruido, iluminación, segregación, etc.) y a las Directrices Técnicas de Salud ocupacional.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Las áreas de trabajo deben identificar y evaluar los factores ergonómicos de riesgo presentes en el trabajo estableciendo los Grupos de Exposición Similar (GES). Es mandatorio contar con el apoyo metodológico del área de salud quien definirá las herramientas a utilizar.
- C.2 Las áreas deben identificar y registrar los sistemas de control y componentes críticos para cada agente de riesgo ergonómico.
- C.3 Los dueños del área o del riesgo deben generar las acciones correspondientes necesarias para la implementación de las medidas de control asociadas a los riesgos de ergonomía.
- C.4 Verificar la implementación de los controles aplicados a los factores ergonómicos, según programa de auditoría.

- C.5 Reevaluar la efectividad de los controles implementados en los puestos de trabajo intervenidos.
- C.6 El área usuaria debe solicitar al proveedor las características ergonómicas para la adquisición, sustitución y/o renovación de equipos, herramientas e instalaciones las que deben contemplar criterios de acuerdo a lo establecido en la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Ergonomía”.
- C.7 Los cambios en equipos, herramientas e instalaciones deben considerar evaluaciones ergonómicas.
- C.8 Los estándares y criterios ergonómicos deberán ser incorporados desde las primeras etapas del ciclo inversiones de los proyectos, así como también en la adquisición de EPP, mobiliario, herramientas u otro equipamiento.
- C.9 Generar programas de capacitación y difusión asociados a los riesgos ergonómicos.



4 PSICOSOCIAL

Objetivo

Establecer los requisitos mínimos para controlar y/o gestionar los factores de riesgo psicosociales en la organización, para generar acciones de control según corresponda con los niveles de riesgo correspondientes a fin de colaborar en el bienestar y salud del trabajador, la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el mejoramiento del desempeño organizacional

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Participar en el proceso de encuestas de riesgos psicosociales en el trabajo.
- A.2 Asistir a las capacitaciones de riesgos psicosociales en el trabajo.
- A.3 Cumplir con las recomendaciones asociadas al control riesgos psicosociales en el trabajo.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

No aplica.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Se debe crear un comité de aplicación (CdA) el cual debe estar conformado al menos por:
 - Representante de Recursos Humanos.
 - Representante de Sindicato (cuando aplique).
 - Representante de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - Representante de Comité Paritario.
- C.2 Evaluar y procesar los datos de la aplicación de la encuesta de los riesgos psicosociales en el trabajo según la legislación vigente.
- C.3 Comunicar a las áreas y trabajadores los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales.
- C.4 El comité de aplicación en conjunto con el área evaluada y RRHH deben implementar las medidas de control aplicables entregadas por el Organismo Administrador de la Ley 16.744.
- C.5 Los dueños de áreas deben planificar y disponer de los recursos necesarios para la implementación de las medidas de control asociadas a los riesgos psicosociales.



5 VIGILANCIA MÉDICA OCUPACIONAL

Objetivo

Establecer los requisitos mínimos para una adecuada recolección, análisis e interpretación de datos de los exámenes del personal expuesto a agentes de riesgo para la salud.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Asistir a las evaluaciones de vigilancia médica cuando sean citados.
- A.2 Asistir a capacitaciones de efectos a la salud de acuerdo al riesgo al cual está expuesto según lo indicado en guías técnicas del Ministerio de Salud de Chile.
- A.3 Mantener condición de salud compatible con el trabajo.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Las instalaciones y equipos utilizados deben cumplir con la legislación, permitiendo generar trazabilidad y confiabilidad en el proceso, validados por la autoridad sanitaria correspondiente.
- B.2 Los laboratorios utilizados para el análisis de las muestras deben estar acreditados y/o certificados.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Mantener identificados los GES y actualizada las Nóminas de Expuestos (INE).
- C.2 Los dueños de área deben asegurar la asistencia de los trabajadores a las evaluaciones de salud del PVMO, dando las facilidades para la coordinación e informando oportunamente la fecha y hora de la citación.
- C.3 Recursos Humanos deberá coordinar exámenes de egreso de la exposición previo a la desvinculación o cambio de puesto de trabajo, en relación con los agentes o factores de riesgo a los que estuvo expuesto, e informar los resultados al área de Salud Ocupacional.
- C.4 La Gerencia de SSO deberá mantener registro de evaluaciones de vigilancia médica ocupacional, indefinidamente, después de que los trabajadores han egresado de la empresa.
- C.5 La áreas de Salud Ocupacional de las Compañías, a través de los administradores de contrato, deberán exigir a las empresas contratistas:
 - Avance trimestral de sus programas de salud ocupacional, que incluya resultados estadísticos.
 - Número de trabajadores con enfermedad profesional que incluya, área y puesto de trabajo donde se desempeña, y el agente que causó la enfermedad.
- C.6 Deberá hacer la DIEP “empleador” cada vez que un trabajador requiera ser evaluado por sospecha de enfermedad profesional y derivarla al respectivo organismo administrador de la Ley 16.744.
- C.7 Los exámenes deben ser ejecutados oportunamente y/o validados por su respectivo Organismo Administrador de la Ley 16.744.



6 GESTIÓN DE CASOS DE SALUD

Objetivo

Definición de requisitos mínimos para el seguimiento de casos de salud que requieran reintegro, reubicación o restricción de los trabajadores, con la finalidad de favorecer la recuperación de una lesión, proteger de los riesgos propios de su puesto de trabajo evitando así la ocurrencia de accidentes del trabajo, la aparición o agravamiento de enfermedades profesionales y el agravamiento de enfermedades comunes.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Comunicar a su jefatura directa y al área de Salud Ocupacional de la compañía o empresa, cualquier alteración de salud diagnosticada que pueda afectar su desempeño laboral.
- A.2 Cumplir con las indicaciones entregadas por los profesionales de la salud.
- A.3 Posterior a una ausencia laboral por salud, entregar documento formal (certificado médico, tratamiento, restricciones, etc.) al área de Salud Ocupacional.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

No aplica

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Verificar que las restricciones que puedan afectar la capacidad de un trabajador para desempeñar su trabajo habitual, deban ser indicadas por médicos especialistas de acuerdo a su enfermedad, respaldadas mediante certificado médico y validadas por los organismos pertinentes.
- C.2 Asegurar que se definan acciones sobre los casos de alteración de salud de origen común, tales como:
 - El área de salud debe informar al trabajador de su restricción personalmente y dejar los registros correspondientes.
 - El informe de restricción será enviado por la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional a la Gerencia de Recursos Humanos con copia al área de trabajo para su cumplimiento obligatorio.
 - En el caso de las empresas contratistas estos deben informar a los administradores de contrato de la compañía a fin de comunicar la respectiva restricción y las medidas que se están aplicando.
 - En el caso de que la restricción tenga el carácter de permanente, se deberá evaluar su aptitud para el cargo de acuerdo a la "Directriz de Salud Ocupacional" correspondiente.
- C.3 Deben gestionar las reubicaciones por enfermedad profesional como se indica a continuación:
 - El Organismo Administrador de la Ley que corresponda, debe remitir la resolución de incapacidad permanente a la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional una vez cumplido el plazo de apelación, adjuntando un informe que señale que el trabajador debe ser reubicado en un área sin exposición al agente causante de la enfermedad, en un plazo de 30 días contados desde la fecha de emisión de este informe.
 - El área de Salud Ocupacional en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos deberán verificar el cumplimiento de la reubicación.



7 FATIGA Y SOMNOLENCIA

Objetivo

Definir los requisitos mínimos para gestionar la fatiga y somnolencia en las compañías y sus empresas contratistas.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Conocer los riesgos y medidas de control asociados a la fatiga y somnolencia y asistir a las capacitaciones que sea citado.
- A.2 Cumplir con las medidas de control de los riesgos de fatiga y somnolencia
- A.3 Informar de inmediato a su jefatura y reportar cualquier condición física, psíquica o el consumo de cualquier fármaco que pueda generar somnolencia.
- A.4 Informar de inmediato cualquier condición del ambiente o habitabilidad que pueda afectar la calidad del sueño.
- A.5 Mantener condición de salud compatible con el trabajo.
- A.6 Informar de inmediato cualquier desperfecto de los sistemas de detección de fatiga y somnolencia si es que están disponibles.
- A.7 Es considerada falta grave la alteración y manipulación no adecuada de los sistemas de detección de fatiga y somnolencia.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Cumplir con las condiciones mínimas de habitabilidad en áreas de descanso, para contribuir a la higiene de sueño de acuerdo a las “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Fatiga y Somnolencia”
- B.2 Contar con medidas administrativas y/o herramientas para detectar y alertar la fatiga y somnolencia.
- B.3 Los dispositivos deberán cumplir al menos con los siguientes requisitos:
 - Detectar de manera confiable el estado de somnolencia.
 - Alertar oportunamente al trabajador y al sistema de control, respecto de la condición detectada.
 - Registrar, almacenar, centralizar y reportar la información de los episodios detectados.
 - Que sea inocuo para la salud del trabajador.
- B.4 Contar con áreas habilitadas para activación/descanso en el área operativa.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Implementar el programa control de riesgo de la fatiga y somnolencia de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Fatiga y Somnolencia” según los siguientes focos:
- Capacitación y Motivación
 - Factores de Trabajo
 - Alerta temprana
 - Gestión de Salud
 - Tecnología
- C.2 Cada compañía debe identificar y definir sus áreas y/o procesos críticos, internos y de empresas contratistas para implementar el programa de control de riesgo de la fatiga y somnolencia.
- C.3 Cada área crítica deberá mantener un seguimiento y control mensual del proceso de implementación, ejecución y gestión de resultados.
- C.4 Proveer las condiciones mínimas de habitabilidad en áreas de descanso, para contribuir a la higiene de sueño de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Fatiga y Somnolencia”.
- C.5 Cada área, a través de Recursos Humanos, deben capacitar a los trabajadores contemplando los siguientes contenidos como mínimo:
- Estilo de vida saludable: alimentación saludable y sus beneficios; importancia de la actividad física y del control del peso.
 - Efecto del alcohol y las drogas (lícitas o ilícitas).
 - Impacto de la fatiga en la salud de las personas; causas y efectos de la fatiga y/o somnolencia.
 - Reconocimiento de síntomas y signos de fatiga y/o somnolencia.
 - Higiene del sueño.
 - Estrategias para combatir la fatiga y/o somnolencia dentro y fuera del trabajo.
- C.6 Debe en todos los casos de incidentes en los que participe un vehículo motorizado, realizar una entrevista al o a los conductores involucrados para pesquisar factores asociados a fatiga y somnolencia.
- C.7 La supervisión directa deberá, en los casos de reporte de trabajadores que indiquen condiciones asociadas a la fatiga y somnolencia (psíquicas, físicas y/o consumo de fármacos), realizar la encuesta de fatiga y somnolencia, el análisis del riesgo y gestionar los controles correspondiente para cada caso, de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Fatiga y Somnolencia”.



8 MATERNIDAD

Objetivo

Definir las condiciones mínimas laborales para la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y nodrizas, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Notificar inmediatamente embarazo medicamente confirmado a su supervisión directa y/o área de salud ocupacional.
- A.2 Cumplir con las indicaciones, restricciones y reubicaciones generadas por la compañía, su empresa o su Organismo Administrador de la Ley 16.744.
- A.3 Informar inmediatamente síntomas desfavorables a la condición de embarazo.
- A.4 Informar inmediatamente condiciones desfavorables del puesto de trabajo y entorno que puedan afectar el desarrollo del embarazo.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Disponer de una sala que tenga las condiciones adecuadas para un proceso higiénico y seguro para la extracción y/o almacenamiento de la leche materna.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 El área de Recursos Humanos debe mantener un sistema de registro actualizado de perfil de género y grupo etario de la compañía o empresa.
- C.2 Debe definir un plan para la protección efectiva de las trabajadoras embarazadas, dependiendo del lugar y condiciones de trabajo de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Maternidad”.
- C.3 Generar las indicaciones de restricciones y recomendaciones de las trabajadoras embarazadas.
- C.4 Otorgar las facilidades de tiempos y permisos durante la jornada de trabajo para la protección de la lactancia de acuerdo a las modalidades establecidas en la legislación vigente.



9 ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

Objetivo

Establecer los requisitos mínimos que se deben cumplir en la gestión de la prevención, rehabilitación y control del consumo de alcohol, drogas y tabaco en los lugares de trabajo.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 No ingresar ni consumir alcohol o drogas en las instalaciones y/o lugares de trabajo.
- A.2 No presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o drogas.
- A.3 No fumar en las instalaciones, salvo en los lugares habilitados.
- A.4 Informar al policlínico el consumo de drogas lícitas con prescripción médica acreditada.
- A.5 Trabajadores con problemas de adicción al alcohol o drogas y que deseen superarlo, deben informar oportunamente a su jefatura, al área de Salud Ocupacional y/o al área de Recursos Humanos (La información será tratada de forma confidencial).
- A.6 Asistir a capacitaciones de prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco.
- A.7 Reportar situaciones asociadas al consumo de alcohol o drogas en las instalaciones.
- A.8 Asistir y cumplir con los requerimientos del programa de su proceso de rehabilitación.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Contar con los equipos de medición de alcohol y drogas los cuales deben ser mantenidos y calibrados según las especificaciones del fabricante.
- B.2 Los métodos de detección de sustancias para el screening inicial deben tener la especificidad y sensibilidad adecuada, de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Alcohol, Drogas y Tabaco”.
- B.3 El laboratorio para la comprobación de la contra muestra debe ser de referencia y contar con las acreditaciones correspondientes.
- B.4 Los lugares habilitados como zona de fumadores deben cumplir con las características técnicas indicadas en la Ley 20.660 del 2013 que Modifica la Ley 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco.
- B.5 Las salas de tomas y análisis de muestras deben estar acreditadas y cumplir con la resolución sanitaria correspondiente.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 La empresa mandante y empresas contratistas deben tener políticas de alcohol y drogas incluidos en su reglamentos interno de orden, higiene y seguridad de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Alcohol, Drogas y Tabaco”.
- C.2 El área de Salud Ocupacional debe desarrollar y ejecutar un programa de prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco en conjunto con el área de Recursos Humanos de acuerdo a la “Directriz Técnica de Salud Ocupacional: Alcohol, Drogas y Tabaco”.
- C.3 El área de Recursos Humanos dispondrá de un programa de rehabilitación y deberá

gestionarlo y mantenerlo de acuerdo a la política de alcohol, drogas y tabaco.

- C.4 Contar con sistemas de selección aleatoria de personal para muestreo de alcohol y drogas, que sea trazable, auditable, confidencial y representativo.
- C.5 Asegurar que los procesos de toma y análisis de muestra cumplan con la normativa vigente.
- C.6 Habilitar zonas para el consumo de tabaco según lo estipulado en la Ley 19.419.
- C.7 Asegurar que los trabajadores se sometan a un examen de alcohol y drogas en caso de:
 - Sorteo Aleatorio.
 - Participar en accidentes de trabajo
 - Trabajadores que se presenten presumiblemente bajo la influencia de alcohol o de drogas.
 - Trabajadores detectados en flagrancia.
 - Seguimiento de Rehabilitación.
- C.8 Si el trabajador se niega a realizar la evaluación de alcohol y drogas, solicitar el abandono de la faena.



10 PROMOCIÓN DE CONDUCTAS SALUDABLES Y CALIDAD DE VIDA

Objetivo

Establecer los requisitos mínimos para generar, implementar y promover conductas saludables y calidad de vida para los trabajadores.

A. Requisitos a las Personas

- A.1 Participar en actividad de promoción de salud que realice la empresa.
- A.2 Obligación de asistir y participar de las actividades con exigencia legal.
- A.3 Cumplir con las recomendaciones de promoción de la salud dictadas por sus especialistas (Médico, Nutricionista, Traumatólogo, Cardiólogo, Kinesiólogo, etc.)
- A.4 Mantener su condición de salud común debidamente controlada y compatible con el trabajo.

B. Requisitos a los Equipos / Entorno

- B.1 Las instalaciones y equipos que fomenten la calidad de vida saludable (gimnasios, recintos deportivos y de recreación, etc.) deben estar en óptimas condiciones.

C. Requisitos a la Organización

- C.1 Generar programas de promoción de conductas saludables y calidad de vida con metas, métricas e indicadores de acuerdo al análisis de cada compañía enfocado en los problemas de salud más relevantes.
- C.2 Asignar recursos para la promoción de conductas saludables y calidad de vida.
- C.3 Los dueños de área deben fomentar la asistencia de los trabajadores a actividades de promoción de las conductas saludables y calidad de vida.

IV. REFERENCIAS Y NORMATIVA APLICABLE

A continuación, se enumeran las referencias y normativa aplicable en la gestión de salud ocupacional y por lo tanto abarca los 10 estándares, las directrices técnicas de SO.

Leyes

- a) Constitución Política del Estado. Arts. 1, 19 N° 4, 9 y 18.
- b) Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- c) Ley N° 16.744 de 1968. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- d) Ley N° 18.290 de 1984. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Ley de Tránsito.
- e) Ley N° 19.628 de 1999. Ministerio Secretaría Gral. de la Presidencia. Protección de la Vida Privada.
- f) Ley N° 20.001 de 2005. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Regula el Peso Máximo de Carga Humana.
- g) Ley N° 20.660 de 2013 que Modifica la Ley 19.419, en Materia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco.
- h) Ley N° 20949 de 2016 Modifica el Código del Trabajo para Reducir el Peso de las Cargas de Manipulación Manual.

Decretos Supremos

- a) Decreto Supremo N° 101 de 1968. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reglamento de la Ley N° 16.744.
- b) Decreto Supremo N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prevención de Riesgos.
- c) Decreto Supremo N° 109 de 1968. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reglamento para la Evaluación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- d) Decreto Supremo N° 54 de 1969. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
- e) Decreto Supremo N° 18 de 1982. Ministerio de Salud. Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales.
- f) Decreto Supremo N° 3 de 1984. Ministerio de Salud. Autorización de Licencias Médicas.
- g) Decreto Supremo N° 133 de 1984. Ministerio de Salud. Reglamento sobre Autorizaciones para Instalaciones Radiactivas o Equipos Generadores de Radiaciones Ionizantes,

- Personal que se Desempeña en ellas u Opere tales Equipos y otras Actividades Afines.
- h) Decreto Supremo N° 3 de 1985. Ministerio de Salud. Protección Radiológica de las Instalaciones Radiactivas.
 - i) Decreto Supremo N° 72 de 1986 actualizado al año 2004. Ministerio de Minería. Reglamento de Seguridad Minera.
 - j) Decreto Supremo N° 170 de 1986. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Otorgamiento de Licencias de Conducir.
 - k) Decreto Supremo N° 594 de 1999 con Modificaciones del 2015 Ministerio de Salud. Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas para los Lugares de Trabajo.
 - l) Decreto Supremo N° 63 de 2005. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001.
 - m) Decreto Supremo N° 76 de 2006. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Trabajo en Régimen de Subcontratación.

Decretos, circulares, resoluciones y guías técnicas

- a) Normativa Técnica del ISP. www.ispch.cl
- b) Circular 3G-40 de 1983. Ministerio de Salud. Instructivo para la Calificación y Evaluación de las Enfermedades Profesionales del Reglamento D.S. N° 109.
- c) Circulares N° 8710 de 1999 y N° 2295 de 2006. Superintendencia de Seguridad Social.
- d) Circular B2 N° 32 de 2005. Ministerio de Salud. Instruye sobre Diagnóstico y Evaluación Médico-Legal de Silicosis.
- e) Resolución N°159 de 2008. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba la Guía Técnica para la Evaluación y el Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.
- f) Resolución Exenta N° 2730 de 2011. Instituto de Salud Pública. Guía de criterios para la elaboración de informes técnicos de evaluación de puestos de trabajo, relacionados a los factores de riesgo de los trastornos músculo esqueléticos.
- g) Exento N°1502 de 2013. Ministerio de Salud. Aprueba Norma Técnica N°156 de 2013, denominada Protocolo sobre Normas Mínimas para el desarrollo de Programas de Vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruidos en los lugares de trabajo (PREXOR).
- h) Resolución Exenta N°268 de 2015. Ministerio de Salud. Aprueba Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice (PLANESI).







Estándar de
Salud
Ocupacional

DIR-SSO-007

Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud
Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad