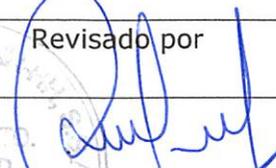
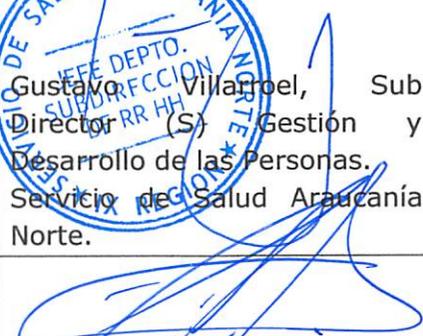


 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 1 de 77

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE (SSAN)

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
<p>Carlos Benavides Matus, Previsionista de Riesgos DSSAN, Departamento de Calidad de Vida, Sección de Salud Ocupacional.</p> 	 <p>Mónica Peñailillo Cortez, Jefa Unidad Calidad de Vida Servicio de Salud Araucanía Norte.</p> 	 <p>Ernesto Yáñez Selamé, Director, Servicio de Salud Araucanía Norte.</p> 
	<p>Carlos Torres Sepúlveda, Jefe Sección Salud Ocupacional, Departamento de Calidad de Vida, Sección de Salud Ocupacional. Servicio de Salud Araucanía Norte.</p> 	
	<p>Gustavo Villarroel, Sub Director (S) Gestión y Desarrollo de las Personas. Servicio de Salud Araucanía Norte.</p> 	
	<p>Francisco Sánchez Vera Asesor de Calidad Servicio de Salud Araucanía Norte.</p>	
<p>FECHA 29/06/2021</p>	<p>FECHA 29/06/2021</p>	<p>FECHA 29/06/2021</p>

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 2 de 77

Índice

I. OBJETIVO.....	4
II. ALCANCE.....	4
III. RESPONSABLES	4
IV. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA	4
V. DEFINICIONES	4
VI. DESARROLLO.....	7
VII. DISTRIBUCIÓN	59
VIII. REGISTRO ASOCIADOS.....	60
IX. INDICADOR.....	60
X. CONTROL DE CAMBIO	60
XI. ANEXOS:.....	61

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</p>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 3 de 77

INTRODUCCIÓN

El REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, del servicio de Salud Araucanía Norte, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley Nº 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Considerando en además en esta actualización, las medidas de seguridad y de prevención para evitar la propagación del Virus del COVID 19 en los funcionarios de este Servicio, por lo que se presenta como una herramienta, que busca formalizar los mecanismos de prevención de riesgos y control de la Higiene y Seguridad en los procesos de ejercicio de nuestro Rol, como Servicio de Salud Pública de Chile.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 4 de 77

I. OBJETIVO

El presente Reglamento Interno del Servicio de Salud Araucanía Norte, tiene por objetivo cumplir con la normativa legal vigente (DS N°40, de la Ley N° 16.744) presente, en el sentido de disponer de un documento formal que establezca las normativas respecto a la Higiene y Seguridad en todas las dependencias del Servicio de Salud Araucanía Norte.

II. ALCANCE

El presente reglamento es aplicable a todo funcionario perteneciente o dependiente del Servicio de Salud Araucanía Norte. Lo anterior considera a los funcionarios de los 7 hospitales de la Red Hospitalaria Araucanía Norte y los que se desempeñan en la Dirección de servicio o en convenio con esta.

III. RESPONSABLES

Ernesto Yáñez Selamé, Director SSAN, Aprueba presente Reglamento Interno.

Gustavo Villarroel Molina, Sub Dirección de RRHH, revisión del presente documento

Carlos Torres Sepúlveda, Jefe Sección Salud Ocupacional DSSAN, revisión y elaboración del presente documento.

Marcelo Cid González, Prevencionista de Riesgos Hospital Collipulli, revisión y elaboración del presente documento.

Carlos Benavides Matus, Prevencionista de Riesgos Sección Salud Ocupacional DSSAN, revisión, elaboración y difusión del presente documento.

IV. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

El presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo da cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y lo reglamentado en los Artículos 14 al 20, Título V, del Decreto Supremo N° 40 sobre Prevención de Riesgos Profesionales. De acuerdo con la disposición reglamentaria precisada, el acatamiento de las disposiciones de este reglamento resulta obligatorio para los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte.

V. DEFINICIONES

- **Acción Insegura (sub estándar):** Es todo acto u omisión que comete el/la funcionario/a, que lo desvía de la manera aceptada como correcta y segura para desarrollar una actividad o trabajo y que no esté establecido en protocolos o procedimientos.

- **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo, y que le produce incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y a los producidos intencionalmente por la víctima.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 5 de 77

- **Fuerza mayor extraña:** Que no tenga relación alguna con las labores que desempeña el afectado. Alude a lo irresistible, es decir lo "inevitable".
- **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el/la trabajador/a al ocurrir el siniestro.
- **Asesor en Prevención de Riesgos Laborales:** Para los establecimientos hospitalarios serán los encargados de las respectivas unidades de prevención de riesgos.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es un organismo técnico de participación entre el empleador y lo/as funcionarios/as, formado por tres representantes de los funcionarios y tres representantes designados por el director y constituido en cada establecimiento de salud.
- **Condición Insegura (sub estándar):** Es la presencia de riesgo derivada de las instalaciones, equipos o procesos de trabajo. Además son aquellas condiciones deficientes presentes en el ambiente de trabajo que pueden originar un accidente.
- **Elementos de Protección Personal (E.P.P.):** Cualquier elemento destinado a ser llevado o sujetado por el/la funcionario/a para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.
- **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza un trabajador y que le produzca incapacidad o muerte según Artículo N° 7 de la Ley N° 16.744.
- **Incidente:** Acontecimiento no deseado que bajo condiciones levemente diferentes, pudo haber resultado en daño físico a las personas, daño a la propiedad, al medio ambiente y/o pérdida en los procesos.
- **Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de servicio, jefe unidad, jefe centro de costo, supervisor, jefe de turno, entre otros.
- **Normas de Seguridad:** Es el conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios emanadas de este reglamento, de la Unidad de Salud Ocupacional, Unidad de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del organismo administrador de la Ley N° 16744, y/o algún organismo fiscalizador competente por ley, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el funcionario/a.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</p>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 6 de 77

- Organismo Administrador del Seguro Ley N° 16.744: Organismo encargado de la administración de la Ley N° 16.744, al que se encuentra afiliada la organización. Para el Servicio de Salud Araucanía norte, es el Instituto de Seguridad Laboral.

- Precauciones estándares: Conjunto de medidas destinadas a minimizar el riesgo de transmisión de infecciones entre el personal y los pacientes, por patógenos que se transmiten por el contacto de sangre tales como el VIH y Hepatitis B y C. y otros multiresistentes Microorganismos.

- Fluido de riesgo biológico: Todo fluido corporal debe ser considerado peligroso, pero se clasifican según su riesgo, es así que se consideran fluidos corporales de alto riesgo biológico a la sangre, semen, secreción vaginal, líquidos de cavidades estériles (Líquido Cefalorraquídeo) o todo líquido que contenga sangre visible y fluidos corporales.

- Negligencia Inexcusable: Se entiende por "negligencia inexcusable" la falta grave del cuidado debido al que se encuentra obligado un trabajador respecto de las labores que realiza al interior de la empresa en la que trabaja.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 7 de 77

VI. DESARROLLO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES (Estatuto Administrativo)

Artículo N° 1: Las disposiciones respecto a la parte de orden administrativo, se regirán para todos los funcionarios del servicio de Salud Araucanía Norte, en lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

Artículo N° 2: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL: MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL DEL SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE. EXTRACTO RES. EX N° 1355 DEL SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE, DE FECHA 23 DE JUNIO DE 2021)

AMBITO DE APLICACION.

Este procedimiento se aplica para todas las personas que trabajan en la institución, respecto de los cuales el Servicio ejerza su potestad, personal de planta y contrata, comprendiendo a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si le es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

Se incluye además a los alumnos y alumnas en práctica, como así mismo a las contrataciones externas (guardias, personal de aseo, etc.) y al personal contratado por modalidad "compra de servicio", si son afectados por alguna de las conductas de maltrato, acoso laboral y/ o acoso sexual, descritas en este procedimiento.

DEBER INSTITUCIONAL.

Es un deber del Servicio de Salud Araucanía Norte, garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de violencia. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento por maltrato laboral, acoso laboral o sexual, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en los artículos 6 y siguientes del presente protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

DEBER DE DENUNCIAR.

Cualquier funcionario/a que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con las situaciones de violencia laboral descritas en el presente procedimiento, mientras ejecuta sus funciones en el Servicio de Salud Araucanía Norte, debe reportar tal hecho de manera oportuna al director o directora de su respectivo establecimiento. En particular, quien ejerza funciones de jefatura y tome conocimiento de hechos de maltrato o acoso, debe informar a la parte afectada respecto del procedimiento de denuncia, mediante el cual ella o él puede presentar la

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 8 de 77

correspondiente denuncia formal, pudiendo la jefatura presentarla en su nombre o a su petición, a la instancia correspondiente.

PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El presente procedimiento, considerará los siguientes principios básicos orientadores, en cada una de sus etapas; siendo prioritaria la capacitación permanente en el desarrollo de competencias en estos ámbitos, de las/os funcionarias/os encargadas/os, tanto de informar y difundir, recepcionar denuncias, como de investigar, monitorear y sancionar faltas administrativas en la materia. Estos principios son:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de instruir el procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuar en general, como respecto de los involucrados y de la información que tome conocimiento. De esta manera se deberá asegurar la privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, sea por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otra de similar naturaleza.
- **Rapidez:** El procedimiento debe instruirse con celeridad, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines coercitivos y reparadores que se persiguen, siempre con un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
- **Responsabilidad:** La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia debe realizarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los diversos géneros, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, visibilizando y sancionando efectivamente, aquellas vulneraciones a la integridad funcionaria que tengan su origen en discriminaciones de género.
- **Probidad administrativa:** Este principio consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Debido proceso:** En todo proceso de investigación por maltrato o acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- **Dignidad e integridad de las personas:** Se deberá garantizar protección y trato digno a las personas que realizan una denuncia. Las personas involucradas en la recepción, los/as profesionales que asesoren e informen, las/os investigadoras/es de los procedimientos administrativos y los/as directores/as, deberán tener especial cuidado con las personas que

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 9 de 77

realizan denuncia de violencia laboral. Para ello, deberán guardar la discreción que amerite el caso, como tomar las medidas que garanticen privacidad, no victimización o revictimización, celeridad del procedimiento y velar por que se realice un trato igualitario respecto del sexo, orientación sexual e identidad de género, así como de la procedencia étnica y cultural. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

Artículo N° 3: MARCO CONCEPTUAL DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL

VIOLENCIA LABORAL.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral, donde pueden distinguirse, entre muchos tipos, el maltrato, el acoso laboral y el acoso sexual. En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para estas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno/a o varios/as victimarios/as.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía. Es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otras por antigüedad, más confianza con la jefatura, posición socioeconómica, nivel de escolaridad, entre otros.
- Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, en horario laboral o fuera de este.
- Afectan no sólo a los/as involucrados/as directamente (víctima y victimario/a), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral
- Afecta, asimismo, la intimidad de la persona violentada, repercutiendo en su núcleo familiar.

Estas conductas de violencia laboral pueden manifestarse de varias formas:

- a. Vertical descendente: aquel en que la persona maltratadora o acosadora ocupa un cargo superior a la persona víctima, por ejemplo, su jefatura.
- b. Vertical ascendente: son aquellas hostilidades que ejerce una o más personas en contra de la víctima, quien se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas para hostigar a la jefatura.
- c. Horizontal: se produce cuando existen hostilidades, malos tratos o conductas de acoso entre pares de un mismo nivel jerárquico.

NO ES VIOLENCIA LABORAL.

Es importante considerar que las dificultades cotidianas y conflictos que se producen por consecuencia natural de las tensiones en el trabajo, las cuales son aisladas, y no son sistemáticas, NO constituyen situaciones de violencia laboral. Ejemplos de estas situaciones son:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo
- Amonestación de la jefatura directa, producto de errores reiterados o faltas en el trabajo, fundados, las que deben ser efectuadas siempre en un marco de respeto mutuo. Además, existe un respaldo formal de dichas faltas o errores.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 10 de 77

- Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo, las que deben ser efectuadas siempre en un marco de respeto mutuo; existiendo además, respaldo formal de dichas situaciones.
- Otras de naturaleza símil.

MALTRATO LABORAL.

Definición: Corresponde a cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo, afectando o degradando el clima laboral.

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión esporádica, relacionada habitualmente con hábitos de conducta maltratantes (personas que suelen gritar e insultar) que ocurre en una ocasión puntual; es decir, que no es reiterativo.
- La conducta puede ser generalizada, ya que no existen distinciones frente a la víctima, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- La conducta puede ser evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- Afecta la dignidad de las personas, al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas

ACOSO LABORAL.

a) Definición:

Según la Ley 20.607, el Acoso Laboral se define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

b) Características

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 11 de 77

- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

c) Requisitos

Para que se configure una conducta de acoso laboral, se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, es decir, que sea ejercida en más de una ocasión.
- Que sea ejercida por el empleador o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, es decir, puede ser descendente (de jefatura a subordinado/a), horizontal (entre pares) o ascendente (de subordinada/o a jefatura) y tanto individual como colectiva.
- Que sea ejercida por cualquier medio, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, trato diferenciado, otros.
- Que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d) Ejemplos de conductas de acoso laboral

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin dar explicaciones al trabajador o trabajadora.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él o ella, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible, "ley del hielo").
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 12 de 77

- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, propuestas, soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo/a o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

ACOSO SEXUAL:

a) Definición:

La Ley N° 20.005, señala: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

b) Requisitos

- Que existan requerimientos de carácter sexual: Esto significa que es necesario que se soliciten favores con connotación sexual que afecten la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, de forma verbal, gestual o física directamente. Lo anterior se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, la libertad sexual de la víctima.
- Que sea realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Que sea sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta de manera expresa y activa por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- Puede ser por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador o acosadora sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- Que exista una amenaza de perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

c) Ejemplos de conductas de acoso sexual

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 13 de 77

equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que el o la afectada haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los o las afectadas se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado o acosada.

Para todos los efectos, se entenderá por acoso sexual la conducta ejercida independientemente del nivel jerárquico de las partes involucradas, vale decir, el acoso sexual puede ser descendente (de jefatura a subordinada/o), horizontal (entre pares) o ascendente (de subordinada/o a jefatura).

VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Organización Mundial de la Salud, reconoce que "la violencia contra la mujer constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres" y adopta para su comprensión, la definición de Naciones Unidas que entiende la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

Así mismo, la Convención Belém do Pará entiende la violencia contra la mujer, como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, y precisa en su Art. 2º que ésta incluye "la violencia física, sexual y psicológica: a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra".

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 14 de 77

La violencia contra la mujer puede adoptar distintas formas. Entre ellas podemos distinguir:

- **Violencia sexual:** Acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea por medio de amenazas, intimidación, coacción o por llevarse a cabo en estado de inconciencia, enajenación mental o abusando de la indefensión de niñas o mujeres en situación de discapacidad, vulnerando, perturbando o amenazando el derecho de las mujeres a la libertad sexual y reproductiva o el derecho de las niñas a la indemnidad sexual. Ejemplos: acosos, abusos, violación, obligación a abortar, esterilizarse, embarazarse, involucramiento en actos de prostitución o pornografía.
- **Violencia Física:** Es aquella conducta dirigida contra el cuerpo de la mujer y que vulnera, perturba o amenaza su integridad física o su derecho a la vida. Ejemplos: empujones, tirones de pelo, pellizcos, cachetadas, quemaduras, rasguños, patadas, golpes de puños, golpes con objetos, ataques con armas, estrangulamiento. En los casos más extremos puede llegar a femicidios frustrados o consumados.
- **Violencia Psicológica/Emocional:** Conducta u omisión que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la mujer que está siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico. Ejemplos: amenazas, agresiones verbales, persecución psicológica, manipulación emocional, exclusión, etc.

En el ámbito laboral la violencia contra las mujeres puede adoptar tres grandes tipologías: I. el maltrato y acoso laboral por razones de género (trato hostil y/o agresivo episódico o reiterado en el tiempo, por razones de género, que pone en riesgo el desempeño o la continuidad laboral de la afectada), II. El acoso sexual laboral (exposición a situaciones de carácter sexual, sin consentimiento de la afectada, por razones de género) y III. La discriminación arbitraria por razones de género (trato hostil, denigrante y/o agresivo por razones de género, que pone en riesgo o afecta negativamente el desempeño laboral de la mujer). Este procedimiento considera estas tres formas de violencia laboral, como una flagrante vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras, por lo cual se explicita la urgencia de visibilizar estas prácticas, sancionar a las/os responsables y apoyar a las afectadas, favoreciendo la reparación psicosocial y laboral.

FALTA ADMINISTRATIVA.

Las autoridades y jefaturas tienen como obligación especial la de desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de las/os funcionarias/os, esta falta de ecuanimidad configura una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general, por lo tanto es deber de todo funcionario/a, el realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución, siendo evidente que una situación de maltrato laboral, acoso laboral y sexual y/o agresión en contra de un/a funcionario/a, conllevan una vulneración a este deber.

De esta forma, está prohibido a todo/a funcionario/a, el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionarios/as, incluidas las conductas señaladas en el inciso anterior, ya que estos actos constituyen un atentando al principio de probidad administrativa y al deber de actuar con ecuanimidad que tiene toda autoridad y funcionario público, constituyendo una falta administrativa que puede ser sancionada, previo procedimiento administrativo, con una medida disciplinaria.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 15 de 77

Artículo Nº 4: MARCO NORMATIVO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL

- Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/ 19.653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley Nº 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley Nº 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Instructivo Presidencial Nº 06, de 23 de mayo de 2018 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.

Artículo Nº 5: LA DENUNCIA

El SSAN contará con un Formulario de Denuncia, el que estará disponible para toda la comunidad funcionaria, a través de la página web del Servicio de Salud Araucanía Norte, en las distintas OIRS de los establecimientos y en las oficinas de recepción de denuncias de violencia laboral. Este formulario estará diseñado en base a la ley 18.834 y a las orientaciones vigentes de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La denuncia deberá efectuarse materialmente en soporte de papel. Para formalizar la denuncia se utilizará dicho formulario, el que contendrá exigencias mínimas y será difundido periódicamente y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- a) Fecha y lugar en que se realiza.
- b) Identificación, domicilio y firma del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente artículo.
- c) La individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que se cometieron.
- e) Acompañar y mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la Denunciante. Si éste/a no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego. En ella, serán secretos, respecto de terceros, la identidad del/la Denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Queda prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con el contenido mínimo, prescrito en las letras a, b, c, d y e, del presente Artículo, se tendrán por no presentadas.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 16 de 77

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde la fecha de ingreso de la denuncia, un plazo de 3 días hábiles para resolver fundadamente si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Para efectos de este procedimiento, el plazo para que un director o directora de establecimiento, decida si instruirá un proceso sumarial o lo desestimaré, desde que recibe la denuncia formal, será de 5 días hábiles.

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

En cada establecimiento, el funcionario o funcionaria competente para recepcionar las denuncias, será el/la "Receptor/a de Denuncia de MALS (Maltrato laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual)". El receptor o receptora, recibirá la denuncia en sobre sellado, entregando a la persona que denuncia una copia del registro de recepción firmado por el/la denunciante y el/la receptor/a. Luego de esto, en un plazo de 24 hrs. el o la receptora enviará la denuncia formal, siempre sellada, al director o directora del establecimiento.

Los establecimientos de la Red Araucanía Norte, propiciarán la implementación de una Oficina de Recepción de Denuncias de MALS (que puede coincidir con alguna de las unidades ya existentes, por ejemplo, OIRS, Oficina de Psicóloga/o Organizacional, Oficina Asistente Social, Oficina de Salud Ocupacional, Oficina de Personal, Oficina Jurídica, Oficina Referente de Género, Oficina Referente Buen Trato Laboral, etc.), designando por Resolución Exenta al funcionario o funcionaria que ejercerá como Receptor/a de denuncias de MALS. Destacando dentro de sus funciones que la o el receptor de denuncias jamás tiene acceso al contenido de la denuncia, sino que únicamente registra por orden cronológico su ingreso y canaliza con celeridad dicho documento.

FORMALIDAD DE LA DENUNCIA.

La denuncia formal, deberá estar debidamente firmada por la persona denunciante y dirigida al director o directora del establecimiento. Se presentará en un sobre cerrado con indicación de "RESERVADO" o "CONFIDENCIAL", el que será recepcionado por el receptor o receptora de denuncias de MALS (maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual), persona designada por cada establecimiento y que debe ser sociabilizada a toda la comunidad funcionaria.

El receptor o receptora, registrará por orden cronológico la recepción de la denuncia y entregará copia del registro a la persona denunciante, con el objeto de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

Sin perjuicio de lo anterior, el o la denunciante tiene el derecho de canalizar la denuncia por otros medios, si así lo estima conveniente, en base a las garantías legales vigentes en nuestro país.

DENUNCIA EN DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO.

En caso que el/la denunciante así lo considerase, podrá denunciar directamente a la autoridad competente, resguardando la confidencialidad y formalidad de la información, según lo establecido en el artículo 90B del Estatuto Administrativo.

Los directores o directoras que reciban denuncias directamente, deben llevar un registro por orden cronológico actualizado de denuncias recibidas e informarán al receptor o receptora de denuncias de MALS del establecimiento, únicamente con fines estadísticos y de reportabilidad al nivel central, cuidando de no entregar datos de identificación del denunciante o denunciado/a.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 17 de 77

DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE.

Los/as funcionarios/as que denuncien a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente los que contravienen el principio de probidad administrativa, tendrán los siguientes DERECHOS:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el Denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
- d. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

RESPUESTA FORMAL A LA PERSONA DENUNCIANTE.

En el caso que el/la directora/a del establecimiento considere que los antecedentes expuestos en la denuncia formal, no ameritan fundadamente el inicio de un procedimiento administrativo, debe responder por vía formal al/la denunciante, mediante documento donde se expongan claramente los argumentos que fundamentan dicha decisión. Asimismo, el/la denunciante será informado/a formalmente, si el/la directora/a decide instruir el proceso.

El plazo que el/la director/a tiene para dar respuesta a la persona denunciante es de 5 días hábiles, contados desde el momento en que se recepciona la denuncia formal.

Si en este plazo el/la denunciante no ha sido notificado formalmente de la decisión del/la directora/a respecto a instruir o no un proceso disciplinario, puede pedir explicaciones al Receptor/a de Denuncias de MALS de su establecimiento y/o informar al Comité Central de Buen Trato Laboral, quien informará a su vez, al director o directora del Servicio de Salud Araucanía Norte, para que instruya al director o directora en cuestión, el cumplimiento de los plazos estipulados en este procedimiento.

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Estatuto Administrativo en su Artículo 125, que señala que "La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: d) "Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado" (art.125 letra d E.A.)

DESARROLLO DE LA DENUNCIA.

Si el/la directora/a del Establecimiento decide instruir un proceso disciplinario, en base a los antecedentes expuestos en la formalización de la denuncia, en un plazo de 5 días hábiles,

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 18 de 77

peticiónará al director o directora del Servicio de Salud, la designación de un/a Fiscal externo al establecimiento de origen de la denuncia, a fin de instruir una investigación sumaria o sumario administrativo, según sea la gravedad de la denuncia.

Si en este plazo, el/la directora/a del Establecimiento de origen de la denuncia no ha solicitado la designación de un/a funcionario/a externo/a para ser nombrado/a Fiscal, el/la denunciante informará al Comité Central de Buen Trato Laboral, quien informará a su vez, al director o directora del Servicio de Salud, para que este instruya el cumplimiento de los plazos estipulados en este procedimiento.

El/la director/a del SSAN, en el plazo señalado, podrá designar en comisión de servicio para ser nombrado fiscal administrativo a un funcionario de esta dirección o lo solicitará al director o directora de otro establecimiento hospitalario, distinto al establecimiento que originó la denuncia, que designe a un funcionario o funcionaria de su dependencia, para ser nombrado fiscal administrativo en el recinto hospitalario solicitante.

El/la Fiscal designado/a debe poseer igual o mayor grado o jerarquía que el/la funcionario/a que aparezca involucrado en los hechos. Esto permite que, en el momento de la Formulación de Cargos, el/la fiscal no se vea en la obligación de inhabilitarse por poseer menor grado que el/la acusado/a, favoreciendo así la celeridad del proceso.

Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquel sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Además, el/la fiscal designado/a no debe haber sido sancionado por materia de trato laboral o estar siendo investigado/a como denunciado/a en un proceso sumarial. La designación en comisión de servicio, la realizará el director o directora del establecimiento de pertenencia del fiscal, en un plazo máximo de 5 días hábiles; con distribución al Hospital de origen de la denuncia y al comisionado/a. Finalmente, la dirección del establecimiento de origen de la denuncia, tras recibir la resolución de la comisión de servicio del fiscal o la fiscal designada, emitirá la resolución que da inicio al Procedimiento Administrativo, en un plazo máximo de 3 días hábiles.

Artículo Nº 6: INVESTIGACIÓN SUMARIA/ SUMARIO ADMINISTRATIVO.

Una vez que se ordene la instrucción de un proceso disciplinario por los hechos denunciados, el procedimiento se registrará por las normas que establece el Estatuto Administrativo, artículos 119 y siguientes, especialmente en lo que dice relación a los plazos legales para su sustanciación y por lo señalado en el presente procedimiento:

a) El/la director/a del Establecimiento de origen de la denuncia, ordenará iniciar el proceso disciplinario pertinente, en un plazo máximo de 3 días hábiles, una vez recibida la designación del/la fiscal.

b) Respecto a la investigación sumaria, esta no puede exceder el plazo de 5 días hábiles. Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por la autoridad competente, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.

Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos días hábiles, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días hábiles.

Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días hábiles, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 19 de 77

Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en el Estatuto Administrativo.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de 2 días hábiles, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio, ante el jefe superior de la institución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de dos días hábiles.

c) Así mismo, en el caso del Sumario Administrativo, la investigación deberá realizarse en un plazo de 20 días hábiles. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar 60 días hábiles, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución, según corresponda.

Al término de este plazo se declarará cerrada la investigación, pudiendo el fiscal proponer el sobreseimiento definitivo del proceso sumarial o proceder a la formulación de cargos, los que deberán ser debidamente notificados al inculcado, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la fecha de su notificación, para presentar sus descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días hábiles, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculcado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días hábiles.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días hábiles, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe superior de la institución, quien resolverá en el plazo de cinco días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculcado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento.

ARTÍCULO 25.- RECURSOS DE APELACIÓN. Si alguna de las partes involucradas no estuviese conforme con la resolución respectiva, podrán interponer dentro de los plazos legales, los Recursos que franquea la Ley en el artículo 141 del Estatuto Administrativo.

“En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

a) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y

b) De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de 5 días hábiles, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los 5 días hábiles siguientes.

MONITOREO DEL PROCESO Y DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES DECRETADAS EN EL PROCEDIMIENTO SUMARIAL. -

El Comité Central de Buen Trato Laboral, será la entidad encargada de monitorear el procedimiento sumarial, como el cumplimiento de las sanciones decretadas por el/la fiscal.

Ante el incumplimiento, será el Comité Central, quien, mediante documento formal, informará al director o directora del Servicio de Salud, la vulneración del presente procedimiento. Asimismo,

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 20 de 77

dicho comité provincial, informará al director o directora del Servicio, toda vez que existan denuncias de MALS que se encuentren sin respuesta formal en los plazos establecidos legalmente, por parte de los o las directoras de los establecimientos de salud.

EQUIPO DE FISCALES.

La Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte podrá disponer la constitución de un equipo de profesionales de distintos establecimientos, capacitadas/os para ejercer como fiscales de procesos sumariales relativos a temas de violencia laboral. Para tales fines, los/as directores/as de los establecimientos hospitalarios, en conjunto con el Comité Central de Buen Trato Laboral, propondrán al/la director/a del Servicio, una nómina actualizada de funcionarias/os de distintos establecimientos, a fin de ser designados/as como Fiscal a cargo de estos procesos sumariales, que se encuentren previamente capacitados en estas materias.

FACULTADES DE LOS FISCALES.

En el curso de un sumario el o la fiscal administrativo/a tendrá amplias facultades para realizar su investigación y los/as funcionarios/as estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. Podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los/as inculpados/as como medida preventiva.

MEDIDAS DE RESGUARDO.

El director o directora, o la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario, de oficio o a petición del interesado/a, sin perjuicio de la facultad del o la fiscal, señalado en el artículo anterior, conforme a los antecedentes que se tengan, podrá disponer medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los o las involucradas, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las partes. Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo(s).

DILACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS.

La dilatación o dilación de los procesos sumariales, por encima del plazo planteado en el estatuto administrativo, sin razones fundadas, puede ser causal de anotación de demérito u otra medida disciplinaria mayor, como apertura de proceso sumarial, para el/la funcionario/a que ejerce como Fiscal, según lo señalado por el artículo 143 del Estatuto Administrativo "Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal".

Esta sanción podría ser solicitada por el Comité Central de Buen Trato Laboral, mediante informe a la directora o director del SSAN.

INCONVENIENCIA DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN. Un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, es una materia de orden público, por tanto, cualquier mecanismo alternativo de resolución de conflictos, no obstará la instrucción y continuación del procedimiento administrativo.

En el caso de haber voluntad de denuncia, ante un posible acto de maltrato organizacional, acoso laboral o acoso sexual, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución, como mediación, conciliación, negociación, reunión de las partes involucradas con la jefatura del respectivo servicio o unidad, u otro tipo de intervenciones diferentes al proceso

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 21 de 77

sumarial. Esta medida busca evitar la doble victimización o re victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, especialmente, no permite este tipo de estrategias de resolución de conflictos.

Las estrategias de resolución de conflictos son herramientas de gestión de ambientes laborales, que debiesen estar presentes en las políticas y protocolos del ámbito de gestión y desarrollo de personas del Servicio de Salud Araucanía Norte, y pueden ser implementadas por los establecimientos para subsanar situaciones conflictivas en determinadas unidades, servicios o secciones, únicamente en las situaciones donde no exista formalización de denuncia por MALS.

RESPECTO DE LA IRREVERSIBILIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. Una vez que el procedimiento sumarial se instruye, debe llevarse a cabo hasta el cierre de la investigación, aun cuando la/el denunciante se retracte, e incluso aun cuando el/la denunciado/a deje de prestar servicios para la institución, pues si se establece una sanción, queda establecido en su hoja de vida, como antecedente. (Artículo 147 inciso final "...Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine".

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS. En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Estatuto Administrativo en su Artículo 125, que señala que "La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: d) "Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado" (art.125 letra d) Estatuto Administrativo.)

La ley protege el derecho de los y las trabajadoras a su dignidad, lo cual está consignado tanto el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, de modo que de producirse denuncias que carezcan de fundamento y se compruebe que fueron realizadas con el propósito de causar daño a la imagen de un/a funcionario/a, se iniciará un proceso sumarial para determinar responsabilidades, y eventualmente sancionar conductas contrarias a la probidad administrativa.

Artículo Nº 7: DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LAS MATERIAS ASOCIADAS AL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL

El Servicio de Salud Araucanía Norte, realizará todas las acciones a su alcance, para propiciar que la comunidad funcionaria cuente con información actualizada respecto al maltrato laboral, acoso laboral y sexual y a la igualdad de género en el ámbito laboral y público; así como a temáticas transversales como Los enfoques de Género, interculturalidad y Derechos Humanos. En este sentido, las subdirecciones de gestión y desarrollo de personas, así como las/os referentes de género y las/os referentes de Buen Trato Laboral, se deben coordinar para realizar actividades en conjunto, involucrando a los Comités de Buen Trato Laboral de la Red y al Comité Central de Buen

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 22 de 77

Trato, así como a otras entidades pertinentes, como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y las unidades de Salud Ocupacional, en la misión de difusión y sensibilización en estos temas.

Artículo N° 8: Para mayor información, todo/a funcionario/a tiene a disposición el "**Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia Laboral: Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Servicio de Salud Araucanía Norte**" (Res.Ex. 1355/2021), en las plataformas comunicacionales oficiales de la institución, o bien, puede solicitarla a la Dirección del servicio de Salud, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Sección Desarrollo Organizacional al/la referente de Buen trato Laboral. Formulario de denuncia se encuentra en anexo N°7 del presente Reglamento.

TITULO I DEFINICIONES

Artículo N° 9: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **Acción Insegura (sub estándar):** Es todo acto u omisión que comete el/la funcionario/a, que lo desvía de la manera aceptada como correcta y segura para desarrollar una actividad o trabajo y que no esté establecido en protocolos o procedimientos.
- **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo, y que le produce incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y a los producidos intencionalmente por la víctima.
- **Fuerza mayor extraña:** Que no tenga relación alguna con las labores que desempeña el afectado. Alude a lo irresistible, es decir lo "inevitable".
- **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el/la trabajador/a al ocurrir el siniestro.
- **Asesor en Prevención de Riesgos Laborales:** Para los establecimientos hospitalarios serán los encargados de las respectivas unidades de prevención de riesgos.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es un organismo técnico de participación entre el empleador y lo/as funcionarios/as, formado por tres representantes de los funcionarios y tres representantes designados por el director y constituido en cada establecimiento de salud.
- **Condición Insegura (sub estándar):** Es la presencia de riesgo derivada de las instalaciones,

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 23 de 77

equipos o procesos de trabajo. Además son aquellas condiciones deficientes presentes en el ambiente de trabajo que pueden originar un accidente.

- **Elementos de Protección Personal (E.P.P.):** Cualquier elemento destinado a ser llevado o sujetado por el/la funcionario/a para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.
- **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza un trabajador y que le produzca incapacidad o muerte según Artículo N° 7 de la Ley N° 16.744.
- **Incidente:** Acontecimiento no deseado que bajo condiciones levemente diferentes, pudo haber resultado en daño físico a las personas, daño a la propiedad, al medio ambiente y/o pérdida en los procesos.
- **Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de servicio, jefe unidad, jefe centro de costo, supervisor, jefe de turno, entre otros.
- **Normas de Seguridad:** Es el conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios emanadas de este reglamento, de la Unidad de Salud Ocupacional, Unidad de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del organismo administrador de la Ley N° 16744, y/o algún organismo fiscalizador competente por ley, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el funcionario/a.
- **Organismo Administrador del Seguro Ley N° 16.744:** Organismo encargado de la administración de la Ley N° 16.744, al que se encuentra afiliada la organización. Para el Servicio de Salud Araucanía norte, es el Instituto de Seguridad Laboral.
- **Precauciones estándares:** Conjunto de medidas destinadas a minimizar el riesgo de transmisión de infecciones entre el personal y los pacientes, por patógenos que se transmiten por el contacto de sangre tales como el VIH y Hepatitis B y C. y otros multiresistentes Microorganismos.
- **Fluido de riesgo biológico:** Todo fluido corporal debe ser considerado peligroso, pero se clasifican según su riesgo, es así que se consideran fluidos corporales de alto riesgo biológico a la sangre, semen, secreción vaginal, líquidos de cavidades estériles (Líquido Cefalorraquídeo) o todo líquido que contenga sangre visible y fluidos corporales.
- **Negligencia Inexcusable:** Se entiende por "negligencia inexcusable" la falta grave del cuidado debido al que se encuentra obligado un trabajador respecto de las labores que realiza al interior de la empresa en la que trabaja.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 24 de 77

TÍTULO II COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo N° 10: Para una adecuada implementación y control del presente instrumento resulta imprescindible el actuar de los diferentes Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuya misión principal es cumplir con las funciones estipuladas en el Decreto Supremo N° 54, pero además, ser los gestores del continuo mejoramiento de las condiciones laborales en materia de higiene y seguridad dentro de sus establecimientos.

Artículo N° 11: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se organizarán en cada establecimiento del Servicio, conforme a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuerpo legal que contiene las funciones, atribuciones, obligaciones y reglamentación para su elección y funcionamiento. Existirá un Comité Paritario en cada uno de los siguientes establecimientos del Servicio.

- Dirección de Servicio de Salud Araucanía Norte.
- Hospital de Angol.
- Hospital de Collipulli.
- Hospital de Curacautín.
- Hospital de Lonquimay
- Hospital de Purén
- Hospital de Traiguén
- Hospital de Victoria

Artículo N° 12: Las jefaturas otorgarán las facilidades para el funcionamiento de estos comités junto con la unidad de Prevención de Riesgos, los cuales se deben reunir al menos una vez al mes y además cada vez que ocurra un accidente del trabajo y/o una enfermedad profesional resuelta por ISL.

Artículo N° 13: Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. De todos los acuerdos del comité se dejará constancia en cada reunión.

Artículo N° 14: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá sesionar siempre que asistan a lo menos 2 integrantes, siendo estos un representante del empleador y otro de los trabajadores.

Artículo N° 15: Son funciones del Comité Paritario:

- a) Asesorar e instruir a los funcionario/as en la correcta utilización de los instrumentos y elementos de protección personal.
- b) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Dirección del establecimiento como de los funcionario/as de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</p>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 25 de 77

- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el establecimiento.
- d) Decidir si un accidente o una enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del funcionario/a.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación destinados a los trabajadores y que tengan relación con prevención de riesgos laborales.
- h) Al visualizar una acción o condición de riesgo, el Comité Paritario deberá informar por escrito al jefe directo y a la dirección del establecimiento para conocimiento y acciones correctivas.

TÍTULO III DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo N° 16: Los funcionario/as deberán utilizar correctamente y cuidar apropiadamente todos los elementos de protección personal o de seguridad y los demás medios que se les proporcionen para su protección o la de otras personas.

Artículo N° 17: Todos los elementos y equipos de protección personal que reciban los/as funcionarios/as mediante proceso administrativo de distribución, son de propiedad fiscal, por lo que no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo sin autorización.

Artículo N° 18: Los elementos y equipos de protección personal, deberán cumplir con lo estipulado en el **D.S. N° 18/1995** del Ministerio de Salud sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales y el **D.S. N° 173/1982** del Ministerio de Salud que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de los elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

Artículo N° 19: Todo trabajador está obligado a solicitar y dar buen uso y cuidado a todos los elementos de protección personal entregados para su utilización e informar, en el acto, al jefe directo si su elemento de protección personal ha sido cambiado o extraviado, para lo cual, la jefatura deberá notificar a prevención de riesgos del establecimiento. Si el elemento de protección personal

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 26 de 77

está en malas condiciones o se ha deteriorado, deberá solicitar a su jefe directo la reposición inmediata.

Artículo N° 20: De igual manera, los funcionarios que reciban Elementos de protección personal, deberán usar y cuidar los elementos de protección que fueron entregados por el establecimiento. Se deberá respaldar la entrega mediante hoja de registro entrega de EPP.

Artículo N° 21: Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal.

La jefatura directa será responsable de solicitar a quien corresponda los elementos de protección personal necesarios para el personal a su cargo considerando seguridad y comodidad, pudiendo solicitar asesoría del tipo de elemento al asesor en prevención de riesgos del establecimiento. (Anexo 1)

TÍTULO IV PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Artículo N° 22: Los funcionarios/as deberán conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo de extinción de incendio (extintor y/o red húmeda) de su sección o área de trabajo, como asimismo de cualquier otro tipo de elemento del sistema de protección contra incendio, por ejemplo, pulsadores de alarma, que se encuentre a su disposición.

Artículo N° 23: Inmediatamente después de ser ocupado un extintor el funcionario deberá dar cuenta al asesor en Prevención de Riesgos a Servicios Generales y/o mantención de los establecimientos para proceder a su cambio y posterior recarga, en el caso de la Dirección del Servicio comunicar al Departamento de prevención de riesgos y posteriormente al departamento Recursos Físicos.

Artículo N° 24: En caso de incendio, se deberá proceder conforme a lo establecido en cada establecimiento y Servicio de Salud Araucanía Norte. Plan de Prevención de Incendios y el Plan Institucional de Evacuación según corresponda.

Artículo N° 25: Cada establecimiento deberá contar con monitores de evacuación encargados de dirigir a las personas que se encuentran en su área hacia el punto de encuentro más cercano, de igual manera, deberá contar con personal instruido en el uso de extintores de incendios.

Artículo N° 26: Los extintores deberán cumplir con todos los requisitos y características que establece el D.S. N° 44/2018, D.S. N° 594/1999 y, Nch N° 934/2008 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 27 de 77

Artículo Nº 27: Todo funcionario deberá conocer las clases de fuego y tipos de agentes extintores que dispone el establecimiento además las formas de combatirlos:

Tipos de fuego	Agentes de extinción
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, genero, etc.	Agua presurizada. Espuma. Polvo químico seco (ABC).
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares	Espuma Dióxido de carbono (CO ₂). Polvo químico seco ABC-BC.
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados	Dióxido de carbono (CO ₂). Polvo químico seco ABC-BC.
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial.

TÉCNICA DE USO CORRECTO DE UN EXTINTOR

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 28 de 77



TÍTULO V
DISPOSICIONES GENERALES PARA EL MANEJO DE REAS

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 29 de 77

Artículo Nº 28: El manejo de los residuos generados en un establecimiento de atención de salud (R.E.A.S.) comprende un conjunto de actividades y procesos a las que se someten los residuos luego de su generación y cuya eficacia depende de una adecuada segregación, transporte, almacenamiento, tratamiento y disposición final. El manejo de los residuos se deberá efectuar en conformidad al reglamento sobre manejo de residuos de establecimientos de atención de salud, Decreto Nº 6/2009 del Ministerio de Salud.

Cada establecimiento deberá contar con un plan o procedimiento de manejo interno REAS.

Artículo Nº 29: Los residuos generados en establecimientos de atención de salud se clasifican en las siguientes categorías según su riesgo:

- a) **Residuos peligrosos:** Son residuos peligrosos aquellos que presentan una o más características de peligrosidad definidas en el Decreto Supremo Nº 148/2003 del Ministerio de Salud, tales como residuos por drogas citotóxicas, xileno, metanol, acetona, formaldehído, soluciones en base a fenol, mercurio, ácido sulfúrico, clorhídrico, entre otras.
- b) **Residuos radioactivos de baja intensidad:** Son aquellos que contienen o están contaminados por sustancias radiactivas cuya actividad específica, luego de su almacenamiento, ha alcanzado un nivel inferior a 74 becquereles por gramo. El manejo deberá cumplir con la normativa vigente.
- c) **Residuos especiales:** Son aquellos sospechosos de contener agentes patógenos en concentración o cantidades suficientes para causar enfermedad a un huésped susceptible, en esta categoría se incluye:
 - Cultivos y muestras almacenadas, residuos de la producción de material biológico, vacunas de virus vivo, placas de cultivo.
 - Residuos patológicos, restos biológicos incluyendo tejidos, órganos.
 - Sangre y productos derivados incluyendo el plasma, el suero y demás componentes sanguíneos y algodones saturados con estos.
 - Cortopunzantes, residuos resultantes del diagnóstico, tratamiento, investigación o producción, capaces de provocar cortes o punciones.
 - Residuos de animales, cadáveres o partes de animales, así como sus camas, que estuvieron expuestos a agentes infecciosos.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 30 de 77

d) **Residuos sólidos asimilables a domiciliarios:** Son residuos que por sus características físicas, químicas o microbiológicas, pueden ser entregados a la recolección municipal y dispuestos en un relleno sanitario, tales como residuos de preparación y servicio de alimentos, material de limpieza de pasillos, papeles y materiales de oficina, entre otros. Los depósitos para la recolección de desechos antes de su disposición final deberán estar distantes del establecimiento, contar con tapas o rejillas protectoras contra vectores y/o




600.594.5600
stericycle.cl

MANEJO RESIDUOS PELIGROSOS - DS N° 148 de 2003



- Residuos cortopunzantes contaminados con residuos peligrosos
- Pilas



Residuos cortopunzantes contaminados con fármacos

- Ampollas
- Agujas



- Amalgamas



- Fármacos



- Citotóxicos



- Residuos inflamables**
 - Inhaladores
 - Aerosoles
- Residuos corrosivos**
 - Baterías
 - Cal
- Residuos tóxicos**
 - Mercurio
 - Amalgamas

NO SE DEBEN MEZCLAR DISTINTAS CATEGORÍAS DE RESIDUOS EN UN MISMO CONTENEDOR O BOLSA

CONSEJOS PARA UN MANEJO SEGURO



Todas las bolsas, bidones y contenedores deben identificar: generador, tipo de residuo y fecha (escribir con plumón indeleble). **SÓLO SE RETIRARÁN CONTENEDORES CORRECTAMENTE IDENTIFICADOS.**



El cierre de las bolsas debe realizarse con un precinto plástico, dejando un moño de 15 centímetros.



El llenado máximo de cada bolsa o contenedor es a ¾ partes de su capacidad.



El peso máximo de cada bolsa debe ser de 15 kilogramos.



Los bidones deben estar correctamente cerrados para evitar derrames y rotulados.



Recuerda pesar bolsas y contenedores para realizar declaración SIDREP previo al retiro de los residuos.

MANEJO RESIDUOS ESPECIALES - Dto. N°6 de 2009



Residuos CORTOPUNZANTE tales como:

- Agujas
- Pipetas Pasteur
- Bisturis
- Placas de cultivo y demás cristalería contaminada con residuos biológicos
- Ampollas de vacunas



Residuos PATOLÓGICO

- Placentas
- Piezas anatómicas
- Órganos
- Restos de tejido



Residuos ANIMALES

- Piezas anatómicas
- Órganos
- Restos de tejido

CULTIVOS y MUESTRAS

- Sangre y productos derivados
- Elementos contaminados con sangre o fluido
- Contenedores cerrados o sellados con residuos cortopunzantes

NO SE DEBEN MEZCLAR DISTINTAS CATEGORÍAS DE RESIDUOS EN UN MISMO CONTENEDOR O BOLSA

CONSEJOS PARA UN MANEJO SEGURO



Todas las bolsas y contenedores deben identificar generadores, tipo de residuo y fecha (escribir con plumón indeleble).



El llenado máximo de cada bolsa o contenedor es a ¾ partes de su capacidad.



El cierre de las bolsas debe realizarse con un precinto plástico, dejando un moño de 15 centímetros.



El peso máximo de cada bolsa debe ser de 15 kilogramos.

TODO EL PLÁSTICO DE LAS BOLSAS Y CONTENEDORES TRATADOS E RECEBIDOS EN NUESTRA PLANTA, TIENE COMO DESTINO FINAL RELLENOS SANITARIOS, LOS CUALES NO SE PUEDEN RECICLAR O REUTILIZAR, POR LO QUE ES FUNDAMENTAL HACER UN USO CONSCIENTE DE DICHS INSUMOS. ¡EL PLANETA TE LO AGRADECERÁ!

DISTRIBUCIÓN EXCLUSIVA Stericycle División Clínico 600.594.5600 clinico_cl@stericycle.com

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 31 de 77

roedores, con superficie de material lavable.

Artículo N° 30: Los residuos deberán ser segregados y almacenados en contenedores de acuerdo a las categorías señaladas y rotulados según normativa vigente Norma Chilena 2190. En cada servicio o zona de generación se deberán ubicar en un lugar previamente determinado y debidamente identificado.

Artículo N° 31: Los residuos especiales deberán almacenarse en un contenedor de color amarillo y los residuos sólidos asimilables a domiciliarios deberán almacenarse en un contenedor de color gris, verde o negro y los residuos peligrosos deben ser almacenados en contenedores de color rojo. Cada contenedor deberá tener una identificación, con la fecha que se envía a la bodega de almacenaje, la unidad que se generó y la categoría del residuo.

Una vez generados los residuos peligrosos, deberán ser declarados ante la Autoridad Sanitaria, a través del Sistema de Declaración y Seguimiento de Residuos Peligrosos (SIDREP) en la siguiente página web: www.retc.cl con el objetivo de ser entregados a terceros siempre que la empresa tenga autorización sanitaria de transporte y disposición final de residuos peligrosos.

Artículo N° 32: Los contenedores de residuos asimilables a domiciliarios y residuos especiales como el material cortopunzante se deberá retirar cuando estén con su capacidad en $\frac{3}{4}$, momento en que debe cerrarse y sellarse.

El retiro de los Residuos de Establecimientos de Atención de Salud (R.E.A.S.) desde los servicios deberá efectuarse en horarios y condiciones que minimicen molestias y riesgos y que no afecten el buen funcionamiento del establecimiento.

La recolección deberá realizarse en un carro que asegure la estabilidad de los contenedores, que minimice el ruido, de material que permita un fácil lavado. Su uso deberá estar claramente señalado.

Artículo N° 33: El personal que realice actividades de recolección, selección y transporte de los residuos en el establecimiento deberá ser capacitado por el encargado de la bodega REAS y/o sección prevención de riesgos según corresponda. Dicha capacitación debe contemplar los riesgos a los que está expuesto y las medidas de prevención que deben adoptarse. Además, deberá estar vacunado contra la hepatitis B.

El personal que realiza las funciones de retiro de residuos especiales deberá utilizar los elementos de protección personal, tales como, ropa de trabajo, calzado de seguridad, guantes resistentes al desgaste y punción, y pechera impermeable.

Artículo N° 34: En caso de cualquier accidente en la manipulación de REAS, se deberá regir por el procedimiento de accidentes laborales y procedimiento a accidentes con infecciones asociadas a atenciones de salud, según lo dispuestos en los protocolos del SSAN y de los procedimientos de cada establecimiento.

Artículo N° 35: Aquellos residuos que por sus características físicas químicas o microbiológicas se

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 32 de 77

puedan reutilizar reciclar o reducir, se debe aplicar una estrategia jerarquizada, la cual señala la siguiente prioridad: minimizar, tratar, disponer.

Artículo Nº 36: Los establecimientos de atención de salud deben cumplir con el Decreto Supremo Nº 609/1998 del Ministerio de Obras Públicas que establece normas de emisión para la regulación de contaminantes asociados a las descargas de residuos industriales líquidos a sistemas de alcantarillado.

Artículo Nº 37: Los hospitales de la red asistencial, mediante Decreto Supremo Nº 138/2005 del Ministerio de Salud, deberán cumplir anualmente con la Declaración de Emisiones Atmosféricas, las cuales deberán ser declaradas ante la Autoridad Sanitaria, a través de la página web: www.retc.cl.

PROCEDIMIENTO POR ACCIDENTES CON OBJETOS CORTOPUNZANTES Y FLUIDOS CORPORALES

Artículo Nº 38: En el establecimiento deberá existir un Profesional del Comité Local de IAAS, como responsable del sistema de vigilancia y seguimiento de los accidentes laborales con exposición a fluidos corporales (Riesgo biológico), según lo estipulado en cada uno de los protocolos de cada establecimiento.

Artículo Nº 39: De acuerdo al Algoritmo Procedimiento Accidente Laboral con Fluidos Corporales (Anexo Nº 2) se deberá actuar rápidamente y de acuerdo a lo siguiente:

- Todo funcionario que sufra un accidente que lo exponga a fluidos corporales deberá **comunicar el accidente al jefe directo** y asistirse y ser asistido por el **profesional médico de turno de Urgencias de cada Hospital de la red SSAN**, a fin de ser evaluado de acuerdo al protocolo establecido (Anexo 3).
- El médico de Urgencias del Hospital y de acuerdo al protocolo (Anexo 2 y 3) evaluará el curso de acción. Los posibles resultados son que el accidente no presente riesgo con fluidos corporales ("**Sin riesgo F.C.**") o que el accidente presente Riesgo con Fluidos Corporales ("**Con Riesgo F.C.**").
 - En el caso de que el accidente no origine riesgo (**Sin riesgo F.C.**) el sistema termina con el alta sin aplicación de tratamiento sino sólo curación si es necesario.
 - Contrariamente, y de acuerdo al protocolo, si el accidente presenta riesgo de adquirir enfermedades a través de fluido corporal ("**Con Riesgo F.C.**") el sistema

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 33 de 77

debe continuar siguiendo el flujo adecuado y de acuerdo a la situación coyuntural.
(Ver anexo 2)

- En caso de existir Riesgo por los fluidos corporales, Cada establecimiento se basara en su protocolo interno R.H 4.2 Manejo de accidentes laborales contaminadas con sangre o fluidos corporales de riesgo, tomando en cuenta la realización del test de Elisa y test rápido.
- Si los exámenes arrojan resultados negativos (sin riesgo) el funcionario se da de alta sin aplicación de tratamiento alguno.
- Se iniciará el tratamiento profiláctico sólo según indicación médica y en las siguientes situaciones:
 - Fluidos de fuente desconocida.
 - Paciente fuente inubicable y no identificable.
 - Paciente fuente se rehúsa a la toma de exámenes.
 - Resultado de exámenes da POSITIVO, Con confirmación.

Artículo N° 40: En cualquiera de estas situaciones el funcionario siempre es derivado a Urgencias del Hospital de Angol o Victoria para evaluación por médico de turno y exámenes confirmatorios posteriores.

TÍTULO VI DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo N° 41: Velar para que las labores habituales se realicen en un ambiente limpio y seguro.

Artículo N° 42: Fomentar el funcionamiento del Comité Paritario procurando dar solución a los problemas que se presenten en el ámbito de la seguridad en los ambientes de trabajo y minimizar las posibilidades que los funcionarios/as desarrollen enfermedades profesionales.

Artículo N° 43: Proteger a sus funcionarios/as de los riesgos del trabajo, entregándole para ello sin costo y bajo su cargo y responsabilidad, los elementos de protección personal que su labor requiera.

Artículo N° 44: Gestionar la identificación y evaluación de los factores de riesgo de trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo de extremidad superior presentes en las tareas, conforme a las indicaciones establecidas en la norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos, del Ministerio de Salud año 2012. Para ello podrá asesorarse con el organismo administrador de la Ley N°16.744.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 34 de 77

Artículo N° 45: Gestionar las medidas de control adecuadas para los funcionarios/as que se encuentren expuestos a radiación ultravioleta, según lo indicado en el Ley N° 20.096 la cual modifica al D.S N° 594, guía técnica MINSAL sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Se consideraran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. Las medidas de control se enuncian en la siguiente tabla:



Artículo N° 46: Riesgos Psicosociales ISTAS-21. Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior del establecimiento a través de la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21, según lo dispuesto en el protocolo de riesgos psicosociales resolución exenta n° 336 que modifica D.S. N° 594 del año 2017.

TÍTULO VII DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo N° 47: Todos los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte estarán obligados a tomar cabal conocimiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en Él.

Artículo N° 48: Informar situaciones y condiciones inseguras o sub estándar que visualicen al interior de su establecimiento, comunicando a su jefe directo y/o Comité Paritario, a fin de proveer lo necesario para su mejoramiento. En **anexo N° 4** se adjunta Formulario de Observaciones y/ Sugerencias. Dicho formulario deberá ser entregado al Comité Paritario de su establecimiento para la ejecución de observaciones y análisis, y mejora según corresponda.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 35 de 77

Artículo N° 49: Los trabajadores encargados de realizar la mantención y reparación de equipos eléctricos, deberán usar calzado de seguridad, lentes de seguridad, además de verificar la ausencia de tensión eléctrica.

Artículo N° 50: Informar a su jefe directo acerca de la anomalía de cualquier elemento defectuoso que detecte en su trabajo en general, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo N° 51: El funcionario/a que le corresponda efectuar reparaciones de equipos, enchufes u otros elementos que exijan retirar las defensas de seguridad, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su trabajo y mientras trabaje en esta actividad deberá tomar todas las precauciones del caso, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha los equipos en reparación.

Artículo N° 52: El funcionario/a que labore con productos de aseo, tales como, detergentes, cloro, entre otros deberá tomar las debidas precauciones para evitar incidentes, empleando delantal, guantes, mascarilla y, en general, todo aquel elemento de protección que el establecimiento señale.

Artículo N° 53: El funcionario/a que se vea afectado/a por alguna enfermedad y que afecta su capacidad y seguridad de su trabajo, deberá comunicar la situación a su jefe directo, para que este adopte las medidas del caso.

Artículo N° 54: Someterse a los exámenes médicos ocupacionales que disponga el organismo administrador, además debe acatar el tratamiento médico prescrito por el organismo pertinente, con motivo de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, así como los controles que puedan derivarse.

Artículo N° 55: Cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los jefes, Unidad de Salud Ocupacional, Unidad de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas correctivas y preventivas que procuren evitar su repetición.

Artículo N° 56: Velar por el buen cuidado de su higiene personal, como la de los lugares de trabajo (comedores, servicios higiénicos, vestuarios o casilleros), evitando almacenar o depositar en ellos desperdicios, restos de alimentos, materiales contaminados, soluciones tóxicas, inflamables o desechos en general.

Artículo N° 57: La funcionaria que esté embarazada y que dentro de sus funciones se encuentre el manejo manual de carga, manipulación de agentes químicos (Formaldehído, Óxido de Etileno, Citostáticos), exposición a radiaciones ionizantes, debe dar aviso inmediato a su jefatura directa para que según sea el caso evalúe la destinación de funciones en las que se evite exposiciones a los agentes de riesgo. Lo anteriormente señalado será regido de acuerdo a la Ley N° 20.001

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 36 de 77

modificada por Ley N°20.949.

Artículo N° 58: Referente a la manipulación manual de cargas esta será regida de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 20.001 modifica por Ley N° 20.949. La manipulación manual comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

DE ACUERDO A LO ANTERIOR QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LO SIGUIENTE:

- Operar con carga de peso superiores a los 25 kg, si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas, tales como grúas, traspaleta, carro de arrastre entre otras no pueden usarse.
- Mujeres y menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kg.
- Las operaciones de cargas y descargas para las mujeres embarazadas.

**TÍTULO VIII
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD**

Artículo N° 59: Las vías de circulación y/o evacuación deberán estar permanentemente despejadas y señaladas, prohibiéndose obstruir ellas con elementos u objetos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo N° 60: Los lugares de trabajo deberán permanecer limpios y ordenados evitando los derrames de cualquier tipo de líquidos u otras sustancias que puedan producir resbalones o caídas, golpes o por contacto con material contaminado de alto riesgo biológico.

Todo funcionario/a debe cooperar con el mantenimiento, conservación y buen estado de las dependencias, instalaciones o artefactos, informando de inmediato a su jefatura directa o al asesor de prevención de riesgos cualquier situación anómala.

Artículo N° 61: Los afiches, avisos y letreros se colocarán solo en los diarios murales, de modo que puedan ser leídos por todos los funcionarios/as; cada uno deberá cumplir con las instrucciones impartidas en ellas y velará por la integridad de los mismos, evitando su destrucción y/o deterioro.

Artículo N° 62: Todo funcionario/a que conduzca un vehículo institucional o fiscal incluidas las ambulancias deberá cerciorarse que éste cuente con cinturones de seguridad, extintores, botiquín y cumpla con todas las regulaciones establecidas en la reglamentación del tránsito para una conducción y/o transporte seguro. Si el vehículo no cumple con ésta reglamentación, deberá dejar constancia escrita en la bitácora u hoja de ruta y notificar por el mismo medio a su jefe directo, el

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 37 de 77

cual determinará por escrito en la bitácora la suspensión del vehículo.

Artículo N° 63: En el caso de que la jefatura del servicio de mantención o quien lo siga en la cadena de mando, será quien debe velar por la seguridad e integridad, cortando el suministro eléctrico del sector, y delimitar el área a intervenir. En caso de incumplimiento de esta medida será amonestado según Artículo N° 93).

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ANEXO N° 5

Artículo N° 64: El procedimiento a seguir frente a denuncias de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que atañan a funcionarios dependientes del Servicio de Salud Araucanía Norte, se establece según lo indicado en el anexo N°5 del presente Reglamento.

TÍTULO X

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS POR LA LEY N° 16.744 Y POR SU REGLAMENTO D. S. N° 101/1968 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo N° 65: Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud o mutualidades, en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Artículo N° 66: Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo N° 67: Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo N° 68: Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 38 de 77

resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo N° 69: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional al que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

Artículo N° 70: En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo esta resolver con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si estos fueren posteriores.

Artículo N° 71: Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberá reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud Previsional a que esté afiliado.

Artículo N° 72: El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de estas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente, para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del interés anual, que se aplicará diariamente, a contar del señalado requerimiento de pago.

Artículo N° 73: En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas, conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 39 de 77

parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud Previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional, que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones a que este le corresponda solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

Artículo N° 74: Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas, el equivalente a la cantidad que la entidad cobra por ellas, al proporcionarlas a particulares.

Artículo N° 75: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo N° 76: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictase en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Art. 79 del Decreto N° 101 antes citado.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo N° 77: El recurso de apelación, establecido en el inciso 3 del Artículo N° 77 de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos N° 80 y 91 del D.S. N° 101 antes citado.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 40 de 77

Artículo N° 78: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, así como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo, en el caso que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia, en los plazos establecidos en Art. N° 30 de la Ley N° 16.744.

Las denuncias deberán contener todos los datos que solicitan la respectiva Declaración de Accidentes o Enfermedades Laborales.

Artículo N° 79: La declaración de una enfermedad profesional será realizada sólo por el médico tratante o especialista, en el formulario existente de Declaración de Enfermedad Profesional, en cuanto confirme el diagnóstico con el estudio del puesto de trabajo.

TITULO XI

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A UN ACCIDENTE DE TRABAJO FATAL O GRAVE

Artículo N° 80: si ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el establecimiento través de quien el director defina deberá informar inmediatamente de lo ocurrido a la inspección del trabajo, SEREMI de Salud correspondiente y al organismo administrador según lo estipulado en la Circular N° 3335 y 3336 que deroga y reemplaza la Circular N°2345 y N° 2378 además de suspender en forma inmediata las faenas afectadas.

Artículo N° 81: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del Artículo 5° de la Ley N° 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca lesiones de incapacidad o muerte.

- Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Artículo N° 82: Se incluyen aquellos casos que produzcan además, la pérdida de un ojo, la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo, la pérdida de cuero cabelludo, y el desforramiento de dedos o de extremidades, con o sin compromiso óseo.

- Obliga a realizar maniobras de reanimación: Conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardio respiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requieren de medios especiales, y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas, (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenadas)

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 41 de 77

- Obliga a realizar maniobras de rescate: Aquella destinada a retirar al trabajador lesionado cuando este se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
- Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Altura medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyo o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída, y las caídas detenidas por equipo de protección personal, u otro elementos en el caso de que produzcan lesiones.
- Ocurra en condiciones hiperbáricas: Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realicen labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
- Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena: Las anteriores definiciones son de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legal. La denominación de accidente grave tiene como finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuando debe proceder según lo establecido.

Artículo N° 83: El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo Grave o Fatal a la INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y A LA SEREMI que corresponda al domicilio en que este ocurrió. Esta comunicación se realizara vía **telefónica al número único 6004200022** o al que lo reemplace para tales fines.

Artículo N° 84: En caso de no haber tenido comunicación efectiva mediante lo establecido precedentemente, se deberá notificar a la respectiva inspección del trabajo y seremi de salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos a través de formulario **Anexo N° 6** y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación que a continuación se da a conocer:

Región	Oficina	Jurisdicción	Dirección	Teléfono
Araucanía	ICT Victoria	Victoria, Lonquimay y Curacautín.	Gorostiaga N° 422, Victoria	(45)2841221
Araucanía	IPT Malleco (Angol)	Angol, Los Sauces, Puren, Renaico, Traiguen, Lumaco, Collipulli y Ercilla.	Ilabaca N° 343, 2° piso, Angol.	(45)2211347 (45)2210277

TITULO XII MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO

Artículo N° 85: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 42 de 77

a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

- Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios.
- Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Artículo N° 86: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b) Aeropuertos y terrapuertos.
- c) Teatros y cines.
- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el Director del establecimiento del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el Director del establecimiento podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 43 de 77

**TITULO XIII
RIESGOS DEL CORONAVIRUS – COVID19**

Artículo N° 87: COVID-19, o CORONAVIRUS corresponde a la amplia familia de virus que generan enfermedades respiratorias, como, por ejemplo: neumonía, influencias, resfríos, gripe, sincial.

Artículo N° 88: El contagio de virus es de persona a persona a través de mucosidad que surgen de nuestra nariz (mucosidad), boca (saliva). Al momento de hablar, toser, estornudar y exhalar. El virus también es propagado por los objetos, ropa, superficies los cuales puede durar horas en el lugar según el cuidado y limpieza del lugar.

Artículo N° 89: Se entiende por personas de alto riesgo de presentar cuadro grave de infección a las siguientes:

1. Mayores de 60 años.
2. Personas que padezcan de comorbilidades, entendiéndose por tales: hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves (como fibrosis quística o asma no controlada), enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar.
3. Personas trasplantadas y continúan con medicamentos de inmunosupresión.
4. Personas con cáncer que están bajo tratamiento.
5. Personas con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones como infección por VIH no controlado, o medicamentos como inmunosupresores, corticoides.

Artículo N° 90: DEFINICIONES.

I. Caso sospechoso de infecciones por SARS-CoV-2:

a) Persona que presenta un cuadro agudo con al menos un síntoma cardinal, dos o más de los signos o síntomas restantes (signos o síntomas nuevos para las personas y que persisten por más de 24 horas):

- Fiebre ($\geq 37,8^{\circ}\text{C}$).
- Pérdida brusca y completa del olfato o anosmia.*
- Pérdida brusca y completa del sabor o ageusia.*
- Tos.
- Congestión Nasal.
- Disnea.
- Taquipnea.
- Odinofagia.
- Mialgia.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</p>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 44 de 77

- Debilidad general o fatiga.
- Dolor torácico.
- Calofríos.
- Anorexia, náuseas o vómitos.
- Cefalea.

* Signos y síntomas cardinales de COVID -19

- b) Paciente con infección respiratoria grave (IRAG). IRAG: infección respiratoria aguda con antecedentes de fiebre, o fiebre medida $\geq 37,8$ °C; tos; disnea, con inicio en los últimos 10 días y que requiere hospitalización.
- c) Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso debe realizarse un examen confirmatorio sea un RT-PCR o una prueba detección rápida de antígenos, tomada en un centro de salud habilitado por la autoridad sanitaria o entidad delegada para la realización de este test.

Si el test diagnóstico resulta negativo, pero persiste la alta sospecha clínica – epidemiológica de COVID-19, se recomienda repetir el test diagnóstico.

II. Caso probable de infecciones por SARS-CoV-2:

- a) Caso probable por resultado de laboratorio: persona que cumple con la definición de caso sospechoso y tiene indeterminado o no concluyente de la RT-PCR, o persona asintomática o con un síntoma no cardinal, que tiene resultado positivo para una prueba de detección rápida de antígenos para SARS-CoV-2.
- b) Caso probable por imágenes: persona que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la RT-PCR es negativo o indeterminado o no concluyente, pero que tiene una tomografía computarizada de tórax con imágenes sugerentes de COVID-19.
- c) Caso probable por nexo epidemiológico persona que ha estado en contacto estrecho con un caso confirmado y desarrolla uno de los síntomas cardinales, o al menos dos de los signos y síntomas restantes compatibles con COVID-19 dentro de los 14 días posteriores al último día de contacto.
- d) Caso probable fallecido; persona fallecida que, en ausencia de un resultado confirmatorio por RT-PCR, su certificado médico de denuncia establece infección SARS-CoV-2 como causa básica de muerte o como factor desencadenante.

III. Caso confirmado:

- a) Persona viva o fallecida, con una prueba RT-PCR para SARS-CoV-2.
- b) Persona que cumple con la definición de caso sospechoso y que presenta una prueba rápida de antígenos para SARS-CoV-2 positiva, tomada en un centro de salud habilitado por la autoridad sanitaria o entidad delegada para realización de este test.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 45 de 77

IV. Caso sospechoso de reinfección SARS-CoV-2:

- a) Persona que tuvo un primer episodio sintomático o asintomático de covid-19, en la cual han transcurrido al menos 90 días desde la fecha de notificación del episodio previo y que actualmente presenta una prueba positiva RT-PCR para SARS-CoV-2.

V. Definición de contacto estrecho:

- a) Persona que ha estado expuesta a un caso confirmado o probable, desde 2 días antes y hasta 11 días después del inicio de síntomas del caso.
- b) Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado asintomático, entre 2 días antes y 11 días después a la toma de muestra.

En ambas situaciones (A o B), se debe cumplir al menos una de las siguientes exposiciones:

- Contacto cara a cara al menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos, o contacto físico directo.
- Compartir espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, centros de trabajo, colegios, entre otros.
- Cohabitar pernoctar en el mismo hogar o recintos similares, tales como hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, viviendas colectivas recintos de trabajo, entre otros.
- Traslado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro, por 2 horas o más, sin ventilación natural o sin el uso correcto de mascarilla.
- Brindar atención directa o a un caso probable o confirmado, por un trabajador de la salud sin los elementos de protección personal recomendados: mascarilla de tipo quirúrgico y, si se realiza un procedimiento generador de aerosoles, respirador N95 o equivalente, y antiparras.

Cabe destacar que en esta materia, es fundamental atender al dinamismo de cambios posibles en los nuevos criterios y descripciones. Por lo anterior, lo establecido en el Artículo N°90 del presente documento, resulta referencial y se debe atender a cambios que establezca MINSAL en Resoluciones en esta materia.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 46 de 77

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo Nº 91: Con el propósito de prevenir riesgos laborales y evitar accidentes, queda prohibido a todo/a funcionario/a:

- a) Presentarse en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas al trabajo o ingerir bebidas alcohólicas o drogas, en cualquiera de sus formas, durante la jornada de trabajo o dentro del recinto.
- b) Fumar o encender fuego en lugares no autorizados por la dirección del establecimiento, de acuerdo a lo señalado en la Ley Nº 20.660/2013 del Ministerio de Salud sobre tabaco, ambientes libres de humo y la Ley Nº19.419/2013 del Ministerio de Salud sobre control y disminución del tabaquismo, educación preventiva y publicidad del tabaco.
- c) Emitir ruidos molestos, correr, jugar, empujarse o reñir en horas y lugares de trabajo.
- d) Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
- e) Trabajar sin los elementos de protección personal necesarios o sin la ropa de trabajo que el establecimiento proporcione.
- f) Conducir vehículos institucionales sin la licencia correspondiente.
- g) Realizar trabajos en altura (mínimo 1.8 metros) sin utilizar arnés de seguridad.
- h) No informar por escrito a su jefe directo los desperfectos de máquinas, equipos y vehículos del servicio, se considera por escrito lo registrado en libros de vida, libros de operación, lista de chequeo, entre otros.
- i) Desobedecer las normas e instrucciones establecidas para su lugar de trabajo y no cumplir las disposiciones del presente reglamento interno.
- j) Operar calderas, autoclaves y equipos generadores de radiaciones ionizantes cuando no se cuente con la licencia de operación otorgada por la SEREMI de Salud correspondiente.
- k) Obstaculizar el libre acceso a extintores, red húmeda o cualquier equipo contra incendios y emergencias.
- l) Estacionar frente a bodega de productos inflamables, de gases, calderas, vías de evacuación y otros lugares prohibidos.
- m) Re capsular agujas.
- n) Destruir o deteriorar material de señalización destinado a la prevención de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.
- o) No acatar las disposiciones que establezca el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- p) Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
- q) Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos de áreas restringidas, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- r) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- s) Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas en el establecimiento en los diarios murales para conocimiento de todos los funcionarios/as en

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 47 de 77

- relación a información de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- t) Vender, permutar, enajenar; elementos de seguridad que le proporcione o asigne el Establecimiento.
 - u) Utilizar calefactores y hervidores eléctricos; en las dependencias del establecimiento con el fin de evitar quemaduras y/o accidente por contacto con este tipo de agentes. Se exceptúa de la prohibición las áreas especialmente habilitadas para el uso de calentadores de agua (cocinas, casino, comedor, cafetín, etc.).
 - v) Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
 - w) Consumir alimentos en aquellas áreas de alto riesgo biológico o manipulación de sustancias peligrosas.
 - x) Eliminar material contaminado en contenedores distintos a los establecidos en los procedimientos para el manejo de residuos hospitalarios.
 - y) Almacenar productos o alimentos en refrigeradores destinados al manejo de insumos clínicos.
 - z) Usar maquinaria o equipos de la institución para uso personal.
 - aa) Hacer traslados particulares en vehículos institucionales.
 - bb) Simular accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, dicha acción recibirá las sanciones establecidas en este reglamento.
 - cc) Transportar personas ajenas al Servicio, salvo con la autorización de la respectiva jefatura.

Artículo N° 92: Consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

- a) En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
- c) Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
- d) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- e) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que la institución proporciona.
- f) Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 48 de 77

DE LAS SANCIONES

Artículo N° 93: El trabajador que contravenga las normas de higiene y seguridad contenidas en este Reglamento o las instrucciones en la misma materia impartidas por Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Experto en Prevención de Riesgos, su Jefatura Directa o el Organismo Administrador, será sancionado de la siguiente forma:

Artículo N° 94: Las faltas leves se sancionarán con una amonestación verbal y/o escrita.

Artículo N° 95: La repetición reiterada de una misma falta leve y las infracciones graves cometidas por primera vez, serán sancionadas con una anotación de demérito según corresponda independiente de la respectiva investigación o sumario administrativo.

Artículo N° 96: Se considerarán graves aquellas infracciones que pongan en peligro la seguridad de las personas, equipos y maquinarias, las que causen trastornos en la marcha regular del trabajo y, en general, todos aquellos que signifiquen incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Artículo N° 97: Las sanciones serán aplicadas por el Director del establecimiento a petición ya sea del Jefe Directo, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad respectivo o la Sección de Salud Ocupacional, previo informe al Organismo Administrador. Decidida la sanción que se le impondrá deberá comunicarse por escrito al encargado de personal si procede, a fin de que envíe las comunicaciones y/o efectúe los descuentos correspondientes.

La reincidencia de infracciones será sancionada, con una multa de un veinte por ciento de la remuneración diaria del infractor.

Artículo N° 98: El producto de las multas aplicadas será destinado como complemento a los Programas de Mejoramiento del Entorno Laboral, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Artículo N° 99: De las sanciones escritas o pecuniarias que se apliquen, deberá quedar constancia en la Hoja de Vida del funcionario.

Artículo N° 100: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento deben entenderse incorporadas a las labores propias del cargo de todos los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte.

Artículo N° 101: Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto el Servicio de Salud Araucanía Norte, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y Funcionarios, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo N° 102: El/la funcionario/a que infrinjere las obligaciones, deberes o prohibiciones establecidas en este reglamento, sus normas, procedimientos e instructivos derivados o complementarios, podrá ser objeto de anotación de demérito en su hoja de vida o de alguna medida disciplinaria señaladas en el estatuto administrativo, previa investigación según corresponda a la

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 49 de 77

gravedad e importancia de la infracción cometida. Además podrá verse reflejado en sus calificaciones.

TÍTULO XIV DERECHO A SABER

Artículo N° 103: El Decreto Supremo N° 40/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá ser cumplido al momento de ingresar o contratar a los funcionario/as o de crear actividades que impliquen riesgos, lo que se efectuará a través del jefe directo y el Comité Paritario respectivo, además de entregar una copia del presente reglamento interno.

Artículo N° 104: Con el propósito de entregar una orientación respecto de los riesgos potenciales de accidentes y enfermedades profesionales, a los que están expuestos los funcionarios/as y con objeto de prever lo anterior, a continuación se indican los principales riesgos específicos, sus consecuencias y sus medidas preventivas; las cuales deberán ser conocidos por todos los funcionarios/as del Servicio.

MATRIZ DE PELIGROS Y RIESGOS SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE

Actividad	Riesgo Consecuencias	Medidas Preventivas
Atención de pacientes	Contacto con elementos corto punzantes, Pinchazos Heridas Cortes Exposición a sangre y fluidos corporales de alto riesgo biológico (hepatitis B, C y VIH)	<ul style="list-style-type: none"> • Informar al personal de los riesgos y medidas preventivas por contacto con los fluidos corporales. • Lavado de manos y uso de precauciones universales. • Uso de barreras protectoras. • Prohibición de recapsular. • Mantener el orden y aseo en los servicios clínicos. • Segregar (separar) los residuos correctamente. • Evite botar objetos cortantes en receptáculos de basura. • Aplicar las normas de prevención de infecciones intrahospitalarias. • Conocer el procedimiento de actuación en caso de accidentes relacionado con sangre o fluidos corporales de riesgo biológico de su establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 50 de 77

<p>Traslado y uso de ambulancias y vehículos institucionales</p>	<p>Choque Golpes Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los conductores y el personal que se traslade en ellos, deben usar siempre y en todo momento los cinturones de seguridad. • Las ambulancias y vehículos institucionales deberán estar en perfecto estado mecánico y de funcionamiento, llevando un libro de vida por vehículo. • Utilice chaleco reflectante al descender del vehículo en caso de presentar falla. • Respete los límites de velocidad, considerando las condiciones ambientales, del tránsito y estado del calzado. • Conducir no más de 5 horas continuas. • Evite adelantar sin una adecuada visibilidad y en zonas permitidas, siempre verificando el punto ciego del vehículo.
<p>Operación de equipos de radiaciones ionizantes.</p>	<p>Efectos estocásticos Efectos determinísticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con la reglamentación vigente D. N° 3/1985 y D N° 133/1984 ambos del Ministerio de Salud. • Los servicios que cuenten con equipos generadores de radiaciones ionizantes deben estar debidamente Autorizados y señalizados. • Los trabajadores que estén ocupacionalmente expuestos a RX deberá portar un dosímetro personal y entregarlo Cuando corresponda. • El trabajador debe utilizar los elementos de protección personal correspondientes, tales como, delantal plomado, lentes plomados, protector de tiroides, guantes plomados, entre otros. Dichos elementos deberán ser inspeccionados periódicamente. • Mantener vigente la autorización de desempeño para trabajar en instalaciones radioactivas. • Deberá designarse un encargado de la protección radiológica en el establecimiento, al igual que la elaboración de un procedimiento de protección radiológica. • Cuando un trabajador tenga que estar cerca del paciente y no esté situado tras mamparas de

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 51 de 77

		protección deberá utilizar mínimo delantal plomado.
Manejo de calderas y autoclaves	Contusiones Quemaduras Fracturas Lumbagos Hipoacusia profesional Muerte	<ul style="list-style-type: none"> Se debe cumplir con la reglamentación vigente D. Nº10/2013 del Ministerio de Salud. Los equipos deben ser operados por personal idóneo y posea el certificado de competencia otorgado por la SEREMI de Salud. A la sala de calderas, solo podrá ingresar personal autorizado. Toda caldera y autoclave deberá contar con un manual de operación. Todos los trabajadores que operen estos equipos deberán utilizar elementos de protección personal, tales como: protector auditivo, guantes de cuero, calzado de seguridad, casco y lente de seguridad.
Uso De sustancias químicas en laboratorio.	Intoxicación Irritación de ojos Dermatitis	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar elementos de protección personal, tales como, guantes quirúrgico de nitrilo, máscara medio rostro con dos vías y filtros correspondientes, pechera, lentes de seguridad, entre otros. Utilizar siempre el extractor de aire y puerta cerrada. Reducir el mínimo el tiempo de exposición. Los recipientes deben mantenerse siempre bien tapados. El personal debe ser capacitado y entrenado en la manipulación de cada producto. Se debe mantener en lugar visible y accesible las hojas de seguridad de los productos, para consulta diaria. En caso de derrame se debe absorber con aserrín y enviar residuos a la bodega de residuos hospitalarios (R.E.A.S.) del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 52 de 77

<p>Digitación permanente</p> <p>Personal administrativo.</p>	<p>Tendinitis</p> <p>Fatiga ocular</p> <p>Cervicobralgias</p> <p>Lumbagos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de lo establecido en el D.S. N° 594/1999 del Ministerio de Salud, artículo 95. • Mantener una postura correcta frente a la pantalla, teclado y documentos usando en lo posible ropa holgada y calzado con taco bajo. • Utilizar silla ergonómica que cuente con un sistema regulador de respaldo y altura. Debe ser giratoria, con ruedas y cinco patas. • Utilizar un apoyapiés para evitar la hinchazón de las piernas. • Utilizar apoya teclados y pad mouse para reducir la fatiga muscular. • Eliminar reflejos de la luz en la pantalla ubicándose en forma paralela respecta de ventana y fuentes luminosas. • Efectuar pausas y ejercicios compensatorios durante la jornada de trabajo a fin de prevenir la fatiga precoz en los músculos.
<p>Manejo de pacientes, equipos y materiales</p>	<p>Lesiones por sobreesfuerzos (lumbagos) Heridas</p> <p>Fracturas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cada vez que se deba levantar algún objeto del suelo se deberá hacer manteniendo la espalda lo más recta posible, doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. Los hombres no deberán operar cargas superiores a 25 kilos y las mujeres cargas superiores a 20 kilos (Ley N° 20.001/2015 y Ley 20.949/2016 ambos del Ministerio del Trabajo y previsión social). • Utilice un carro para el transporte de materiales pesados y difíciles de tomar. • Si requiere mover un objeto de gran peso, solicite ayuda o utilice un carro para su desplazamiento. • Al manejar carros con carga, "empújelos, nunca los tire". • Al levantar un paciente solicite ayuda a sus colegas, no realice esta actividad solo (a).

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 53 de 77

<p>Transitar por distintas áreas del establecimiento</p>	<p>Caídas del Mismo y Distinto Nivel Esguinces Fracturas Contusiones</p> <p>Heridas Lesiones Múltiples Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evite correr dentro del establecimiento. • Si transita por una escalera se deberá hacer sin correr, ni cargado con materiales que obstaculicen su vista, use los pasamanos y lleve calzado apropiado (taco bajo). • Todas las escaleras deberán contar con gomas antideslizantes en sus peldaños. • Mantenga una buena iluminación en forma permanente en escaleras y pasillos. • Preocúpese que en su lugar de trabajo no existan cables de teléfono o del tendido eléctrico en pasillos o lugares de libre tránsito. • Cuando se ejecuten trabajos en altura (sobre 1.8 metros de altura) utilice todos sus E P P: casco con barbiquejo, arnés de seguridad con sus dos cabos de vida, overol y todo lo necesario para realizar un trabajo seguro.
<p>Trabajos con exposición a radiaciones ultravioleta</p>	<p>Efectos a corto y largo plazo: quemaduras solares, cataratas, cáncer a la piel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar exponerse al sol en las horas de mayor radiación ultravioleta, entre las 11:00 y las 16:00 horas. • Buscar siempre la sombra. • Usar lentes de sol y sombrero de ala ancha. • Aplicar protector solar con factor 30, al menos 20 minutos antes de la exposición. Repetir cada 2 horas. • Si presenta una herida que no cicatrice, una mancha, un lunar o un bulto que cambie de tamaño o color, pique o sangre, consultar un dermatólogo
<p>Trabajos eléctricos</p>	<p>Contacto eléctrico Quemaduras Choque eléctrico Fibrilación ventricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los encargados de realizar la mantención y reparación de equipos eléctricos en el hospital deberán usar calzado de seguridad dieléctricos, guantes dieléctricos y lentes de seguridad, además de verificar la ausencia de tensión. • Las instalaciones y equipos eléctricos deben estar en regla con las normas nacionales dictadas por la Superintendencia de Electricidad y Combustible. • Debe efectuarse la manipulación, intervención y/o limpieza de máquinas, equipos y objetos eléctricos desenchufados y apagados.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 54 de 77

		<ul style="list-style-type: none"> • Nunca manipular cables, enchufes y/o equipos energizados con manos húmedas o mojadas. • Todos los equipos eléctricos usados en el establecimiento deben tener conexión a tierra. No se debe reparar ningún equipo, herramienta o instalación eléctrica, debiendo llamar a personal especializado.
<p>Todas las actividades</p> <p>Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)</p>	<p>Riesgo psicosocial en el trabajo</p> <p>Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un comité de aplicación del cuestionario ISTAS 21. • Realizar sensibilización y difusión antes de la aplicación del cuestionario. • Aplicar cuestionario, determinar nivel de riesgo y elaborar planes de acción. • Reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.
<p>Trabajos de extremidad superior</p> <p>Norma TMERT (MINSAL)</p>	<p>Riesgos de trastornos musculoesqueléticos de extremidad superior</p> <p>Lesiones musculoesqueléticas de extremidad superior</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar pausas o periodos de recuperación durante el trabajo que permitan que el trabajador deje de hacer la tarea habitual. Los tiempos de pausas deben ser realizados antes que el trabajador perciba molestias físicas, cansancio físico o mental. • Capacitación a los trabajadores en relación a prevenir el riesgo.
<p>Manipulación de cilindros de gases medicinales</p>	<p>Golpes</p> <p>Quemaduras</p> <p>Intoxicación</p> <p>Contusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El funcionario que manipula cilindros y redes medicinales debe utilizar calzado de seguridad, guantes libres de grasa, lentes de seguridad y/o careta facial. • Los cilindros deben ser depositados en superficies estables, con un sistema de sujeción y en lugares no expuestos al calor. • Se deberán transportar en carros debidamente afianzados y con tapas y casquetes de protección instalados. En la sujeción se deben utilizar cadenas o abrazaderas, prohibiéndose el uso de cordones y alambres.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 55 de 77

<p>Labores con exposición a Citostáticos</p> <p>(Protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a Citostáticos)</p>	<p>Inhalación de los aerosoles líquidos y solidos</p> <p>Absorción cutánea (punciones, salpicaduras, vertidos)</p> <p>Ingreso vía parenteral (pinchazos, cortes o ruptura de ampollas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar al personal de los riesgos y medidas preventivas de la manipulación de Citostáticos. • Aplicar y verificar el cumplimiento de la lista de chequeo de las condiciones ambientales y prácticas laborales para los trabajadores expuestos a Citostáticos. • Aplicar el procedimiento de trabajos seguros e instructivos. • Mantener un programa de vigilancia ocupacional del personal expuesto según directrices del protocolo. • Mantener un programa de capacitación al personal expuesto a Citostáticos. • Uso de elementos de protección personal, según tipo de manipulación.
<p>Interacción con personal y pacientes</p>	<p>Agresión físico verbal. Lesión Músculo esquelético. Estrés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apego al protocolo de atención al usuario.
<p>Manipulación lámpara foto curado.</p>	<p>Daño ocular por luz ultra violeta. Incapacidad Temporal/permanente por disminución o pérdida de visión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de EPP necesarios para protegerse de luz ultra violeta. • Mantener en buen estado protecciones del equipo generador de luz.
<p>Labores con exposición a agente Covid-19</p>	<p>Exposición a agente Covid-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavado frecuente de manos. • Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. • Mantener distancia social de dos metros como mínimo. • Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. • No compartir artículos de higiene ni de alimentación. • Evitar saludar con la mano o dar besos. • Mantener ambientes limpios y ventilados. • Usar mascarillas en los espacios públicos. • Desinfección del vehículo tras su utilización. • Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h2 style="margin: 0;">REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h2>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 56 de 77

		<ul style="list-style-type: none"> • Realizar desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de trabajadores/trabajadoras. • Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos. • Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. • Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras, visitas, contratistas y clientes. • Estar alerta a los síntomas del COVID-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria (*), dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza. (*) En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.
--	--	--

TÍTULO XV

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo N° 105: Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores,

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 57 de 77

los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador. **D.** En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- i. Eliminar los riesgos.**
- ii. Controlar los riesgos en su fuente.**
- iii. Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros.**
- iv. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.**

E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- i.** Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
- ii.** Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
- iii.** Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- iv.** Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
- v.** Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
- vi.** Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.

III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 58 de 77

F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

- 1.** Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
- 2.** Efectos a la salud de la exposición vinculada a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- 3.** Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.

I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

J. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</p>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 59 de 77

Trabajo.

Artículo N° 106: Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5o y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo N° 107: Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo N° 108: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

VII. DISTRIBUCIÓN

El presente documento será distribuido mediante plataformas digitales dispuestas por este Servicio de Salud, como son la página Web para dejar disponible el presente Reglamento Interno para lectura y envío por correo electrónico mediante el Administrador del mismo.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 60 de 77

VIII. REGISTRO ASOCIADOS

No aplica.

IX. INDICADOR

N/A

X. CONTROL DE CAMBIO

Versión Modificada	Descripción de Modificación	Nº documento que deja sin efecto
N/A		

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 61 de 77

XI. ANEXOS:

ANEXO 1:

CHEQUEO SEMANAL DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL



SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE
DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA
SECCION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

CHEQUEO SEMANAL EPP

1. LUGARES DE TRABAJO

Área de trabajo:

Fecha N° de funcionarios:

Confeccionado Por

	No Aplica	Si	No	Observaciones
1. Zapatos de Seguridad				
2. Guantes Cabritilla				
3. Guantes tipo soldador				
4. Guantes Engomados				
5. Mascarilla doble filtro				
6. Mascarilla N95				
7. Filtro Mascarilla				
8. Overol				
9. Ropa de Trabajo				
10. Protector Auditivo				
11. Antiparras				
12. Careta Facial				
13. Careta Soldador				
14. Orejeras				
15. Coleto Soldador				
16. Faja Lumbar (Si falta especificar talla)				
17. EPP faltante, Especificar				
18. Guantes Nitrilo				

MUY DEFICIENTE
DEFICIENTE
MEJORABLE

Acciones Correctivas A Tomar Para corregir las deficiencias detectadas

TOMA DE CONOCIMIENTO

Nombre Y Firma jefatura directa:



Servicio de Salud Araucanía Norte
DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN

Código: REG-SSO-0621

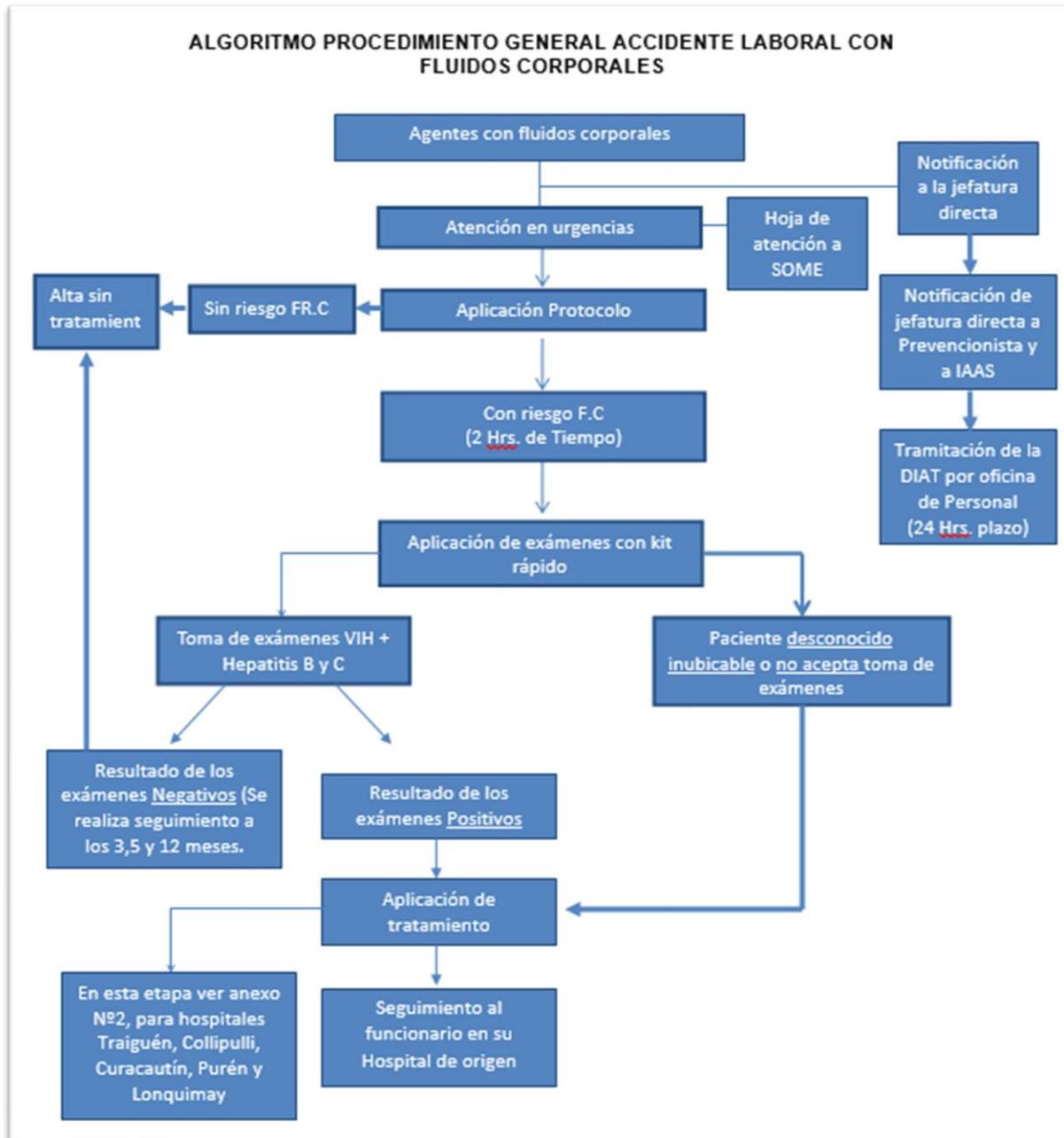
Versión: 01

Fecha de elaboración: junio 2021

Vigencia: Junio 2023

Páginas: 62 de 77

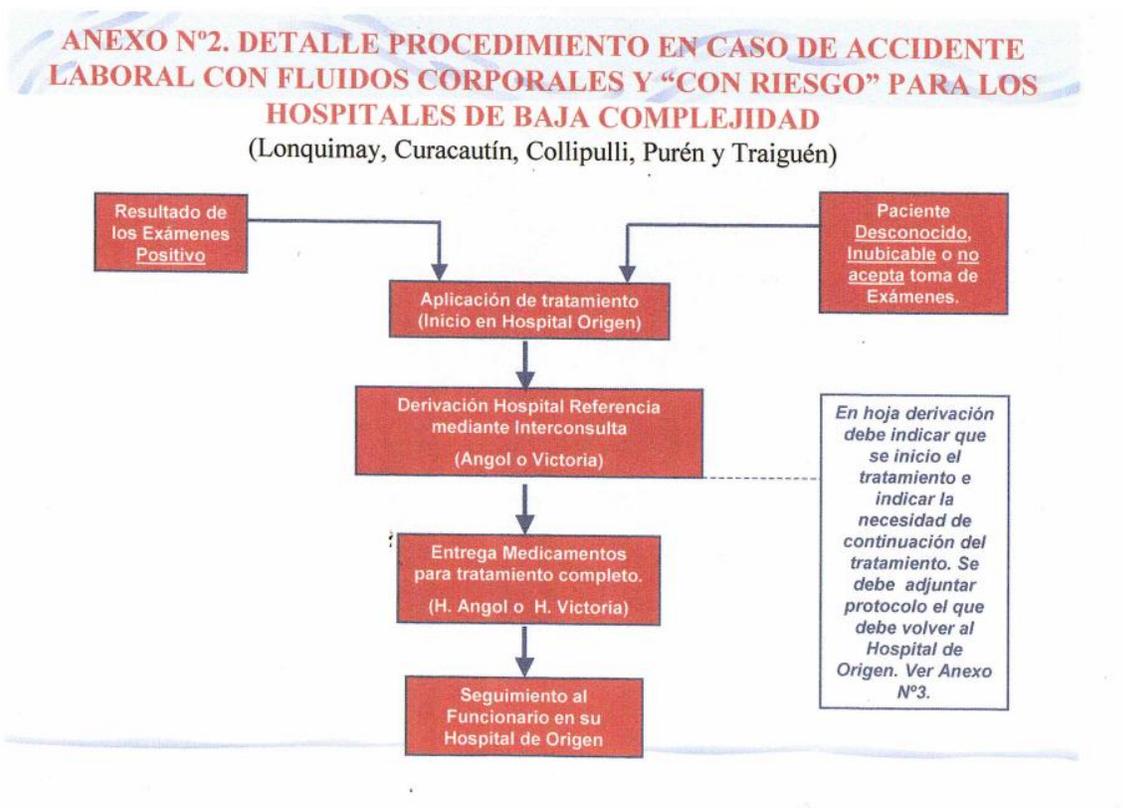
ANEXO 2:



 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 63 de 77

ANEXO 3:

DETALLE PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL CON FLUIDOS CORPORALES Y "CON RIESGO" PARA LOS HOSPITALES



 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 64 de 77

ANEXO 4:

FORMULARIO DE OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS:
EN MATERIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ESTABLECIMIENTO: _____

I.- Datos de identificación:

Nombre del funcionario/a:	
Servicio/unidad donde trabaja:	
Fecha:	

II.- Clasifique la observación planteada (marque con una X):

Seguridad e Higiene
 Necesidad de capacitación y/o información.
 Medio Ambiente

III.- Observación y/o sugerencia planteada:

IV.- Uso Exclusivo Comité Paritario Higiene y Seguridad:

Fecha de revisión por parte del CPHS de la observación y/o sugerencia recibida	
Detallar acciones adoptadas y responsables de ejecución:	
Informe resultados de mejoras realizadas, observaciones y	

	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 65 de 77

conclusiones por parte del Presidente del CPHS.	
Nombre, Fecha y firma de constatación de la mejora.	

INSTRUCCIONES DE USO DEL FORMULARIO OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- **Funcionario/a:**

Todo funcionario que visualice una condición que sea un potencial de riesgo de accidente tanto para funcionarios y/o usuarios, o bien presente alguna sugerencia en materias de capacitación relacionadas con prevención de riesgos laborales y/o medio ambiente, puede utilizar el formulario para indicar la observación.

Posteriormente debe hacer llegar el formulario al presidente del comité paritario de higiene y seguridad del establecimiento o bien a un integrante de este.

- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:**

El integrante que reciba el formulario, debe entregárselo al presidente del comité paritario, el cual lo llevará y dará lectura en la próxima reunión mensual del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En dicha reunión será analizada la pertinencia de la observación o sugerencia y se completará el ítem IV del formulario.

Luego se remitirá una copia del formulario a:

- Director del hospital.
- Cada responsable de ejecución para conocimiento y acciones de mejora según corresponda.

Una vez que la mejora o la acción sean visualizadas, se debe remitir al funcionario/a que emitió la observación una carta indicando la solución y los plazos establecidos para la ejecución de las mejoras o acciones.

- **Registro:**

Cada comité paritario llevará un archivador con los registros de los formularios que reciba y las correspondientes acciones de mejora.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 66 de 77

ANEXO 5:

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<p>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</p>	<p>Código: PR-SSO-0421</p> <p>Versión: 01</p> <p>Fecha de elaboración: Abril 2021</p> <p>Vigencia: Abril 2023</p> <p>Páginas: 1 de 7</p>
<p>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONAL SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE</p>		
Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
 Carlos Torres Sepúlveda Sección de Salud Ocupacional y Gestión ambiental	 Monica Peñalillo Cortez Depto. Calidad de Vida	 Gustavo Vivarrel Molina Subdirección de Gestión de las Personas
FECHA 26-03-2021	FECHA 01-04-2021	FECHA 05-04-2021
<p style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px;">Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.</p>		

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 67 de 77

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE SUBDEPARTAMENTO</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	Código: PR-SSO-0421
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: Abril 2021
		Vigencia: Abril 2023
		Páginas: 2 de 7

Índice

I. OBJETIVO.....	3
Presentar Lineamientos para la tramitación administrativa de casos posibles o confirmados como Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales de los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte, Conforme a lo establecido en la Ley 16.744.....	3
II. ALCANCE	3
El presente procedimiento, está dirigido a todos los funcionarios de la Red del Servicio de Salud Araucanía Norte, que desarrollen sus labores en dependencias de la Administración de este.....	3
III. RESPONSABLES	3
IV. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA	4
V. DEFINICIONES.....	4
VI. DESARROLLO.....	5
VII. DISTRIBUCIÓN.....	7
VIII. REGISTRO ASOCIADOS.....	7
X. CONTROL DE CAMBIO.....	7

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 68 de 77

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO O SUBDEPARTAMENTO</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	Código: PR-SSO-0421
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: Abril 2021
		Vigencia: Abril 2023
		Páginas: 3 de 7

I. OBJETIVO

Presentar Lineamientos para la tramitación administrativa de casos posibles o confirmados como Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales de los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte, Conforme a lo establecido en la Ley 16.744

II. ALCANCE

El presente procedimiento, está dirigido a todos los funcionarios de la Red del Servicio de Salud Araucanía Norte, que desarrollen sus labores en dependencias de la Administración de este.

III. RESPONSABLES

Director S.S.A.N.:	Otorgar las facilidades para la aplicación de las siguientes orientaciones.
Subdirector RRHH:	Revisión y aprobación del presente Protocolo. Conformar comisión para el del Plan de Adecuación en caso de Enfermedad Profesional. Velar por el cumplimiento del Plan de adecuación en caso de Enfermedad Profesional.
Depto. Calidad de Vida:	Revisión y preaprobación del presente procedimiento. Apoyar, cuando sea necesario en la elaboración e implementación del Plan de Adecuación.
Salud Ocupacional D.S.S.A.N.:	Elaboración del Presente Procedimiento. Emisión de D.I.A.T. y D.I.E.P. cuando corresponda. Coordinación de gestiones de Evaluación y Calificación.

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 69 de 77

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO O SUBDEPARTAMENTO</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	Código: PR-SSO-0421
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: Abril 2021
		Vigencia: Abril 2023
		Páginas: 4 de 7

Apoyar, cuando sea necesario, la elaboración e implementación del Plan de Adecuación.

Jefe Sección/ Depto.:	Cumplimiento del Presente Procedimiento Denunciar todo Accidente del trabajo y enfermedad Profesional Conformar comisión para la emisión del Plan de Adecuación.
Funcionarios DSSAN:	Dar aviso a su jefatura directa Inmediatamente si sufrió algún Accidente del Trabajo o una posible enfermedad Profesional. Complementar y emitir los documentos necesarios para cada denuncia

IV. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

Reglamento Interno de higiene y Seguridad 2021 S.S.A.N.

V. DEFINICIONES

D.S.S.A.N.:	Dirección de Servicio de Salud Araucanía Norte
I.S.L.:	Instituto de Seguridad Laboral
D.I.E.P.:	Denuncia Individual de enfermedad Profesional
D.I.A.T.:	Denuncia Individual de accidente del Trabajo
D.A.L.:	Declaración de Accidente Laboral
I.A.A.S.:	Infecciones Asociadas a Atenciones de Salud
S.U.S.E.S.O.:	Superintendencia de Seguridad Social
R.E.C.A.:	Resolución de Calificación
S.O.M.E.:	Servicio de Orientación Médico Estadístico

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 70 de 77

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO O SUBDEPARTAMENTO</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	Código: PR-SSO-0421
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: Abril 2021
		Vigencia: Abril 2023
		Páginas: 5 de 7

VI. DESARROLLO

VI.I PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO:

En cada oportunidad, que se concrete un accidente del trabajo (Acontecimiento no deseado a causa o con ocasión del trabajo que produzca incapacidad o muerte a un funcionario), se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

A.- Es responsabilidad de cada Jefatura velar por que un accidente laboral sea denunciado oportunamente

B.- Todo Funcionario que sufra un accidente durante su jornada laboral, ya sea en el trabajo o en el trayecto (lugar habitación-trabajo y viceversa), deberá dar aviso inmediato a su jefatura directa.

C.- Todo funcionario que tome conocimiento de un accidente de trabajo, deberá informar tal situación a su jefatura directa del accidentado de manera inmediata.

D.- El Servicio, Departamento, Unidad o Sección al cual pertenece el accidentado deberá notificar durante la misma jornada a través de la D.A.L. (ver anexo) el accidente enviándola a Prevención de riesgos con copia al Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Deberá enviarse además una copia al encargado de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (I.A.A.S.), sólo en caso de accidentes con fluidos corporales.

E.- En caso de que el accidente sea fatal o grave se deberá informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y S.E.R.E.M.I. de Salud respectiva (Según indica la Circular N°2.345 de la S.U.S.E.S.O.), al Director del establecimiento y a la Sección Prevención de Riesgos y Salud Funcionaria. El aviso debe ser mediante correo electrónico y vía telefónica.

F.- Una vez recibida la D.A.L. en la Unidad de Salud Ocupacional o Prevención de Riesgos del establecimiento respectivo, esta misma Oficina realizará la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (D.I.A.T.) ante el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo (en este caso ISL).

G.- El I.S.L. deberá emitir la Orden de atención correspondiente al centro que atenderá o atendió al funcionario accidentado que deberá ser entregada en S.O.M.E. del centro asistencial en donde fue o será atendido el funcionario accidentado.

H.- Si genera el accidente incapacidad temporal, deberá enviarse la Licencia respectiva a Oficina de Personal del establecimiento. Oficina de personal deberá informar a la Sección de Prevención de Riesgos la ocurrencia del siniestro local.

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
	Versión: 01	
	Fecha de elaboración: junio 2021	
	Vigencia: Junio 2023	
	Páginas: 71 de 77	

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE SUBSECRETARÍA</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	Código: PR-SSO-0421
	Versión: 01	
	Fecha de elaboración: Abril 2021	
	Vigencia: Abril 2023	
	Páginas: 6 de 7	

I.- Paralelamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad local debe realizar una investigación del Accidente de Trabajo, determinar la causa directa que lo originó, determinar la causa básica (de fondo) y las medidas preventivas para evitar su ocurrencia nuevamente.

J.- Un Funcionario accidentado puede ser atendido en cualquier establecimiento hospitalario de la Red y/o ser atendido en los centros médicos de la Asociación Chilena de Seguridad o de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, previa coordinación con prestaciones médicas del I.S.L. (a través de la oficina de Prevención de riesgos o Salud Ocupacional de su establecimiento)

K.- En caso de que un accidente necesite de asesoría adicional a la que pueda entregar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se podrá solicitar la asesoría a la Sección Prevención de Riesgos del S.S.A.N. (fono Red MINSAL 452905) o bien a las direcciones de correo electrónico carlos.torres@araucanianorte.cl; carlos.benavides@araucanianorte.cl

L.- Finalmente se recuerda, que si el accidente tiene consecuencias fatales o graves se debe dar aviso antes de 24 horas de ocurrido el hecho a la S.E.R.E.M.I. de Salud de la jurisdicción (*), al Director del Establecimiento, y a la Sección de Prevención de Riesgos y Salud Funcionaria.

(*): el no aviso a la S.E.R.E.M.I. e Inspección genera presunción de negligencia inexcusable por lo que puede generar sanciones de diferente índole judicial

VI.II PROCEDIMIENTO EN CASO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

A.- Todo/a funcionario/a que presente dolencias o alguna enfermedad que presumiblemente sea de origen laboral, considerando la existencia de factores de riesgos asociados a la dolencia, deberá informarlo tanto a su jefatura directa como a la Sección de Salud Ocupacional y/o Prevención de Riesgos del establecimiento.

B.- El establecimiento está obligado a denunciar la sospecha de enfermedad profesional a través del formulario de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional la cual será completada por la Sección de Salud Ocupacional y/o Prevención de Riesgos y jefatura directa o quien subroge.

C.- Una vez gestionada la D.I.E.P. el funcionario/a quedará a la espera de la hora médica indicada por el Organismo Administrador (I.S.L.).

D.- Respecto al proceso de evaluación del caso por parte del Organismo Administrador (I.S.L.), por presunta Enfermedad Profesional, será la Sección de Salud Ocupacional y/o Prevención de Riesgos del establecimiento, quien coordinará las actividades necesarias para el proceso de calificación (evaluación de puestos de trabajo, coordinación entrega de documentos de respaldos, disposición de información a (I.S.L.). De ser necesario realizar entrevista a testigos del denunciante y del Empleador, Estos últimos serán designados por el subdirector o jefe de Recursos Humanos y la Jefatura Directa.

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 72 de 77

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO O SUBDEPARTAMENTO</p>	<h2>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACC. DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES DEL SSAN.</h2>	<p>Código: PR-SSO-0421</p> <p>Versión: 01</p> <p>Fecha de elaboración: Abril 2021</p> <p>Vigencia: Abril 2023</p> <p>Páginas: 7 de 7</p>
--	---	--

E.- Cuando se reciba una R.E.C.A. de Enfermedad Profesional, se deberá reunir el subdirector o jefe de Recursos Humanos y la Jefatura Directa del funcionario afectado, quienes deberán elaborar el "Plan de mitigación" del agente causante de dicha enfermedad, el que deberá ser remitido a I.S.L. en un plazo de 10 días y podrán contar con el apoyo de Salud Ocupacional y Calidad de Vida de cada establecimiento.

F.- Esta misma comisión, se deberá reunir dentro de los primeros 50 días desde la emisión de la R.E.C.A. por enfermedad Profesional, con el fin para analizar la implementación de las medidas expuestas en el plan de mitigación.

Versión Modificada	Descripción de Modificación	Nº documento que deja sin efecto
No aplica.		
No aplica.		

VII. DISTRIBUCIÓN

El presente documento se distribuye mediante el Reglamento Interno de la Dirección de Servicio de Salud Araucanía Norte y por intermedio de sus plataforma digitales como página web y Administrador de correo electrónico.

VIII. REGISTRO ASOCIADOS

No aplica.

X. CONTROL DE CAMBIO

Versión Modificada	Descripción de Modificación	Nº documento que deja sin efecto
N/A		

Este documento es propiedad de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte. Cualquier copia parcial o total no es válida sin la debida autorización de la Dirección del establecimiento.

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 73 de 77

ANEXO 6:

	DE LA NORMA TÉCNICA N° 142/2012 NOTIFICACIÓN POR LA RED DE SALUD DE ACCIDENTES DEL TRABAJO FATALES Y GRAVES	A
	FORMULARIO DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTE DEL TRABAJO FATAL Y GRAVE	
Fecha de notificación	_____	
(*) Tipo de accidente	_____	
I. Datos de la Entidad Empleadora		
Nombre Empresa o Razón So	_____	
Rut Empresa	_____	
Dirección Casa Matriz	_____	
Región Casa Matriz	_____	
Comuna Casa Matriz	_____	
Localidad Casa Matriz	_____	
Teléfono Casa Matriz	_____	
CAE	_____	
II Datos del Accidente		
Nombre de el o los accidentad	_____	
Fecha del Accidente	_____	
Hora del Accidente	_____	
Dirección Lugar del Accidente	_____	
Región Accidente	_____	
Comuna Accidente	_____	
Localidad Accidente	_____	
Teléfono Lugar del Accidente	_____	
FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN INMEDIATA DE ACCIDENTE DEL TRABAJO FATAL Y GRAVE		
III.- Breve descripción del Accidente		
Señale a lo menos la actividad que se encontraba realizando el trabajador , cómo se produjo el accidente y la lesión que provocó.		
Descripción	_____	

Diagnóstico	_____	
IV.- Datos del notificador		
Nombre	_____	
Rut	_____	
Cargo	_____	
Teléfono lugar del accidente	_____	
Organismo Administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa		
Nombre	_____	
VI.- Correo electrónico para enviar copia del Formulario		
Nombre interesado	_____	
Correo electrónico del interes.	_____	

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 74 de 77

ANEXO 7:



FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL
(MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL)

Comuna: _____ Establecimiento: _____ Fecha: _____

a) Identificación y domicilio del denunciante.

Nombre: _____

Edad: _____

Rut: _____

Profesión, Ocupación: _____

Cargo: _____

Departamento, Sección, Unidad, Servicio: _____

Domicilio particular: _____

Número telefónico: _____

SOLICITUD EXPRESA DE RESERVA DE LA IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE:

(marque x) Si No

TIPO DE VIOLENCIA QUE SE DENUNCIA: (marque x)

Maltrato Laboral Acoso Laboral Acoso Sexual Otro (cuál) _____

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 75 de 77

b) Narración circunstanciada de los hechos. Es importante incluir fechas y lugares donde acontecen. (puede agregar otra página en este apartado, si así lo requiere)

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 76 de 77

c) Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos (identificación de la o las personas agresoras).

Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Profesión, Ocupación:	Profesión, Ocupación:	Profesión, Ocupación:
Departamento, Sección, Unidad, Servicio:	Departamento, Sección, Unidad, Servicio:	Departamento, Sección, Unidad, Servicio:

En caso de haber más personas agresoras involucradas, escríbalas aquí:

d) Identificación de las personas que han presenciado la situación de maltrato, acoso laboral o sexual:

Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Profesión, Ocupación:	Profesión, Ocupación:	Profesión, Ocupación:
Departamento, Sección, Unidad, Servicio:	Departamento, Sección, Unidad, Servicio:	Departamento, Sección, Unidad, Servicio:

En caso de haber más testigos, escríbalos aquí:

 <p>Servicio de Salud Araucanía Norte Región de la Araucanía</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>Servicio de Salud Araucanía Norte DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA</p>	<h1>REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SSAN</h1>	Código: REG-SSO-0621
		Versión: 01
		Fecha de elaboración: junio 2021
		Vigencia: Junio 2023
		Páginas: 77 de 77

e) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

- Descripción de documentos adjuntos (no olvide numerar las páginas de esta denuncia)

Documento	Página(s)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

La autoridad que recibe la denuncia tendrá desde la fecha de presentación, un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien recibe la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente. Si habiendo transcurrido dicho plazo, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Las denuncias sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado o denunciada, serán tratadas de acuerdo al Art 125, letra d, del Estatuto Administrativo, Ley 18.834

NOMBRE Y FIRMA DENUNCIANTE

Favor numerar y firmar todas las páginas de su denuncia