

Anexo 11-2

ESTÁNDARES DE SALUD EN EL TRABAJO



Estándares de Salud en el Trabajo

compromiso
con la vida



Estándares mínimos obligatorios para ejecutivos, supervisores y trabajadores propios y contratistas, que tienen el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, manteniendo bajo control los peligros, factores, agentes y condiciones que puedan producir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, y de favorecer estilos de trabajo y de vida saludables.

Estándares de Salud en el Trabajo

Introducción

En Codelco nuestro primer valor es el respeto a la vida y la dignidad de las personas. Nada justifica que asumamos riesgos no controlados que atenten contra nuestra salud o seguridad.

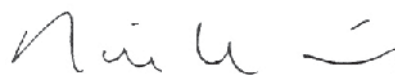
Nuestro compromiso -ejecutivos, supervisores y trabajadores en general-, es proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los trabajadores, manteniendo bajo control los peligros, factores, agentes y condiciones que puedan producir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, favoreciendo estilos de trabajo y de vida saludables.

Lo anterior permite, fomenta y favorece el desarrollo de los talentos personales, la responsabilidad y creatividad, el trabajo en equipo y la calidad de vida laboral y familiar, mejorando la productividad individual y grupal en beneficio de la empresa y del país.

Los estándares que se establecen en este documento deben ser cumplidos en todos los proyectos de inversión, considerándolos en sus etapas iniciales, de manera que el diseño de los lugares de trabajo, tecnologías que se empleen, sistemas de explotación y otros, los contemplen con el fin de asegurar la salud y la seguridad de las personas que trabajarán en dichos proyectos en todas sus fases.

Los Estándares de Salud en el Trabajo que se indican a continuación son de cumplimiento obligatorio en todas las faenas y proyectos de Codelco, abarcando a trabajadores propios, contratistas y visitas.

Los estándares de los controles técnicos y de ingeniería se incluyen en las Guías Técnicas respectivas.



Diego Hernández Cabrera
Presidente Ejecutivo
Codelco – Chile



compromiso
con la vida

ÍNDICE

1.	Gestión de salud en el trabajo	7
2.	Vigilancia médica ocupacional	8
3.	Higiene ocupacional	10
4.	Ergonomía	13
5.	Salud compatible. Exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales	14
6.	Fatiga y somnolencia	16
7.	Factores biopsicosociales	17
8.	Alcohol, drogas y tabaco	18
9.	Restricciones, reubicaciones, rehabilitación y reeducación laboral	20
10.	Maternidad	21



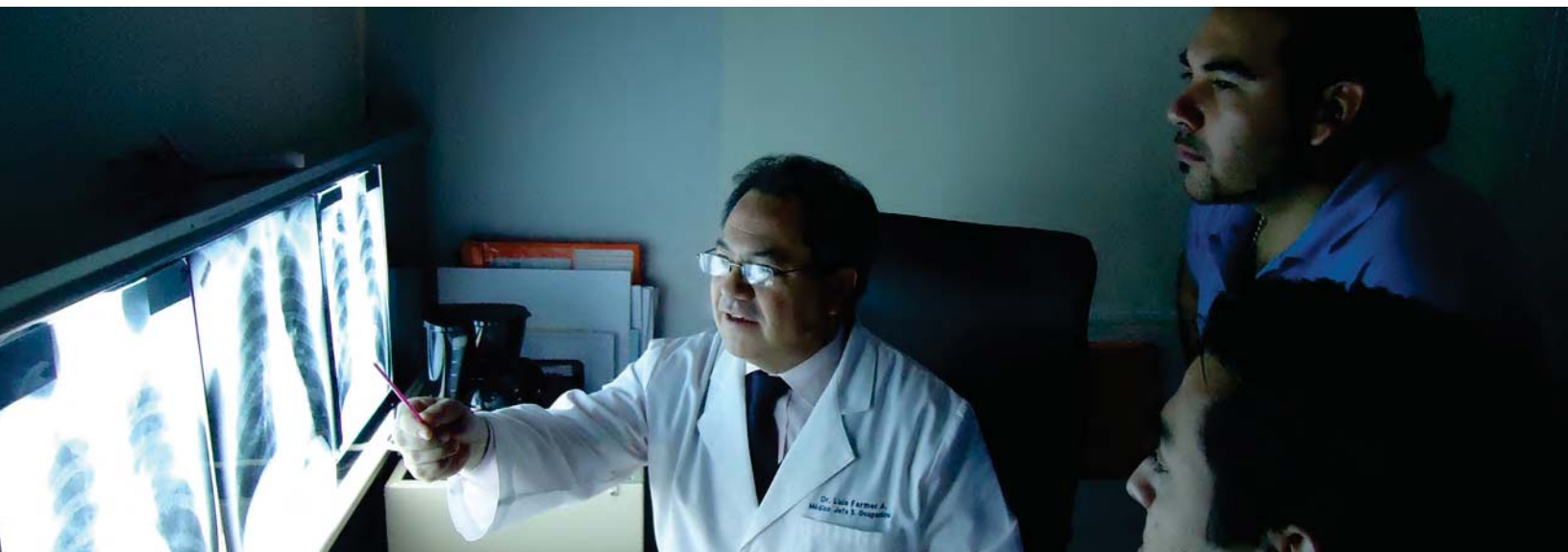
compromiso
con la vida

1.

Gestión de salud en el trabajo

1. La responsabilidad por el cumplimiento de estos estándares recae en los gerentes generales de cada división, el vicepresidente de Proyectos y el gerente de Recursos Humanos de Casa Matriz, a través de las áreas operativas y las gerencias de seguridad y salud ocupacional o sus equivalentes.
2. Las gerencias de seguridad y salud ocupacional de las divisiones cuentan con una dirección de salud ocupacional con áreas de salud, higiene, ergonomía y psicología laboral. En la Vicepresidencia de Proyectos se cuenta con un médico de salud ocupacional y en Casa Matriz con el médico de salud ocupacional de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional corporativa.
3. Los procesos de salud en el trabajo deben asumirse en forma coordinada entre las direcciones de seguridad y direcciones de salud ocupacional, los comités paritarios de higiene y seguridad y las áreas operativas y de recursos humanos, a través de equipos multidisciplinarios.
4. Asimismo, la implementación de estos estándares exige la coordinación con los administradores de contratos, las empresas contratistas y sus respectivos organismos administradores de la Ley 16.744.
5. Se deben incorporar métodos epidemiológicos para fortalecer la gestión de prevención y control de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Los procesos, funciones y actividades de salud ocupacional y la gestión, prevención y control de los riesgos de enfermedades profesionales para agentes específicos, deben ajustarse a estos estándares y a las Guías Técnicas respectivas.
7. La responsabilidad por la evaluación y selección de los elementos de protección personal (EPP) es de las direcciones de seguridad y direcciones de salud ocupacional de acuerdo a sus competencias, lineamientos del Instituto de Salud Pública (ISP) y a la Guía Técnica respectiva. El control del uso de los EPP es función de la supervisión de las áreas operativas.





2.

Vigilancia médica ocupacional

1. Todos los trabajadores expuestos a algún agente, factor o condición que pueda causar una enfermedad profesional deben ser incorporados al Programa de Vigilancia Médica Ocupacional del respectivo organismo administrador de la Ley 16.744. En Codelco, lo anterior es responsabilidad de la Dirección de Salud Ocupacional. En las empresas contratistas es de su responsabilidad asegurar que su organismo administrador incluya a todos sus trabajadores expuestos, lo que debe ser verificado de acuerdo al Reglamento Especial para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Codelco (RESSO).
2. De acuerdo a lo establecido en el RESSO, las empresas contratistas están obligadas a comunicar de inmediato a la Dirección de Salud Ocupacional de Codelco, las resoluciones de invalidez por enfermedad profesional.
3. La Dirección de Salud Ocupacional debe investigar todas las enfermedades profesionales y determinar sus causas y medidas de control. En esta investigación debe participar el Comité Paritario y el área operativa correspondiente, con el apoyo del organismo administrador de la Ley 16.744 de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica.
4. La evaluación médica de vigilancia ocupacional se debe realizar periódicamente a todos los trabajadores expuestos, según tipo y nivel de exposición, de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica.



5. La Dirección SATEP (Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) es responsable del otorgamiento de cupos y la citación al control periódico establecido en el Programa de Vigilancia Médica Ocupacional lo que será informado a la Dirección de Salud Ocupacional para coordinar con las respectivas áreas operacionales. En aquellos centros de trabajo que no cuenten con Dirección SATEP, la coordinación para el otorgamiento de cupos y citación será efectuada en conjunto por la Dirección de Salud Ocupacional y Recursos Humanos en estrecha relación con las operaciones o proyectos en fase de ejecución.

6. Las jefaturas directas son responsables de la asistencia a este control, debiendo otorgar a los trabajadores las facilidades para ello. El no otorgamiento de las facilidades por parte de la jefatura es considerado una infracción grave.

7. La inasistencia al control sin causa justificada es considerada una infracción grave.

8. Los resultados de las evaluaciones y exámenes médicos son confidenciales y deben ser entregados y explicados al trabajador por el organismo administrador de la Ley 16.744, esto es Dirección SATEP, mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral. Los trabajadores deberán autorizar la entrega de los resultados de sus evaluaciones a la Dirección de Salud Ocupacional en el caso de Codelco, o a la empresa en el caso de contratistas, cuando el trabajador lo haya autorizado expresamente.

9. La identificación, evaluación del riesgo y las medidas de control de los agentes biológicos son de responsabilidad del médico de salud ocupacional.

3.

Higiene ocupacional

1. El área de higiene ocupacional realiza la identificación de los agentes químicos y físicos que puedan causar una enfermedad profesional y las evaluaciones cualitativas y cuantitativas, ambientales y personales, en forma periódica, por sí, a través de empresas externas o de los respectivos organismos administradores de la Ley 16.744. En estos últimos casos, el área de higiene debe verificar que las evaluaciones se realicen conforme a la normativa legal y a la Guía Técnica y además debe validar los informes.
2. La periodicidad de las evaluaciones ambientales y personales depende del número de veces que se superen los límites permisibles y deben ajustarse a los estándares legales y a la Guía Técnica.
3. Se deben considerar los potenciales efectos sinérgicos entre los agentes.
4. Los resultados de las evaluaciones ambientales de higiene ocupacional deben reflejarse en el Mapa de Riesgos disponible en el Portal Codelco. El área de higiene ocupacional es responsable de mantenerlo actualizado.
5. Las evaluaciones personales representativas dan lugar a los Grupos de Exposición Similar (GES) y al listado de trabajadores expuestos que se incorporan al Programa de Vigilancia Médica Ocupacional.
6. Las evaluaciones de higiene ocupacional deben ser realizadas conforme a los lineamientos del Instituto de Salud Pública (personal, equipos y laboratorios adscritos y con buen desempeño en el Programa de Ensayos Interlaboratorios -PEI-), ya sea que se realicen por Codelco, empresas especializadas u organismos administradores.



7. El área de higiene ocupacional genera un Informe de Medidas de Control de Riesgos de Enfermedad Profesional, de acuerdo a la Guía Técnica correspondiente y conforme a la siguiente jerarquía:

a. Controles de ingeniería para:

- Eliminar o suprimir en el origen;
- Eliminar, suprimir, disminuir o evitar el contacto a través de captación localizada, ventilación general, aislamiento, encerramiento, etc.;

b. Sustituir el agente;

c. Señalizar, advertir;

d. Capacitar, instruir;

e. Controles administrativos, tales como disminuir tiempos de exposición, rotación, etc.;

f. Elementos de protección personal.

8. El área de higiene ocupacional debe asesorar, apoyar, guiar y participar con las áreas operativas en la implementación de las medidas de control.

9. El área de higiene ocupacional debe participar activamente en los proyectos de inversión en todas las etapas del ciclo, ya sea en las ingenierías de perfil, conceptual, básica y detalle, así como en los estudios de perfil, prefactibilidad, factibilidad y en la ejecución del proyecto, su puesta en marcha y traspaso al usuario. La participación del área de higiene ocupacional debe enmarcarse en su ámbito de acción e incluye la asesoría en las ingenierías, el monitoreo durante la ejecución (construcción y montaje, puesta en marcha, operación y mantenimiento) y aprobación de los documentos para solicitar fondos.



10. En áreas donde se superen los límites permisibles se deben iniciar de inmediato acciones para controlar el riesgo, de acuerdo a la jerarquía de control, y no se deben permitir trabajadores sin protector personal adecuado.

11. Se pueden exceder momentáneamente los límites permisibles, evaluados con mediciones personales, pero en ningún caso superar 5 veces su valor. Por lo tanto, mientras se implementan las medidas que permitan reducir los niveles a valores aceptables, se debe disminuir el tiempo de permanencia en esa área y por lo tanto la exposición de esos trabajadores, a fin de que sus mediciones personales no superen esos valores.

12. Los requerimientos de este capítulo deben incluirse en el Programa de Higiene Ocupacional que debe ser revisado al menos cada 3 años o cada vez que se incorporen cambios en los procesos productivos.

13. El área de higiene ocupacional deberá realizar evaluaciones ambientales en toda la faena -división o proyectos- ya sea que se desempeñen trabajadores propios y contratistas o solamente trabajadores contratistas, sin perjuicio de las evaluaciones que realicen los organismos administradores de la Ley 16.744 de las empresas contratistas.

14. Los resultados de las evaluaciones personales de higiene ocupacional deben ser comunicados a los trabajadores propios y contratistas por su organismo administrador.

15. La identificación, evaluación del riesgo y la determinación de las medidas de control de nuevos agentes de riesgo ocupacional es responsabilidad del área de higiene ocupacional.

16. Las jefaturas deben dar facilidades al área de higiene ocupacional para realizar las mediciones ambientales y personales y hacer pruebas de EPP.

17. Los trabajadores deben colaborar con las mediciones personales de agentes de interés higiénico y evaluaciones de EPP, así como cuidar los equipos de mediciones y evitar cualquier acción que pueda alterar los resultados de las mediciones.



4.

Ergonomía

1. La empresa propende al equilibrio y armonía entre las exigencias de los puestos de trabajo y las competencias y capacidades de los trabajadores.
2. A su vez, propicia el equilibrio entre la productividad y la salud y calidad de vida laboral, garantizando la utilización de maquinarias, equipos, vehículos, herramientas, mobiliario, infraestructura, vestuario e implementos de protección personal, bajo estándares ergonómicos.
3. El cumplimiento de los estándares ergonómicos especificados en la Guía Técnica, se inicia en las primeras etapas del ciclo inversional de los proyectos e incluye la adquisición, modificación o renovación de equipamiento e infraestructura, por lo que el área de ergonomía debe participar en los informes contemplados en la NCC24 o la norma que la remplace.
4. Asimismo, se deben proveer elementos de protección personal y vestuario de trabajo cómodo, funcional a la tarea y acorde al género, talla y condiciones del trabajador.
5. El área de ergonomía deberá realizar un estudio general de todas las variables ergonómicas, que abarque todos los puestos de trabajo. Además debe identificar los peligros ergonómicos en las tareas de los Grupos de Exposición Similar (GES) y determinar las medidas de control adecuadas y suficientes para reducirlos. La Dirección de Salud Ocupacional debe implementar un Programa de Evaluación y Control de Riesgos Ergonómicos, de acuerdo a los criterios establecidos en la Guía Técnica.
6. Como resultado de esos estudios y evaluaciones debe confeccionar un Informe de Medidas de Control, de acuerdo a la Guía Técnica correspondiente y conforme a la siguiente jerarquía de controles:
 - a. Controles de ingeniería para:
 - Eliminar o suprimir en el origen;
 - Eliminar, suprimir, disminuir o evitar la exposición a través de rediseño de espacios, equipos, herramientas, infraestructura etc.;
 - b. Sustituir;
 - c. Señalizar, advertir;
 - d. Capacitar, instruir;
 - e. Controles administrativos, tales como disminuir tiempos de exposición, rotación, pausas compensatorias, etc.;
 - f. Elementos de protección personal.
7. Los requerimientos de este capítulo deben incluirse en el Programa de Ergonomía que debe ser revisado al menos cada 3 años o cada vez que se incorporen cambios en los procesos productivos.



5.

Salud compatible. Exámenes pre - ocupacionales y ocupacionales

1. Con la finalidad de proteger su integridad física y su salud, los postulantes a un puesto de trabajo deben tener salud compatible en relación a los peligros, agentes y condiciones a los que estarán expuestos.
2. Para certificar lo anterior, las empresas deben realizar exámenes pre – ocupacionales antes de la contratación y ocupacionales durante la vida laboral conforme al Acuerdo de Homologación de Evaluaciones de Salud, suscrito por Codelco y las mutualidades de la Ley 16.744 en mayo de 2011 y a la Guía Técnica de Codelco, que incluye otras evaluaciones para grupos especiales por ejemplo, brigadistas y vigilantes privados. Además de las evaluaciones contempladas en el Acuerdo de Homologación, Codelco puede definir para sus trabajadores propios, otras adicionales que se determinen por razones técnico-médicas.
3. Los trabajadores no pueden ser contratados si no cuentan con un informe de salud compatible vigente.
4. Durante la vida laboral los trabajadores deben renovar o recertificar su salud compatible periódicamente. Las baterías de exámenes y criterios de contraindicación son los indicados en el Acuerdo y Guía antes señalados.
5. La evaluación periódica de salud para determinar salud compatible, debe realizarse preferentemente en



forma coordinada con el Examen de Medicina Preventiva (EMP) que es una evaluación periódica de salud, de carácter voluntario y gratuito, que forma parte de las prestaciones del plan de Garantías Explícitas de Salud (ex AUGÉ), para las personas beneficiarias de Fonasa e Isapres.

6. Mientras el informe esté vigente no se exige una nueva evaluación, aunque se cambie de contrato, empresa o de organismo administrador.

7. Estas condiciones de salud compatible deben mantenerse y exigirse durante toda la vida laboral. Por ello, los trabajadores deben tener hábitos de vida saludables dentro y fuera del trabajo. El autocuidado es primordial en el ejercicio de la responsabilidad que un trabajador debe tener respecto de su propia salud.

8. El trabajador debe solicitar a su médico tratante un informe sobre las alteraciones de salud que, sin hacer que pierda su salud compatible para el cargo, impliquen ciertas restricciones para realizar algunas tareas puntuales. Este informe debe presentarlo al médico de salud ocupacional o al empleador en el caso de los contratistas.

9. Los resultados de los exámenes médicos son confidenciales y deben ser entregados y explicados al trabajador por el médico del organismo administrador o sus servicios asistenciales.

6.

Fatiga y somnolencia

1. El diseño de las jornadas de trabajo debe permitir y asegurar un adecuado descanso y sueño, evitando la fatiga y somnolencia que pone en riesgo la seguridad de los trabajadores.
2. El trabajador debe conocer, entender y responsabilizarse por una correcta higiene del sueño a fin de que pueda descansar y dormir en forma adecuada.
3. La Dirección de Salud Ocupacional debe implementar un Programa de Evaluación y Control de Riesgo de Fatiga y Somnolencia, de acuerdo a los criterios establecidos en la Guía Técnica.
4. Los trabajadores deben avisar a su jefatura o al médico cualquier condición física o psíquica que pueda alterar su concentración o alerta antes o durante la jornada laboral, tales como:
 - a. Patologías relevantes de origen común;
 - b. Ingesta de fármacos;
 - c. Falta de descanso o sueño;
 - d. Alteración emocional importante;
 - e. Patología específica del sueño, como síndrome de apnea hipopnea obstructiva del sueño o síndrome de piernas inquietas, insomnio familiar, etc.

Estos trabajadores deben ser retirados de la operación e incorporados al Programa, a fin de generar las medidas que permitan modificar conductas o hábitos o tratar alteraciones de salud. Permanecerán fuera de su puesto de trabajo hasta que recuperen la salud y la Dirección de Salud Ocupacional certifique que se encuentran aptos para reintegrarse a sus funciones, de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica.

5. En caso que se pesquise o identifique un trabajador que no ha avisado alguna de estas circunstancias, y esto pueda poner en riesgo su seguridad o la de otras personas, será alejado de su área e incorporado al Programa. El no aviso se considera una falta grave.



7.

Factores biopsicosociales

1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo también implican la consideración de los factores biológicos, cognitivo - emocionales y organizacionales del puesto de trabajo.
2. Es obligatorio que todas las áreas implementen y generen seguimiento al Programa de Gestión de Conductas Preventivas de acuerdo a la correspondiente Guía Técnica.
3. Es obligatoria la implementación del Programa de Respuesta Inmediata frente a un Incidente Crítico para responder a estos eventos y abordar situaciones de estrés post traumático que puedan presentarse en los participantes directos y en los testigos del hecho, de acuerdo a la Guía Técnica.
4. Tanto en el caso de trabajadores repetidores de accidentes como de supervisores de áreas en las que se repitan accidentes, la Dirección de Salud Ocupacional deberá evaluar las posibles variables biopsicosociales intervinientes y desencadenantes de los hechos y, de ser necesario, incorporar a supervisores y trabajadores a un Programa de Vigilancia y Monitoreo Psicológico, de acuerdo a lo indicado en la Guía Técnica.
5. La Dirección de Salud Ocupacional deberá asesorar al área responsable de los cascos que se encuentren al interior de las faenas, con el objetivo de que la alimentación se ajuste a pautas nutricionales saludables y al real gasto calórico en los puestos de trabajo, así como al cumplimiento de las normas de higiene, de forma de evitar intoxicaciones alimentarias, otras patologías relacionadas y estados de somnolencia posteriores a las comidas.
6. En áreas con riesgos críticos, luego de ausencias por más de 30 días, ya sea por vacaciones, licencias u otras causas, el supervisor debe apoyar la adecuada reincorporación del trabajador mediante una re - inducción y conversación directa.





8.

Alcohol, drogas y tabaco

1. Trabajar bajo los efectos de alcohol o drogas es causa de accidentes y daños a la salud, por lo que portar, distribuir, consumir durante el trabajo o encontrarse bajo sus efectos, se considera una infracción grave que será sancionada conforme a la normativa legal y Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.
2. Está prohibido fumar en todas las faenas e instalaciones de Codelco, salvo en los lugares especialmente habilitados.
3. Está prohibido el consumo de alcohol en todas las actividades oficiales de la empresa realizadas dentro de las instalaciones de Codelco.
4. No se permitirá el ingreso de visitas que se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas.
5. En relación al alcohol y drogas deben considerarse las siguientes situaciones:
 - a. **Consumo de drogas lícitas.** El consumo de drogas lícitas se acepta únicamente con indicación médica. Las personas que realicen labores vinculadas a riesgos críticos deben comunicar estas circunstancias a su jefatura o a la Dirección de Salud Ocupacional acompañando los antecedentes médicos correspondientes.
 - b. **Programa de rehabilitación.** Los trabajadores que manifiesten tener un problema de adicción y deseen superarlo, podrán ser incorporados, por única vez, a un programa de rehabilitación de acuerdo a los sistemas de salud y beneficios de cada empresa. La información médica de este programa, debe ser manejada en forma confidencial.



c. **Exámenes aleatorios de alcohol y drogas lícitas e ilícitas.** La Dirección de Salud Ocupacional debe implementar un Programa de Alcohol y Drogas, con exámenes de detección aleatorios y despersonalizados en un marco de respeto y confidencialidad, conforme a los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad y a la Guía Técnica.

d. **Examen de alcohol y drogas lícitas e ilícitas en caso de accidente.** A todos los trabajadores que participan en un accidente del trabajo se les debe practicar un examen para detectar si se encuentran bajo los efectos de alcohol o drogas. Esto debe ser incluido en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.

e. **Examen de alcohol y drogas lícitas e ilícitas en caso de sospecha o flagrancia.** En cumplimiento de lo establecido en el D.S. 72, los trabajadores que presumiblemente se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas, antes del ingreso al trabajo o durante la jornada laboral, deben ser retirados del área y sometidos a examen de detección.

6. En los casos de las letras c), d) y e), los exámenes alterados deben ser enviados a confirmación.

7. En todos los casos anteriores los trabajadores deben ser alejados de sus puestos de trabajo si se desempeñan en áreas con riesgos críticos, de acuerdo con lo que se señale en la Guía Técnica.

9.

Restricciones, reubicaciones, rehabilitación y reeducación laboral

1. **Restricciones.** De acuerdo al D.S. 101 son aquellas establecidas por el médico tratante del organismo administrador de la Ley 16.744 en el certificado de “Alta Laboral”, luego de una licencia médica u orden de reposo por accidente del trabajo o enfermedad profesional o del “Alta Inmediata” luego de un accidente o enfermedad sin reposo. Las restricciones siempre son parciales, esto es, implican que el trabajador no puede desarrollar algunas actividades puntuales dentro de su trabajo y jornada habitual.

2. **Restricciones por enfermedad común.** El artículo 187 del Código del Trabajo impide que un trabajador se desempeñe en faenas que puedan comprometer su salud o seguridad, exigiendo que cuente con un certificado médico de aptitud. Por ello, cuando un trabajador pierde su salud compatible, si es posible, se adapta el puesto de trabajo restringiendo algunas actividades puntuales y si ello no es posible, no puede continuar desarrollando su misma actividad.

3. **Reubicaciones por enfermedad profesional.** Las reubicaciones corresponden al traslado que de acuerdo al artículo 71 de la Ley 16.744 debe hacer la empresa a los trabajadores afectados de alguna enfermedad profesional, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

La Dirección SATEP o el organismo administrador que corresponda, le comunica la Resolución de Calificación o de Invalidez por Enfermedad Profesional a la Dirección de Salud Ocupacional y ésta a Recursos Humanos, quien busca el nuevo puesto de trabajo de acuerdo a lo definido. Luego, la Dirección de Salud Ocupacional debe verificar que el puesto encontrado es el adecuado a la condición de salud, sin perjuicio de las facultades que le corresponde al organismo administrador.

4. **Rehabilitación física.** De acuerdo a la Ley 16.744 los trabajadores que han sufrido un accidente del trabajo tienen derecho a que el organismo administrador les otorgue prestaciones rehabilitadoras integrales y gratuitas que permitan recuperar o mejorar sus capacidades funcionales.

5. **Reeducación laboral.** Asimismo, los trabajadores con secuelas invalidantes por accidentes o enfermedades del trabajo, deben recibir reeducación laboral por su organismo administrador que los habilite para desarrollar otros trabajos adecuados para sus actuales condiciones de salud.

10.

Maternidad

1. Las trabajadoras embarazadas deben ser reubicadas en un puesto de trabajo que no sea perjudicial para su salud.
2. Son perjudiciales, entre otros, los trabajos que:
 - a. Obligen a levantar, arrastrar o empujar pesos sobre 3 kilos, carga y descarga manual;
 - b. Exijan un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
 - c. Se ejecuten en horario nocturno;
 - d. Se realicen en horas extraordinarias de trabajo;
 - e. Impliquen ascender sobre 3.000 m.s.n.m.;
 - f. Cualquier otro definido por el área de salud ocupacional.
3. Las embarazadas no pueden exponerse a radiaciones ionizantes durante todo el período de la gestación hasta el término del embarazo.
4. Si la madre trabajadora opta por elegir su permiso post natal parental de 18 semanas a media jornada, deberá ser reubicada en un puesto de trabajo con jornada diurna que no supere las 9 horas diarias y que le permita el menor tiempo de desplazamiento entre su casa y el trabajo y viceversa. Además, deberá disponerse de lugares especialmente habilitados para extraer y refrigerar leche para la posterior alimentación del lactante.





CODELCO
Orgullo de Todos

compromiso
con la vida



Estándares de Salud en el Trabajo

compromiso
con la vida