

Reglamentos Internos 2026

Obligación de las entidades empleadoras respecto de los Reglamentos Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Toda entidad empleadora, debe confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuyo contenido a contar del 1° de febrero de 2025 está regulado por DS N° 44, el constituye una excelente herramienta técnica y legal, dado que permite establecer los aspectos contractuales entre trabajadores y la entidad empleadora, dando cumplimiento a las exigencias legales, lo que es clave para regular la relación contractual y enfrentar potenciales demandas por responsabilidad civil y penal, y las fiscalizaciones de los organismos competentes.

La Ley N° 16.744, a través del DS N° 44, establece que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan, y entregar un ejemplar en forma gratuita a la persona trabajadora.

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

Con todo, el Reglamento Interno será sometido a la consideración del Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora

Por otra parte, el Código del Trabajo, establece que las entidades empleadoras, que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

De lo anterior, se concluye que toda empresa está obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, independiente el número de trabajadores, y las que ocupen 10 ó más deben agregar a las normas de Higiene y Seguridad las Normas de Orden que establece el Código del Trabajo (Art. N° 154)

En materias de Orden, el Art. 154 del Código del Trabajo, establece que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- 1) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- 2) Los descansos;
- 3) Los diversos tipos de remuneraciones;
- 4) El lugar, día y hora de pago;
- 5) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

- 6) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;
- 7) Las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;
- 8) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- 10) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
- 11) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
- 12) El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Ley 21643 En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral y o violencia en el trabajo,
- 13) El procedimiento a que se someterán los reclamos y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Asimismo, todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, deben incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

El Descriptor de Cargos, debería no solo considerar las funciones y responsabilidades del cargo, sino que debería considerar las competencias específicas y transversales que debe cumplir cada trabajador (en especial las jefaturas y líneas operativas) e idealmente la evaluación de desempeño y un ítem respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en los cargos críticos. Sobre este punto, el Decreto de la referencia, en los principios de la Gestión Preventiva señala que las entidades empleadoras, a

través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales.

En lo que dice relación a materias de Higiene y Seguridad (Ley N° 16.744), el reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

Este nuevo Decreto, establece:

Artículo 58.- Contenido. El Reglamento Interno deberá contener como mínimo:

1. **Un preámbulo**, en el que se indique el objetivo que persigue el reglamento, el alcance de este y se hará una mención al contenido esencial del artículo 67 de la ley N° 16.744 y al artículo 154 del Código del Trabajo, si correspondiere.
2. **Un capítulo sobre disposiciones generales**, que considerará como mínimo:
 - a) Los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, ya sean pre-ocupacionales, ocupacionales o aquellos que se realicen al término de la relación laboral o al término de exposición a un riesgo que requiere vigilancia de la salud, según se establezca en el respectivo protocolo dictado por el Ministerio de Salud o en la forma que determine el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744.
 - b) Procedimientos de notificación e investigación de los accidentes o enfermedades profesionales.
 - c) Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.
 - d) Las responsabilidades de las distintas jefaturas y líneas operativas en el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales.
 - e) Procedimientos para la selección, uso y mantención de los elementos de protección personal (EPP y EPA)
 - f) Procedimiento a seguir cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida y salud de las personas trabajadoras.
 - g) Procedimiento para cumplir el plan de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.
 - h) Procedimientos para formular propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionados con tales materias.
 - i) Establecimiento de mecanismos que favorezcan la colaboración de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, y que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, a alguna dependencia de la entidad empleadora o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.
 - j) Los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, conforme se establece en el Código del Trabajo y normativa complementaria.

Obligaciones de las personas trabajadoras (Artículo N°59). El Reglamento Interno establecerá un capítulo sobre las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, que considerará todas aquellas normas o disposiciones que deban cumplir las personas trabajadoras para prevenir los riesgos laborales, debiendo incluirse aquellas de carácter general establecidas en el artículo 5 de este reglamento y, al menos, las siguientes otras obligaciones:

- 1) Cumplir con las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.
- 2) Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
- 3) Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la entidad empleadora, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o las entidades competentes.
- 4) Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen de conformidad a la normativa vigente.
- 5) Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para uso de las personas trabajadoras.
- 6) Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
- 7) Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
- 8) Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados.
- 9) Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

Prohibiciones (Artículo N°60).-. El Reglamento Interno contendrá un capítulo sobre prohibiciones, en el que se deberán enumerar todos aquellos actos o acciones que no se permitirán a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, por envolver riesgos para sí mismas u otras o para los medios de trabajo, dependiendo de las características de la entidad empleadora. Entre ellas se deberá indicar, a lo menos, las referidas a:

- 1) Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
- 2) El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
- 3) La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
- 4) La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
- 5) La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
- 6) El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
- 7) Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la Ley.
- 8) **Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.**

En este mismo capítulo se mencionarán todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

Sanciones (Artículo N°61) El Reglamento Interno contemplará sanciones a las personas trabajadoras que infrinjan sus disposiciones, previa instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. Las sanciones consistirán en amonestaciones escritas o multas en dinero, las que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Conclusiones:

Este importante instrumento legal y técnico considera una serie de aspectos de gran relevancia en el mundo del trabajo, dado que regula las relaciones contractuales, entre trabajadores y entidades empleadoras, y da cumplimiento a las exigencias legales, tal como:

- 1) Los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, ya sean pre-ocupacionales, ocupacionales o aquellos que se realicen al término de la relación laboral.
- 2) Las responsabilidades de las distintas jefaturas y líneas operativas en el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3) Procedimientos para la selección, uso y mantención de los elementos de protección personal,
- 4) Procedimiento cuando sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida y salud de las personas trabajadoras.
- 5) Procedimiento para cumplir el plan de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.
- 6) Procedimientos para formular propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo
- 7) Los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas.
- 8) Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
- 9) Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades
- 10) Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para uso de las personas trabajadoras.
- 11) Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
- 12) Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

Importante:

El ingreso del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) a la Seremi de Salud y a la Dirección del trabajo se debe hacer a través de la plataforma web de estos organismos Fiscalizadores. También, aunque no es obligatorio, es importante enviar una copia al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

Santiago, septiembre 2026

[Carlos Herrera Vicencio](#)

gestionsigweb@gmail.com

www.sigweb.cl