IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº I

Evaluación de los riesgos.

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

La evaluación de riesgos corresponde al punto de inicio de las actividades preventivas, ya que gracias a la información que de ella se obtiene se toman decisiones correctas para evitar la generación de accidentes y enfermedades laborales.

Para poder crear un plan de prevención de riesgos laborales, lo primero que se debe llevar a cabo es una identificación de los riesgos existentes en cada puesto de trabajo. Una vez identificados los riesgos es necesario evaluarlos y obtener el nivel de criticidad de cada uno.

Finalmente, cuando se ha llevado a cabo la evaluación de cada riesgo, se crea un plan de prevención de riesgos en base al nivel de consecuencia de cada riesgo.

Ideas fuerza

- Las evaluaciones de riesgos son la base para la creación de planes y programas de seguridad, ya que en ellas se determinara cuáles son los riesgos que requieren de un mayor control, los riesgos tolerables y los riesgos críticos.

- Para iniciar la evaluación de los riesgos se deben identificar todos los peligros existentes en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

- Posterior a la identificación de los peligros es necesario estimar los riesgos y valorizar si son tolerables o se deben establecer medidas de control para evitar la generación de accidentes.

- Una vez evaluados los peligros y estimados los riesgos se debe realizar un seguimiento de las medidas de control y diseñar planes de prevención de riesgos.

1. FASES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS…

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de valoración de los riesgos que verifica los peligros existentes en el lugar de trabajo, que suponen un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Con la evaluación de riesgos se logra la finalidad de hacerle más fácil al empleador decidir sobre las medidas óptimas para cumplir con la seguridad y protección de la vida de sus trabajadores. Para lograr dicha finalidad, los empleadores deben:

- Prevenir la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que entrañan su labor.
- Formar y capacitar a sus trabajadores.
- Organizar y otorgar los medios necesarios para llevar a cabo las medidas de prevención tomadas.

Con la evaluación de los riesgos se logra obtener:

- La identificación de los peligros que existen en cada uno de los puestos de trabajo y evaluar los riesgos que presenta cada uno de los peligros, cuya finalidad es determinar las medidas correctas para la proyección de la salud de los trabajadores.
- Tomar decisiones correctas sobre el uso de equipos y maquinarias, sustancias químicas, tecnologías, entre otros.
- Comprobar si las medidas preventivas tomadas son las correctas.
- Verificar que se tomaron en cuenta todos los riesgos presentes en los puestos de trabajo y que las medidas preventivas establecidas son las correctas.

Las fases que comprende la evaluación de riesgos son las siguientes:

- Identificar los peligros.
- Identificar los trabajadores que están expuestos a cada uno de los riesgos.

- Evaluar de manera cuantitativa y cualitativamente los riesgos existentes en cada puesto de trabajo.

- Analizar si el riesgo se puede eliminar o bien decidir las medidas preventivas adecuadas para minimizar los riesgos.

Estas fases se pueden resumir en:

- Análisis de los riesgos (incorpora la etapa de identificación de peligros y estimación de riesgos).

- Valoración de los riesgos (etapa donde se determina si los riesgos identificados se pueden tolerar).

En el siguiente esquema representa las fases que comprenden la evaluación de los riesgos:

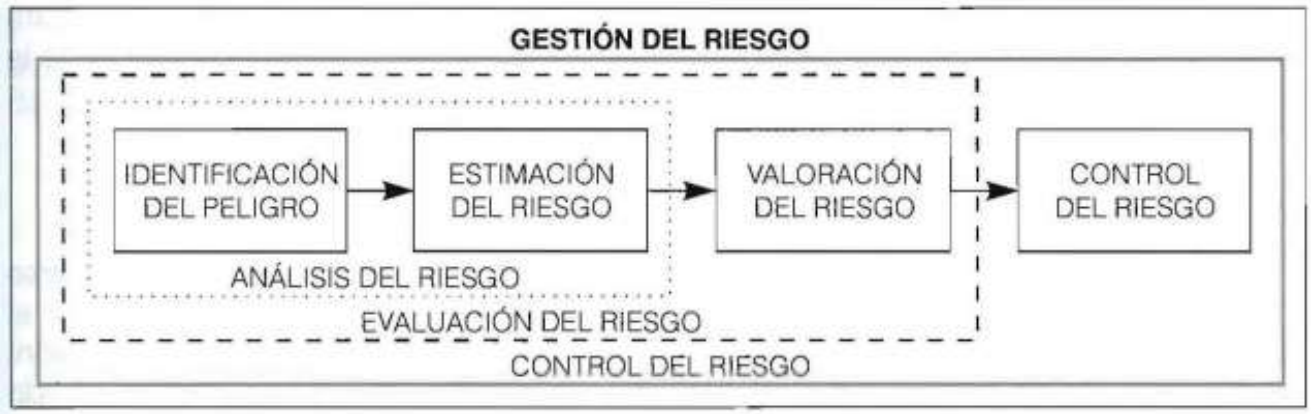


Figura 1: Fases de la evaluación de riesgos
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

1.1 Análisis de los riesgos

Esta primera etapa se centra en la identificación de los peligros existentes en cada uno de los puestos de trabajo y posteriormente la estimación de los riesgos (probabilidad y consecuencia).

La estimación de los riesgos (ER) se determinará por el producto de la frecuencia (F) o la probabilidad (P) de un peligro especifico que produzca daños y por la severidad de las consecuencias (C) que dicho peligro es capaz de provocar.

ER = F x C ó ER = P x C

Donde:

F y P (sinónimos) corresponden al número de sucesos que provocan daño en un intervalo de tiempo.

C corresponde a la consecuencia de las lesiones o el daño que genera cada suceso.

Para la estimación de los riesgos la herramienta más utilizada es el RMPP (Risk Management and Prevention Program) que busca determinar la matriz de análisis de riesgos a partir de los valores que se le asignan a la probabilidad y la consecuencia.

Figura 2: Matriz de análisis de riesgos según RMPP
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

1.2 Valoración de los riesgos

Con relación a la magnitud de los riesgos que se obtiene en la etapa anterior, podemos emitir juicio con relación a; si el riesgo se puede tolerar o bien si se deben tomar acciones para eliminar o minimizar dicho riesgo.

Para disminuir el valor de ER, claramente se debe disminuir F, C o bien ambos factores a la vez. Para minimizar el valor del número de veces que ocurre un suceso en un periodo de tiempo determinado y que como consecuencia genere daños (F) la actuación debe ser evitando que se genere el suceso o reduciendo la cantidad de

veces que se genera, esto se consigue por medio de las actividades de prevención. Por otro lado, para minimizar las consecuencias o el daño provocado (C) la actuación se lleva a cabo por medio de la adopción de medidas de protección (esta actuación es la base de los planes de emergencia).

2. TIPO DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA

Existen diversas metodologías para llevar a cabo una evaluación de riesgos, divididas en 2 grupos:

1. Dependiendo del grado de dificultad: son métodos cualitativos como por ejemplo la matriz RMPP, revisada anteriormente.

2. Dependiendo del tipo de riesgo: en esta clasificación se encuentran métodos como:

a) Evaluación de los riesgos según la directriz básica:

Esta metodología tiene por objetivo prevenir y mitigar los efectos que tienen los accidentes graves con sustancias peligrosas. Está compuesta por el análisis de riesgos y el análisis cuantitativo de los riesgos:

- Análisis de riesgos: su finalidad es identificar los accidentes graves que puedan suceder, junto con el cálculo de las consecuencias y los daños que se produzcan. Esta metodología comprende:

    - Identificar el peligro de accidentes graves, tomando como precedente las fallas técnicas, las intervenciones sin previa autorización, los errores humanos, entre otros.

    - Calcular las posibles consecuencias estimando los valores que puedan alcanzar.

    - Calcular la vulnerabilidad que los peligros suponen para el ambiente, las personas y los bienes.

- Análisis cuantitativo de los riesgos: se determinara en función de las circunstancias del entorno, los procesos, las instalaciones y los productos de la industria.

b) Evaluación de los riesgos impuesto por reglamentaciones especificas:

Entre las que se consideran: las evaluaciones motivadas por la reglamentación laboral, por ejemplo aquellas evaluaciones establecidas en los decretos supremos o bien las exigidas por el Servicio Nacional de Salud y las motivadas por la

reglamentación industrial cuya finalidad es comprobar la seguridad de las instalaciones y equipos

c) Evaluación de los riesgos que necesitan de métodos especiales de análisis:

Entre este tipo de evaluaciones se incorporan los métodos cuantitativos y cualitativos que exige la legislación para accidentes mayores, como por ejemplo técnicas como el árbol de fallas, o bien para accidentes más concretos herramientas como el coeficiente K o el riesgo intrínseco.

d) Evaluación general de los riesgos:

Para llevar a cabo este tipo de evaluación es necesario:

- Clasificar las etapas del trabajo.
- Analizar los riesgos (identificación de peligros y estimación de riesgos).
- Valorar los riesgos.
- Controlar los riesgos (implementación y seguimiento).

3. EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGOS

La evaluación general de los riesgos comprende las siguientes etapas:

a) Clasificar las etapas del trabajo:

Para dar cumplimiento a este punto es necesario diseñar un listado que incorpore todas las tareas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo, para esto es necesario recopilar la siguiente información:

- Frecuencia y duración de las tareas que se realizan.
- Espacio físico donde se realiza cada tarea.
- Personal que desarrolla cada tarea.
- Formación del personal que desarrolla cada tarea.
- Procedimientos de trabajo.
- Equipos, herramientas y maquinarias utilizadas.

- Organización del trabajo.
- Materiales que se utilizan (tamaño, peso y forma)
- Productos y sustancias utilizadas.
- Información relacionada con prevención de riesgos para cada tarea.

b) Analizar los riesgos:

En este punto se diseña una lista que identifique los peligros existentes en cada puesto de trabajo, por ejemplo:

- Cortes y golpes.
- Caídas a mismo y distinto nivel.
- Incendios y explosiones.
- Ruido y vibraciones.
- Temperaturas extremas.
- Iluminación deficiente.
- Etc.

Luego se deben estimar los riesgos, considerando los criterios de la siguiente tabla:

PROBABILIDAD DE QUE OCURRA EL DAÑO		SEVERIDAD DE LAS CONSECUENCIAS	
Alta	Siempre o casi siempre	**Alta**	*Extremadamente dañino* (amputaciones, intoxicaciones, lesiones muy graves, enfermedades crónicas graves, etc.)
Media	Algunas veces	**Media**	*Dañino* (quemaduras, fracturas leves, sordera, dermatitis, etc.)
Baja	Raras veces	**Baja**	*Ligeramente dañino* (cortes, molestias, irritaciones de ojo por polvo, dolor de cabeza, disconfort, etc.)

Figura 3: Estimación de los riesgos
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

c) Valorar los riesgos:

El valor que se obtuvo en la estimación permite establecer distintos niveles de riesgo. A partir de estos valores es posible determinar si los riesgos son tolerables o es necesario adoptar acciones según el grado de severidad. En la imagen se demuestra una matriz de análisis de riesgo:

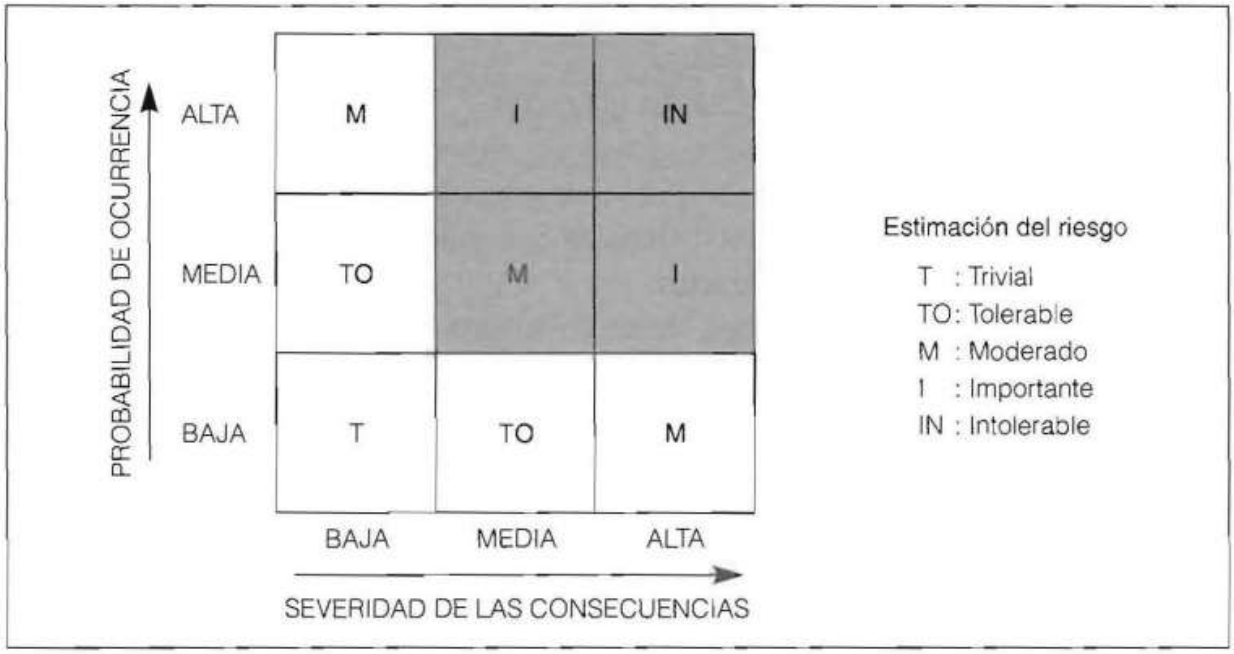


Figura 4: Matriz de análisis de riesgos.
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

En la siguiente imagen se presentan las acciones que se deben llevar a cabo para controlar los riesgos y la temporización de dichas acciones:

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Figura 5: Control del riesgo.
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

4. EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Para llevar a cabo una evaluación de las condiciones de trabajo, se deben evaluar factores como:

- La gestión preventiva.
- Las condiciones de seguridad.
- Las condiciones medio ambientales.
- La carga laboral.
- La organización del trabajo.

Esta evaluación está diseñada con 27 cuestionarios que se elaboran con el objetivo de facilitar la etapa de identificación y evaluación de riesgos.

Entre las metodologías más utilizadas para determinar las condiciones de trabajo, que toman en consideración todos los factores de riesgos presentes en los puestos de trabajo, como por ejemplo las guías de análisis LEST y la llamada de los perfiles del puesto RNUR.

En la siguiente tabla se presentan los factores de riesgo que se utilizan en ambos métodos:

FACTORES DETERMINANTES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO					
MÉTODO LEST		**MÉTODO PERFILES DEL PUESTO RENAULT (RNUR)**			
ENTORNO FÍSICO	Ambiente térmico Ruido Iluminación Vibraciones	**CONCEPCIÓN DEL PUESTO**			Altura-Alejamiento Alimentación-Evacuación Aglomeración-Accesibilidad Mandos-Señales
CARGA FÍSICA	Postura Carga dinámica	**FACTOR SEGURIDAD**		A	Seguridad
CARGA MENTAL	Apremio del tiempo Complejidad-rapidez Atención Minuciosidad	**FACTORES ERGONÓMICOS**	ENTORNO FÍSICO	B	Ambiente térmico Ambiente sonoro Iluminación artificial Vibraciones Higiene Atmosférica Aspecto del puesto
ASPECTOS PSICO-SOCIALES	Iniciativa Status social Comunicación Cooperación Identificación con el producto		CARGA FÍSICA	C	Postura principal Postura más desfavorable Esfuerzo de trabajo Postura de trabajo Esfuerzo de manutención Postura de manutención
TIEMPOS DE TRABAJO			CARGA NERVIOSA	D	Operaciones mentales Nivel de atención
		FACTORES PSICOLÓGICOS Y SOCIOLÓGICOS	AUTONOMÍA	E	Autonomía individual Autonomía de grupo
			RELACIONES	F	Relaciones independientes del trabajo Relaciones dependientes del trabajo
			REPETITIVIDAD	G	Repetitividad del ciclo
			CONTENIDO DEL TRABAJO		Potencial Responsabilidad Interés del trabajo

Figura 6: Factores determinantes de las condiciones de trabajo.
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, Cortes Díaz (2007)

Conclusión

La evaluación de los riesgos presentes en cada actividad de una empresa, será el inicio de la creación de planes y programas preventivos. Para el diseño de dichos planes y programas es necesario identificar cada uno de los peligros existentes en cada tarea, el personal expuesto y estimar las consecuencias que tendría cada uno de estos riesgos.

Posteriormente, se debe valorar si los riesgos se pueden tolerar o es necesario tomar medidas de control para evitar que se generen daños al ambiente, los bienes y a las personas.

Finalmente, se deben establecer las medidas de control de cada riesgo y establecer el seguimiento y control de las acciones tomadas.

Bibliografía

Cortez Diaz J.M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Novena edición, Editorial Tebar. Madrid, España.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº II

Gestión de prevención de riesgos en las empresas

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

Durante los inicios de la prevención de riesgos laborales al interior de una empresa se entendía como un conjunto de acciones independientes y aisladas que tenían por finalidad el cumplimiento de la legislación de ese entonces.

Hoy en día la prevención de riesgos se presenta como la organización de las necesidades de seguridad que tiene una empresa, además de darle cumplimiento a la normativa nacional vigente y algunas normativas internacionales.

En la actualidad la prevención se plantea como un modelo organizativo al interior de las empresas, que toma como base de actuación las acciones de prevención que llevan a la seguridad integrada y que se basan en los principios que se establecen en la política de prevención, enfocada a todos los niveles jerárquicos de la organización.

Ideas fuerza

1. La política de prevención de riesgos incorpora las intenciones globales, los objetivos y los criterios que la dirección de una organización utiliza para fundamentar sus acciones y respuestas.

2. Los programas de prevención de riesgos deben ser redactados, discutidos y capacitados a todo el personal que desarrolla funciones dentro de la empresa, independiente de su cargo.

3. La planificación de la gestión de riesgos debe incorporar el diagnóstico de la empresa, la definición de las metas y objetivos, la asignación de los medios y las funciones y responsabilidades.

La gestión de la prevención de riesgos es una responsabilidad directa de los empresarios, además de las acciones de primeros auxilios y la planificación de las potenciales emergencias, para esto las empresas deben:

- Administrar el cumplimiento de las normativas que apelan a la protección de los trabajadores.

- Tomar acuerdos con los trabajadores, donde la participación y compromiso de ellos y la entrega de los medios por parte del empleador logran el éxito de los planes y programas preventivos.

- La política de prevención establecida por la empresa debe ser un compromiso de la dirección y no solo palabras escritas para cumplir. Es decir, debe existir un real compromiso de la dirección para con la seguridad y bienestar de sus empleados.

Para que la dirección asuma de manera eficaz sus responsabilidades es necesario aplicar ciertos conceptos de gestión, que además se utilizan en otras áreas de la organización. Estos conceptos de gestión permitirán identificar los riesgos, controlarlos y establecer objetivos que ayudan a mejorar las condiciones laborales.

Los conceptos de gestión que aportan a la mejora de las condiciones de trabajo son:

- Política de prevención de riesgos.

- Planificación de la prevención de riesgos.

- Organización de la prevención de riesgos.

- Seguimiento de la prevención de riesgos.

- Revisión de las actividades preventivas.

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

DEFINICIÓN DE POLÍTICA

La política de seguridad según la OHSAS 18001, corresponde a un documento que plantea una declaración de principios y compromisos en los que se basan las actividades preventivas, sirviendo además para plantear el valor de los programas preventivos.

La política de seguridad incorpora las intenciones globales, los objetivos y los criterios que la dirección de una organización utiliza para fundamentar sus acciones y respuestas.

Debe ser elaborada por la dirección y en ella se expresaran por escrito los principios en los que se basarán los planes y programas preventivos y la forma en que se llevaran a cabo. Si bien es cierto, la política debe ser elaborada por los directivos, los trabajadores deben ser incluidos en la participación ya que son los principales involucrados en la implementación de las actividades.

No solo basta con redactar la política y colgarla en un lugar visible, sino que además se deben demostrar con hechos los principios y compromisos ahí establecidos. Además, debe ser divulgada a todos los trabajadores que forman parte de la organización.

En la política se deben incluir ciertos aspectos, entre los que destacan:

a) Compromiso con la mejora continua:

Para lograr que las actividades se mejores permanentemente es necesario incorporar este compromiso. Al mejorar las actividades, también se mejora los planes y programas preventivos lo que permite la superación de los niveles de seguridad ya existentes.

b) Integración de las actividades preventivas:

Para obtener buenos resultados en los niveles de seguridad es necesario que las actividades preventivas sean incorporadas en todo orden de cosas dentro de la organización y a todos los niveles jerárquicos. Esto quiere decir que todas las personas al interior de la organización jugaran un rol fundamental para la obtención de buenos resultados, asumiendo responsabilidades y cumpliendo obligaciones.

c) Establecimiento de responsabilidades y funciones de los distintos niveles jerárquicos:

Todas las actividades preventivas deben ser incorporadas en los distintos niveles de la organización. A cada uno de los niveles se les debe establecer sus funciones, procedimientos, recursos y procesos necesarios para darle cumplimiento a dichas actividades.

d) Establecer el compromiso de cumplimiento de la normativa legal vigente.

En los casos en los que la organización decida fundamentar sus actividades preventivas en normas como la OHSAS 18001, también debe quedar establecido en la política.

Además de los aspectos ya mencionados, la política de seguridad debe presentar diversas características, entre las que destacan:

- Debe ser redactada especialmente para la organización, en relación a su tamaño y naturaleza.
- Se debe basar en los recursos con los que dispone la organización.
- Debe ser clara, simple y de fácil comprensión.
- La alta dirección debe respaldarla por medio de una firma.
- Se debe difundir a todos los trabajadores y debe estar siempre disponible para quien desee leerla.
- Debe someterse a una revisión periódica para que no pierda el foco debido a los cambios que puedan ocurrir en la organización.

La alta dirección no solo tiene la labor de respaldar la política mediante la firma, sino que además debe demostrar su compromiso cumpliendo algunas tareas básicas como lo son:

- Debe revisar la documentación de prevención que sostiene los planes y programas preventivos.
- Debe probar que tan efectivas son las medidas preventivas establecidas para cada riesgo identificado.
- Debe incluir en sus reuniones los temas de seguridad e higiene.

- Debe cumplir, al igual que el resto del personal, todas las normas o medidas de seguridad que se establecieron en la organización, por ejemplo el uso de elementos de protección personal.

- Deben revisar las investigaciones de los accidentes ocurridos al interior de la organización.

Ejemplo de una política de seguridad…

La alta dirección de Xxx define la política que gobierna los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollado por la norma **OHSAS 18001**, implicado en las actividades que en la citada empresa se ejecutan. Esta política se sostiene en los siguientes compromisos de trabajo:

- Identificar los peligros y riesgos derivados de nuestras actividades, hacer conocedores de ellos a todo el personal e informarles de las medidas correspondientes para minimizar o eliminar accidentes, lesiones o enfermedades laborales.
- Velar por la protección de la salud y bienestar de los trabajadores, mediante un entorno y condiciones de trabajo seguros y acorde con las leyes aplicables.
- Desarrollar, implementar y mantener el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS18001** bajo el cumplimiento de leyes, reglamentos y cualquier norma nacional o internacional relacionada que le sea aplicable a la empresa y a las actividades que desempeña.
- Alcanzar y mantener en el tiempo la satisfacción de nuestros clientes y otras partes interesadas, mediante el cumplimiento de los requisitos de SST de **OHSAS-18001**.
- Proporcionar planes de formación a todo el personal sobre las obligaciones y responsabilidades ligadas a la seguridad y salud ocupacional, y hacerles partícipes del sistema y de la vigilancia para que la política sea efectiva.
- Trabajar por la mejora continua del Sistema de Gestión de la SST, incluyendo procesos y su desempeño mediante hallazgos obtenidos en auditorías, en análisis de datos y estadísticas, en acciones correctivas o en otras acciones.

2. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La planificación es el proceso por medio del cual se redactan los objetivos y los métodos a utilizar para valorar y medir las acciones que se crean necesarias.

Con relación a lo señalado anteriormente, la planificación de la gestión de riesgos debe dar respuesta a la política establecida y es necesario, a su vez, que se elabore un plan de acción que debe incorporar:

- El diagnóstico completo de la situación.
- Definir los objetivos.
- La asignación de medios necesarios.
- El establecimiento de funciones y responsabilidades.

a) El diagnóstico completo de la situación:

Para diagnosticar la situación la empresa puede tomar como referencia las estadísticas de accidentabilidad, los métodos de valoración de los lugares de trabajo, las auditorias de gestión, los mapas de riesgo, la identificación de los peligros, la evaluación y control de riesgos, entre otros.

b) Definir los objetivos:

Cuando ya se conoce la situación de la empresa por completo, se deben establecer los objetivos. Estos deben cumplir con las siguientes características:

- Deben ser alcanzables y realistas.
- Deben ser definidos de manera clara.
- Deben fijarse además las metas (plazos de los objetivos).
- Deben permitir que se conozca, posterior a la aplicación, si fueron o no alcanzados.

c) La asignación de medios necesarios:

Como se mencionó anteriormente, los procesos productivos y la seguridad no son aristas que se puedan trabajar por separado, por tanto las responsabilidades y las funciones relativas a seguridad deben distribuirse de manera directa en la línea de mando.

2.1. Características de un programa de prevención de riesgos.

Posterior a la definición de la política y luego de establecer la planificación correspondiente, es necesario que se elabore un programa de prevención de riesgos, el cual debe ser redactado, discutido y capacitado a todo el personal que desarrolla funciones dentro de la empresa, independiente de su cargo.

Las características deben ajustarse a la realidad de cada empresa, siendo las mínimas las mencionadas a continuación:

- Deben incorporar procedimientos y normas relacionadas con el control de riesgos.
- Debe existir un control de los servicios y de las compras.
- Se deben investigar, comunicar y registrar los accidentes.
- Se deben establecer programas de formación y capacitación.
- Deben incorporar herramientas de información y participación.
- Se deben evaluar y comunicar los riesgos.
- Se deben realizar inspecciones de los riesgos.
- Se debe redactar un plan de emergencias y un plan de vigilancia a la salud.

2.2. Plan de prevención de riesgos.

Además de los programas preventivos, las empresas deben contar también con un plan de prevención de riesgos. Dicho plan debe incorporar el organigrama organizacional, las funciones, los procedimientos, los procesos y los recursos o medios necesarios para llevar a cabo las actividades de prevención de riesgos. Además, debe crear instrumentos que su utilizaran para la gestión, la evaluación de los riesgos y la planificación de las actividades preventivas.

Es necesario que el plan de prevención sea revisado y aprobado por la dirección de la organización, asumido por la línea de mando y conocido por los trabajadores.

Las características que debe tener un plan de prevención son las siguientes:

- Debe incorporar los datos de la empresa, como; la cantidad de trabajadores, identificación de la empresa, centros de trabajo, etc.

- Se debe establecer la estructura organizacional, sus funciones y los niveles jerárquicos, además de la comunicación entre ellos.

- Se deben incorporar las metas, los objetivos y la política.

- Debe incorporar la organización de la prevención.

Por otra parte, el plan de prevención de riesgos puede incorporar planes específicos como:

- Plan de capacitación y formación.

- Plan de emergencias y evacuación.

- Plan de vigilancia a la salud.

- Plan de compras y adquisiciones.

- Plan de investigación de accidentes.

3. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La organización de la prevención de riesgos presenta diversas variantes que deben asegurar el control de la gestión dentro de la empresa, asegurando la comunicación de la información dentro de la organización, promoviendo la cooperación de los diferentes departamentos y actualizando los conocimientos mediante capacitación permanente.

Entre las formas más utilizadas de organización se encuentran:

- Organización en línea.

- Organización staff.

- Organización en grupos de trabajo.

- Organización mixta.

a) Organización en línea:

En este tipo de organización las funciones de organización preventiva, gestión, puesta en marcha y responsabilidades, las lleva a cabo cada uno de los mandos de la organización como parte de sus funciones ya que se encuentran integradas en sus actividades propias. Esto requiere que todos los niveles de mando, incluso la dirección, deben tener conocimientos actualizados de prevención de riesgos.

b) Organización staff:

En este tipo de organización las funciones de las acciones preventivas las llevan a cabo personas o equipos especializados en prevención de riesgos y a su vez actúan como asesores en los distintos niveles de la organización.

Este tipo de organización supone ser el más aconsejable, siempre y cuando dependa directamente de la dirección.

c) Organización en grupos de trabajo:

En este modelo organizativo, el diseño y planificación de la política de prevención, el desarrollo de acciones preventivas y su posterior evaluación y control son lideradas y desarrolladas por grupos de trabajo constituidos por trabajadores y línea de mando.

d) Organización mixta:

Este tipo de organización se basa en los sistemas que expone cada organización en particular, tomando en cuenta sus necesidades deben buscar el tipo de organización que más les acomode, tomando en cuenta la efectividad de de las acciones preventivas que pasan directamente por la organización.

En la siguiente figura se presentan esquemas de los sistemas de organización antes mencionados:

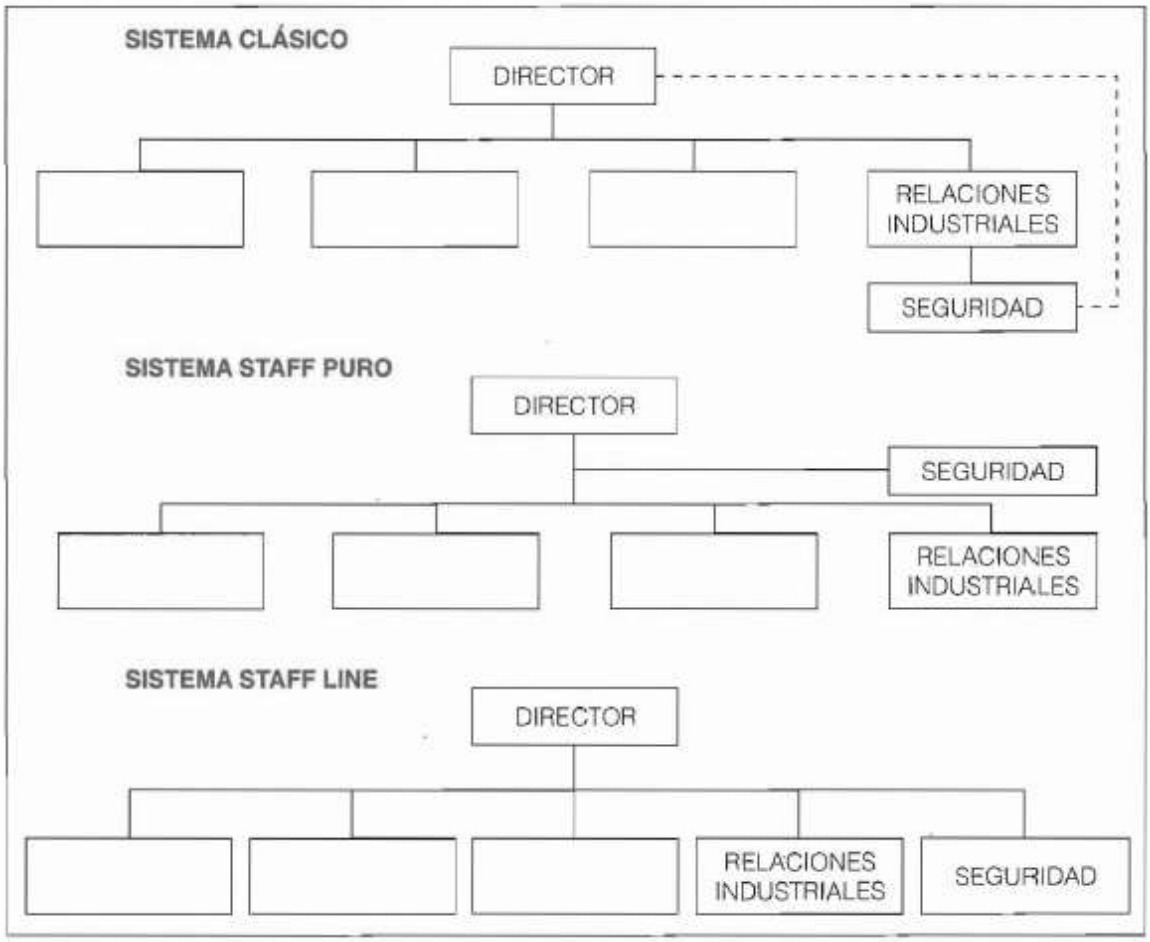


Figura 1: "Sistemas de organización".
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, J.M. Cortes Díaz (2007).

En la siguiente figura se establece la evolución de la organización de la prevención de riesgos en las empresas. En el se parte de la realidad actual y luego se establece un modelo previsible de evolución futura, donde los servicios de prevención que se componen por las áreas de higiene, seguridad, medicina del trabajo, psicología, ergonomía se complementan con otros departamentos, por ejemplo, ambiental, seguridad de los productos, calidad, etc. Incorporados en un super departamento de calidad.

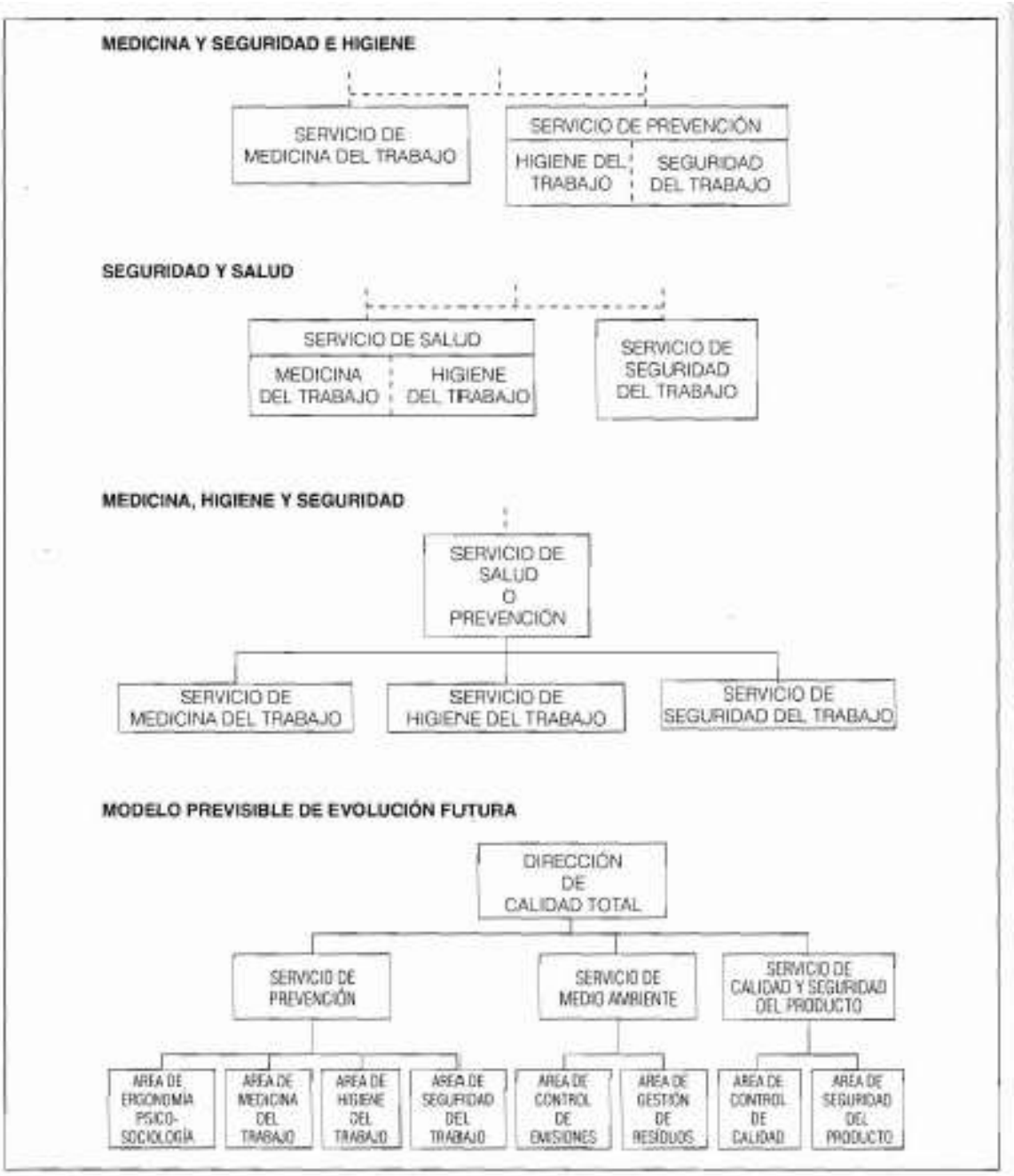


Figura 1: "Modelos de organización de la seguridad y salud en la empresa".
Fuente: Técnicas de prevención de riesgos laborales, J.M. Cortes Díaz (2007).

Conclusión

Para poder establecer programas de prevención de riesgos, las empresas deben iniciar con el diseño de una política de seguridad. Esta debe estar elaborada y comprometida por la dirección de la empresa, quienes deben establecer los objetivos claros y deben otorgar los medios necesarios para cumplir con dichos objetivos.

Una vez definida la política de seguridad, las empresas deben crear los programas de prevención donde en primera instancia deben establecerse las actividades de planificación donde se deben analizar las funciones, responsabilidades, medios, actividades de capacitación, entre otras.

Como paso siguiente, se deben realizar las actividades de organización de los programas los planes y programas preventivos, para continuar con las actividades de seguimiento.

Bibliografía

José María Cortes Díaz. (2007). Técnicas de la prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Tebar.

OHSAS. (2014). OHSAS 18001 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 26 de Abril del 2016, de escuela Europea de excelencia Sitio web: http://www.nueva-iso-45001.com/2014/10/ohsas-18001-politica-seguridad-salud-trabajo/

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº II

Gestión de prevención de riesgos en las empresas.

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

Los empresarios tienen por obligación mantener una acción permanente en los temas relativos a la prevención de riesgos, con el objetivo de mejorar los indicadores de protección que se implementan en la empresa, además de adaptar las medidas preventivas que se adoptaron a los cambios que experimentan las situaciones relacionadas con la realización de los trabajos.

Para mantener y mejorar el actuar de las actividades de prevención de riesgos se debe llevar a cabo un seguimiento y control del sistema que otorgue información real del funcionamiento de dichas actividades y detecte problemas que sea necesario mejorar. Además deben existir auditorias de gestión que permiten evidenciar de manera eficaz si se cumple con la legislación vigente.

Importante es en todo sentido, tanto en los sistemas de gestión de prevención como en todo lo relativo a seguridad, los procesos de formación y comunicación que se llevan a cabo en la empresa, ya que a través de ellos se logrará el cumplimiento de los objetivos planteados en la política y los programas de prevención.

Ideas Fuerza

1. La formación en prevención de riesgos es la base para que los programas preventivos sean exitosos de los contrario es casi imposible pensar en el éxito.

2. La auditoría de gestión es una herramienta que permite identificar los problemas que pueden tener como consecuencia el incumplimiento de la normativa legal vigente y una vez identificados se pueden adoptar medidas para perfeccionar y mejorar dichos puntos de conflicto.

3. Posterior a la revisión de actividades es de vital importancia que los empleadores desarrollen actividades preventivas permanentes para disminuir el nivel de riesgo y las consecuencias de estos, en todos los riesgos y niveles de la organización.

1.

2. SEGUIMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Es necesario que para llevar a cabo un programa de prevención se realice las actividades de mantenimiento y mejora de todas las actividades relativas a la prevención de riesgos, por medio de los sistemas de control activos (estadísticas o informes, inspecciones de seguridad, auditorias, controles ambientales, etc.) y además de los sistemas de control reactivos (enfermedades profesionales, estadísticas o incidentes).

En la siguiente figura se muestra un ejemplo de plantilla de seguimiento, donde se incorporan todas las actividades que deben incorporar los programas de prevención:

AUDITORÍA DE GESTIÓN PREVENTIVA FECHA AUDITORIA:
PERFIL CALIFICATIVO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN FECHA 1ª REVISIÓN:

EMPRESA: _____

APARTADOS			GRADOS Y CALIFICACIONES				
			NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
A. POLÍTICA Y PROGRAMA DE PREVENCIÓN		A.1. PROMULGACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA		•			
		A.2. COMPROMISOS GERENCIALES			•		
		A.3. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMA				•	
B. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	B.1. ÓRGANOS INTERNOS	B.1.1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD			•		
		B.1.2. DELEGADOS DE PREVENCIÓN		•			
		B.1.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN	•				
		B.1.4. SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA		•			
	B.2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN	B.2.1. ORGANIZACIÓN LÍNEA MANDO			•		
		B.2.2. ORGANIZACIÓN G. TRABAJO				•	
C. MANUAL DE SEGURIDAD		C.1. NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS				•	
		C.2. PROCEDIMIENTOS DE OPERACIÓN			•		
		C.3. CONTROL DE ADQUISICIONES		•			
D. INVESTIGACIÓN, COMUNICACIÓN Y REGISTRO DE ALMACENES		D.1. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES		•			
		D.2. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES			•		
		D.3. REGISTRO DE ACCIDENTES				•	
E. FORMACIÓN, ENTRENAMIENTO		E.1. FORMACIÓN GENERAL			•		
		E.2. FORMACIÓN E INSTRUCCIÓN EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS		•			
		E.3. MENTALIZACIÓN EN SEGURIDAD		•			

F. INSPECCIÓN DE RIESGOS	F.1. ÁREAS DE TRABAJO	F.1.1. CONDICIONES GENERALES			•		
		F.1.2. ORDEN Y LIMPIEZA			•		
	F.2. INSTALACIONES ELÉCTRICAS	F.2.1. INSTALACIONES EN ALTA TENSIÓN				•	
		F.2.2. INSTALACIONES EN BAJA TENSIÓN			•		
	F.3. MÁQUINAS			•			
	F.4. ELEV. Y MANUT.				•		
	F.5. APARATOS A PRESIÓN					•	
	F.6. PROCESOS QUÍMICOS	F.6.1. SUSTANCIAS PELIGROSAS	•				
		F.6.2. ALMACENAMIENTOS		•			
	F.7. HIGIENE INDUSTRIAL	F.7.1. CONDICIONES GENERALES			•		
		F.7.2. CONTAMINANTES QUÍMICOS		•			
		F.7.3. AGENTES FÍSICOS			•		
	F.8. ERGONOMÍA			•			
	F.9. INCENDIOS				•		
	F.10. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL					•	
	F.11. PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN DE RIESGOS		•				
G. AUTOPROTECCIÓN		G.1. CONDICIONES GENERALES		•			
		G.2. PLAN DE EMERGENCIA			•		

OBSERVACIONES: _____

Fuente: Técnica de prevención de riesgos laborales, J.M. Cortez Díaz (2007).
Figura 1: “Listado de seguimiento de las actividades preventivas”.

Entonces…

En este punto es de vital importancia que los empleadores desarrollen actividades preventivas permanentes para disminuir el nivel de riesgo y las consecuencias de estos, en todos los riesgos y niveles de la organización. Además se deben adoptar técnicas de mejora de aquellas actividades que no obtuvieron buenos resultados o bien las actividades que sea necesario cambiar debido a situaciones diferentes a las de un comienzo.

2. REVISIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.

Esta etapa tiene por objetivo estudiar la eficacia de las actividades preventivas con el fin de determinar las acciones que se deban adoptar y cuando es el momento más oportuno para su implementación.

Para determinar las acciones que se deben adoptar en una empresa es necesario tener toda la información necesaria que la respalde. Una de las herramientas más utilizadas para obtener dicha información son las auditorias de gestión.

2.1. Auditorías de gestión

Definición de auditoría…

Se entiende por auditoría al análisis sistemático, documentado y objetivo de la eficacia del sistema de prevención, realizado en base a las normas establecidas.

La auditoría de gestión es una herramienta que permite identificar los problemas que pueden tener como consecuencia el incumplimiento de la normativa legal vigente y una vez identificados se pueden adoptar medidas para perfeccionar y mejorar dichos puntos de conflicto.

Las auditorias de gestión se dividen en tres fases:

a) Preparación:

En esta primera fase, el equipo encargado de realizar la auditoria debe recabar toda la información de la empresa (tamaño, instalaciones, cantidad de trabajadores, estadísticas, evaluación de riesgos, acuerdos del comité paritario o departamento de prevención, etc.).

Luego de recopilar la información, el equipo auditor debe elaborar los requisitos que serán auditados, sumado a los requisitos de la normativa legal vigente y el grado de cumplimiento que se exigirá.

b) Realización:

En primera instancia el equipo auditor, el empresario y el encargado de prevención de la empresa sostendrán una reunión, donde se comentarán los puntos a auditar, los objetivos y el alcance.

Luego se comenzará con la auditoría. El auditor se centrará en la búsqueda de evidencias objetivas para determinar si se han generado no conformidades.

c) Informe:

En el informe se debe presentar el programa de auditoría donde se indicarán detalladamente todas las no conformidades encontradas y sus criterios de evaluación.

Entre los puntos que se evalúan en una auditoría se encuentran:

- Evaluación de los riesgos. Esta además debe contener las medidas y/o actividades preventivas a evaluar.

- Actividades y medidas de prevención:

  - Actividades y medidas que tengan como objetivo reducir o eliminar los riesgos (información y formación, prevención en el origen, protección colectiva e individual).

  - Actividades para el control de riesgos (vigilancia de la salud, revisiones periódicas, control de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales).

  - Actuación en caso de sucesos previsibles (investigación de accidente, emergencias, primeros auxilios, riesgos graves, etc.).

- Actuación en caso de cambios previsibles (contratación de personal nuevo, modificación de procesos, etc.).

- La planificación de las actividades y medidas preventivas.
- Organización de la prevención de riesgos.

Los principales objetivos de las auditorias de gestión son:

- Objetivos técnicos:

- Determinar el grado de cumplimiento de las normativas.
- Adecuar la organización y los medios.
- Detectar las acciones inadecuadas.
- Proponer acciones correctivas.
- Determinar la evolución con respecto a las auditorias anteriores.

- Objetivos estratégicos:

- Mejorar el cumplimiento de los estándares de seguridad.
- Mejorar los medios y la organización.
- Oportunidades con nuevos mercados.

3. TÉCNICAS DE FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las técnicas de formación tienen como objetivo principal el cambio de comportamiento. En el caso de los trabajadores que no realizan bien sus labores, se explican las causas con los siguientes supuestos:

- No sabe lo necesario.
- No puede por falta de medios.
- No quiere por falta de motivación.

Para poder cambiar este tipo de conductas las técnicas de formación y motivación son fundamentales, en el caso de los trabajadores que

no sabe es necesario aplicar formación y en el caso de los trabajadores que no quieren se les debe motivar.

3.1. La formación en materias de prevención.

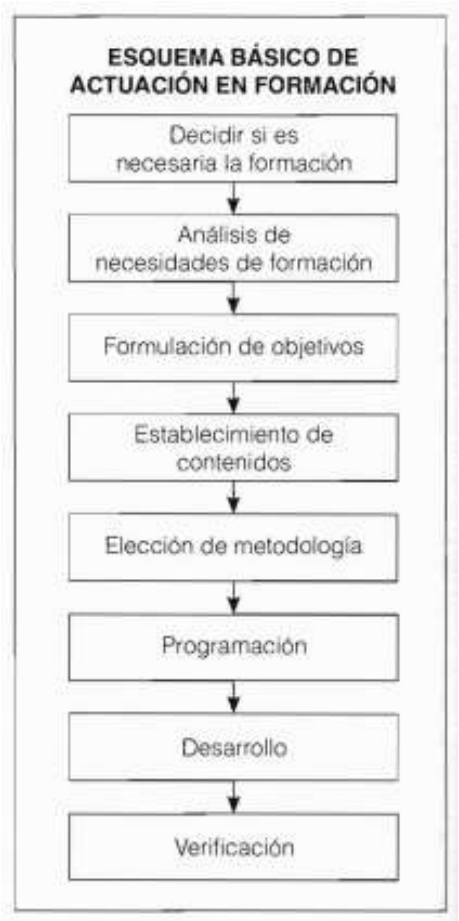
Se debe entender por formación en prevención, aquella que esta orientada a la prevención de riesgos laborales, medidas de control, causas, conocimiento y consecuencias.

La formación en prevención de riesgos es la base para que los programas preventivos sean exitosos, ya que al no existir una formación adecuada en este tema, de todos los actores involucrados que apoyan y potencian las acciones preventivas, es casi imposible pensar en el éxito.

En el caso de Chile, las normativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, establece que el proceso de formación es parte del derecho de todos los trabajadores y el encargado de hacer cumplir dicha obligatoriedad es el empresario. Cabe destacar que la formación no solo debe ser enfocada en los trabajadores de oficio o con menor nivel de estudios, sino que debe ser para todos los niveles jerárquicos, sobre todo para aquellas personas que juegan roles fundamentales en la prevención de riesgos de la empresa (brigadas de emergencias, representantes de comité paritarios, monitores de seguridad, etc.).

Se debe aclara que existen dos tipos de formación, la especificas que están destinadas a los trabajadores que realizan ciertos tipos de labores, por ejemplo formación sobre el uso seguro de herramientas manuales. Por otra parte se encuentra la formación general, que debe incorporar a todos los trabajadores de la empresa, ya que trata temas de prevención general, por ejemplo la formación en el plan de emergencias.

El siguiente esquema presenta la actuación en el proceso de formación, que debe ser de manera secuencial:



Fuente: Técnica de prevención de riesgos laborales, J.M. Cortez Díaz (2007).
Figura 2: "Esquema básico de actuación en formación".

a) Decidir si es necesaria la formación: para dar cumplimiento a este punto es necesario conocer la labor que se realiza en cada puesto de trabajo y determinar si los trabajadores lo ejecutan de manera correcta y si se da cumplimiento a las medidas impuestas por la empresa y por la normativa legal vigente.

b) Análisis de necesidades de formación: para detectar este punto, es necesario recurrir a información como las entrevista a trabajadores, observaciones, inspecciones, estadísticas, etc.

Las necesidades de formación se dividen en 3; primero se encuentran las necesidades organizativas que están enfocadas a la gestión de prevención, organización de prevención, técnicas de control, entre otros., segunda se encuentran las necesidades de trabajo, que se dividen en diferentes grupos dependiendo de los cargos y temáticas a formar, por ejemplo los representantes de los comités paritarios, la línea de mando, los trabajadores relacionados con las actividades de prevención y los trabajadores en general y finalmente las necesidades individuales que atienden a los cambios de funciones, nuevas tecnologías, actualización de conocimientos, entre otros.

c) Formulación de objetivos: una vez determinada la necesidad de formación, se deben definir los objetivos de la formación, cuyo fundamento se puede obtener de la evaluación de los riesgos.

d) Elección de metodología: la metodología que se utilice debe lograr que los trabajadores reciban formación teórica, práctica y adecuada de prevención. Para esto se pueden utilizar situaciones reales y se debe enfocar en la participación de los alumnos.

e) Desarrollo: los procesos de formación se deben realizar dentro de la jornada laboral de los trabajadores o de lo contrario deben ser pagadas como horas extras. Por otra parte, los encargados de la formación deben manejar toda la información relativa al tema a formar, además de conocimientos de formación y experiencia.

f) Verificación: al comparar los logros obtenidos y los objetivos establecidos se puede determinar el nivel de eficacia de la formación desarrollada.

3.2. Comunicación en prevención.

La relevancia que presenta la comunicación es de carácter universal e imprescindible para el desarrollo de las relaciones personales.

En el caso de la comunicación de prevención, la política, evaluación o control de riesgos, sistema de gestión, funciones y responsabilidad, plan de emergencias, procedimientos, etc. son parte de una comunicación formal, descendente, colectiva, unidireccional y por lo general escrita.

3.3. Información en prevención.

La información en prevención de riesgos, según lo establecidos por la normativa legal vigente, es obligatoria. Para poder evitar la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales es necesario que los trabajadores conozcan todos los riesgos del lugar de trabajo y las medidas preventivas, por tanto la información debe ser permanente y a cada uno de los trabajadores.

Para que los trabajadores conozcan los riesgos a los que se exponen y las medidas de control, los empleadores tienen la obligación de informar al menos:

- Los riesgos a los que se expone cada trabajador, ya sea en el ejercicio directo de sus funciones o bien los riesgos generales que afectan a todo el personal.

- Las medidas de control establecidas para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades.

- Las medidas de control frente a situaciones de emergencia, primeros auxilios, control de incendios, etc.

La información que los empresarios entreguen a sus trabajadores debe quedar documentada, estableciendo a quienes fue dirigida, en que fecha y debe quedar firmado el registro por todos los participantes.

Por otra parte, los proveedores, fabricantes o suministradores también tienen la obligación de informar acerca de las maquinarias, insumos, materias primas, etc. dicha información tendrá relación con:

- Sustancias químicas, maquinarias, insumos y productos:

  - Forma adecuado de uso.

  - Medidas preventivas.

  - Riesgos propios de su uso.

- Equipos de protección personal:

  - Riesgos a los que va dirigido.

  - Nivel de protección ante el riesgo.

  - Forma correcta de uso.

Conclusión

Las actividades de seguimiento y medición de las actividades relacionadas con la prevención de riesgos significan pilares fundamentales dentro de la gestión preventiva y de la implementación de programas preventivos, esto debido a que las actividades deben ir cambiando ya sea porque quedan obsoletas o bien porque las condiciones de trabajo varían.

Las auditorias de gestión es la herramienta más utilizada para el seguimiento y medición de actividades preventivas, esto porque permite identificar las no conformidades que se generan en el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Las herramientas de información, comunicación y formación son instrumentos que permiten hacer llevadero la implementación de sistemas de gestión o programas preventivos, ya que mantendrá a los trabajadores y empresarios en constante capacitación e informados de todas las actividades preventivas, modificación de procesos, implementación de nuevas actividades, etc.

Bibliografía

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (S.f.). Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. 06 de Mayo del 2016, de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Sitio web: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Gestion_prevencion_PYMES/9_Auditorias.pdf

José María Cortéz Díaz. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. España: Tebar.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº II

Gestión de prevención de riesgos en las empresas

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

La normativa OHSAS 18001:1999 fue impulsada por la British Standards Institution y supone un documento relevante en base al cual las empresas pueden certificar sus Sistemas de Gestión de Prevención.

En esta normativa se incorporan apartados como la política de seguridad y salud, la planificación (fundamentada en la identificación, evaluación y control de los riesgos; los requisitos legales, objetivos, programas, entre otros.), la implantación y seguimiento (compuesta por estructura, formación, documentación, control operacional y respuesta ante emergencias, etc.), comprobación y acciones correctivas (donde se realiza las investigaciones de accidentes, los registros y auditorías, etc.) y por último la revisión por la dirección.

La directrices que expresa la norma, no son obligatorias, solo son recomendaciones para implementar sistemas de gestión de prevención, que cumplan con toda la normativa legal vigente.

Ideas Fuerza

1. Los sistemas de Gestión de seguridad se basan en su mayoría en los requisitos de la normativa OHSAS 18001. Esto permite que las empresas cumplan con los requisitos de la normativa legal vigente y mantengan la gestión completa de sus riesgos.

2. Para lograr el éxito de los Sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, es necesario que la dirección tenga un compromiso total con el establecimiento, implementación, mantención y mejora continua de estos programas.

3. La implementación, mantención y mejora continua de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas otorga beneficios como el posicionamiento en el mercado, la disminución de las tasas de accidentabilidad y siniestralidad, la confianza de los clientes, el compromiso de sus trabajadores, entre otros.

1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN (OHSAS 18001)

La norma OHSAS 18001 incorporan los requisitos destinados a las empresas que quieran mantener el control de los riesgos propios de los puestos de trabajo, así como también cumplir con la normativa legal vigente referente a los temas de seguridad y salud ocupacional.

El correcto cumplimiento de esta normativa permitirá implementar una correcta gestión de la prevención en el ámbito de actuación de las empresas. En este caso, los clientes confían mayormente en las empresas que se preocupan de la gestión de sus riesgos, del control de los accidentes y del bienestar de sus trabajadores. La certificación no es obligatoria, pero si puede llegar a serlo si un cliente así lo requiere.

Cuando las empresas optan por la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, relativo a OHSAS 18001, se tiene como objetivo:

- Reducir los riesgos de los puestos de trabajo, de manera continua.
- Optar por la certificación para tener mayores oportunidades de negocio y mejor posicionamiento en el mercado.
- Dar cumplimiento a la normativa legal vigente y además a los clientes.

Además, la certificación del sistema de gestión de seguridad aporta beneficios como:

- Reducir el número de accidentes que ocurren en la empresa.
- Mantener el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- Al evitar incumplimientos de la normativa legal vigente, no se corre el riego de recibir multas o sanciones de la autoridad.
- Externaliza el compromiso de la empresa con los temas relacionados a la higiene y seguridad.
- Disminuye el nivel de cotización o los excesos por multas.
- Mejora y mantiene una buena imagen de la empresa en el mercado.
- Asegura que los riesgos sean identificados y se tomen acciones correctivas para su control.

Para implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario crear métodos en la organización para asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la norma.

El equipo de consultores que se asigna para una empresa estará constituido por personas con las competencias y calificación, y se ajustaran a las necesidades para que el sistema que implementen pueda ser certificado posteriormente.

Cuando la empresa se encuentre en condiciones de afrontar una auditoría basada en OHSAS 18001, solicitará una empresa certificadora que realice dicha auditoría.

Una vez aprobada la auditoría, por la empresa certificadora, la empresa obtendrá un certificado que acredite el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Entre los requisitos de la normativa OHSAS 18001, se encuentran:

1.1. ALCANCE Y APLICACIÓN

La normativa es aplicable a toda empresa que quiera:

- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad con el fin de minimizar o eliminar los riesgos que tengan relación con sus actividades.

- Implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Seguridad.

- Asegurar la conformidad con la política de seguridad planteada por la dirección.

- Demostrar la conformidad con la norma.

1.2. POLÍTICA

Es necesario que la dirección establezca una política que apunte a la gestión de los riesgos y que incorpore al menos:

- Naturaleza y magnitud de los riesgos.

- Compromiso de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades, además de la mejora continua.

- Compromiso de cumplimiento de la normativa legal vigente.

- Debe estar documentada, implementada y mantenida.

- Se debe comunicar a todo el personal de la empresa, incluso a contratistas y subcontratistas.
- Debe estar disponible para todas las personas.

- Debe someterse a una revisión periódica y si es necesario actualización.

1.3. PLANIFICACIÓN

a) Identificar los peligros, evaluar los riesgos y determinar los controles:

Las empresas deben elaborar procedimientos para identificar continuamente los peligros, evaluar los riesgos y determinar los controles más eficientes. Dichos procedimientos deben incorporar:

- Las actividades, sean estas rutinarias o no rutinarias.

- Las actividades que realizan el personal contratista, dentro de las instalaciones de la empresa.

- Cantidad de personas.

- Identificar los peligros externos que puedan generar riesgos al personal de la empresa.

- La infraestructura, los insumos y materiales de trabajo.

- Diseño de las instalaciones, maquinarias y equipos involucrados en las tareas, organización del trabajo, etc.

La empresa debe mantener documentado y actualizados los resultados de la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

b) Objetivos y programa:

Las empresas deben establecer, implementar y mantener objetivos de seguridad y salud ocupacional para la organización. Dichos objetivos deben ser medibles, realistas y alcanzables, además de tener una relación directa con la política ya establecida.

Para establecer los objetivos las empresas deben tomar en cuenta los requisitos legales y los riesgos propios, además de considerar la tecnología de sus operaciones, la capacidad financiera, entre otros.

Para el cumplimiento de los objetivos, las empresas deben elaborar un programa que establezca:

- La autoridad y las responsabilidades para el logro de los objetivos.
- Los medios y plazos en los que se deben lograr los objetivos.

Estos programas se deben revisar y ajustar cuando se considere necesario, para alcanzar los objetivos planteados.

1.4. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

a) Recursos, roles y responsabilidades:

Los primeros responsables en la seguridad y salud de los trabajadores, son la dirección de la organización. Ellos deben demostrar su compromiso por medio de:

- La disponibilidad de los recursos financieros, tecnológicos, humanos, entre otros, necesarios para implementar y mantener el sistema.
- La definición de las funciones y responsabilidades que aseguren la efectividad del sistema.

Por otra parte, la dirección debe seleccionar uno o más encargados del sistema de gestión, que velen por el cumplimiento de las actividades designadas y a la vez de los objetivos ya establecidos.

b) Competencia, formación y toma de conciencia:

La dirección de la empresa debe asegurarse que todos sus trabajadores, o quienes intervengan de alguna forma en sus procesos, sean competentes formados y con adecuada experiencia. Para esto deben mantener registro de todas las actividades de formación y capacitación del personal.

Además, debe identificar las necesidades de formación del personas, debe informar os riesgos y sus medidas de control y además debe capacitar a su personal en caso de emergencias.

La dirección debe establecer procedimientos para que su personal tome conciencia de:

- Los peligros asociados a sus actividades.

- Sus responsabilidades, funciones y la importancia del cumplimiento de los objetivos.
- Las consecuencias del incumplimiento de las medidas de control y de los procedimientos.

c) Comunicación, participación y consulta:

La organización debe establecer e implementar procedimientos de comunicación para:

- La comunicación interna que debe existir entre los diferentes niveles de la organización.

- La comunicación que debe existir con los contratistas o con las visitas que ingresen a las instalaciones.

Además, deben existir uno o más procedimientos para:

- Que los trabajadores tengan activa participación en las actividades de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; participar en la investigación de accidentes; participar en la revisión de la política y los objetivos, etc.

- Consultar a las empresas contratistas cuando se generen cambios que afecten su seguridad.

d) Documentación y control de documentos:

Los documentos que debe incorporar el sistema de gestión son:

- Política y objetivos del sistema.

- Descripción del alcance del sistema.

- Descripción de los elementos del sistema y su interacción.

- Los documentos y registros requeridos por el sistema.

Todo documento y registro relacionado con el sistema de gestión debe ser controlado. Para esto se debe crear uno o más procedimientos que establezcan:

- Como aprobar documentos antes de emitirlos.

- Como revisar y actualizar los documentos.
- Como asegurarse de identificar el estado y los cambios de los documentos.
- Como asegurarse de mantener legibles y en buen estado los documentos.
- Como prevenir el uso mal intencionado de los documentos.

e) Preparación y respuesta ante emergencias:

Es necesario que las empresas establezcan, implementen y mantengan procedimientos de actuación frente a emergencias. Esto con el objetivo de:

- Identificar situaciones potenciales de emergencia.
- Responder a las situaciones de emergencia que puedan ocurrir.

La empresa debe especificar detalladamente el proceder para enfrentar dichas emergencias. Además, debe identificar cuales serán los medios necesarios para hacer frente a las emergencias, los tipos de emergencias que se puedan dar.

1.5. VERIFICACIÓN

a) Seguimiento y medición:

Las empresas deben establecer, implementar y mantener procedimientos para medir el desempeño del sistema de gestión. Estos procedimientos deben incorporar:

- Las mediciones que se ajusten a las necesidades de la empresa.
- El seguimiento del grado de cumplimiento del sistema de gestión de la empresa.
- El seguimiento de la eficiencia de los controles.
- Las medidas preventivas asociadas al sistema de gestión.
- Las medidas correctivas asociadas al sistema de gestión.
- El registro de los datos y el resultado del seguimiento.

b) Investigación de incidentes, no conformidades, acciones correctivas u acciones preventivas:

Las empresas deben establecer, implementar y mantener procedimientos para el registro de las investigaciones de accidentes donde:

- Se determinen las causas que contribuyen a los accidentes.
- Identifiquen las causas necesarias de corregir.
- Identifiquen las oportunidades para establecer acciones preventivas.
- Identifiquen acciones para la mejora continua.
- Informen los resultados de las investigaciones.

Por otra parte es necesario que se establezcan, se implementen y se mantengan procedimientos para atender las no conformidades, para tomar acciones preventivas y correctivas. Estos procedimientos deben incorporar requisitos para:

- Identificar y corregir las no conformidades y tomar acciones para minimizar sus consecuencias.
- Investigar las no conformidades determinando sus causas y tomando las medidas para evitar nuevamente su ocurrencia.
- Evaluar la necesidad de acciones para evitar que se identifiquen no conformidades.
- Registrar y comunicar los resultados de las acciones correctivas y preventivas que se tomaron.
- Revisar la eficiencia de las acciones tomadas.

c) Auditoría interna:

Las empresas deben asegurarse que las auditorias del sistema de gestión sean realizadas de manera planificada y en el tiempo en que se establezca desde un inicio. Las auditorias deben cumplir con:

- Determinar si el sistema de gestión de seguridad cumple con las disposiciones y requisitos de la norma.
- Se ha implementado el sistema adecuadamente y se mantiene actualizado.

- Se da cumplimiento la política y los objetivos planteados.

La auditoría debe ser realizada por un equipo especializado, que sea objetivo e imparcial en la totalidad del proceso.

1.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La dirección de la empresa se debe preocupar del sistema de gestión de seguridad de la empresa con el objetivo de su conveniencia, adecuación y eficiencia continua.

En estas revisiones se deben incorporar la evolución de las oportunidades de mejora y la necesidad de realizar cambios en el sistema de gestión incorporando la política de seguridad y los objetivos de seguridad. Es muy importante que se guarden los registros de las revisiones por la dirección.

Los elementos que serán objeto de revisión deben incorporar:

- Los resultados de las auditorías y la evaluación del cumplimiento de los requisitos.

- Los resultados obtenidos del proceso de participación y consulta.

- La comunicación con terceros, incluso las quejas.

- Los resultados del desempeño del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

- El nivel de cumplimiento de los objetivos.

- El estado de las acciones preventivas, correctivas y la investigación de incidentes.

- Las recomendaciones para el mejoramiento.

- Entre otros.

Hoy en día las empresas se centran en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo basados en las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las especificaciones de la norma OHSAS 18001 y de la norma UNE-EN ISO 9001.

La elaboración de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basa en su mayoría en el instrumento de gestión; Planificar – Hacer – Verificar – Actuar (PHVA) como lo muestra la siguiente imagen:

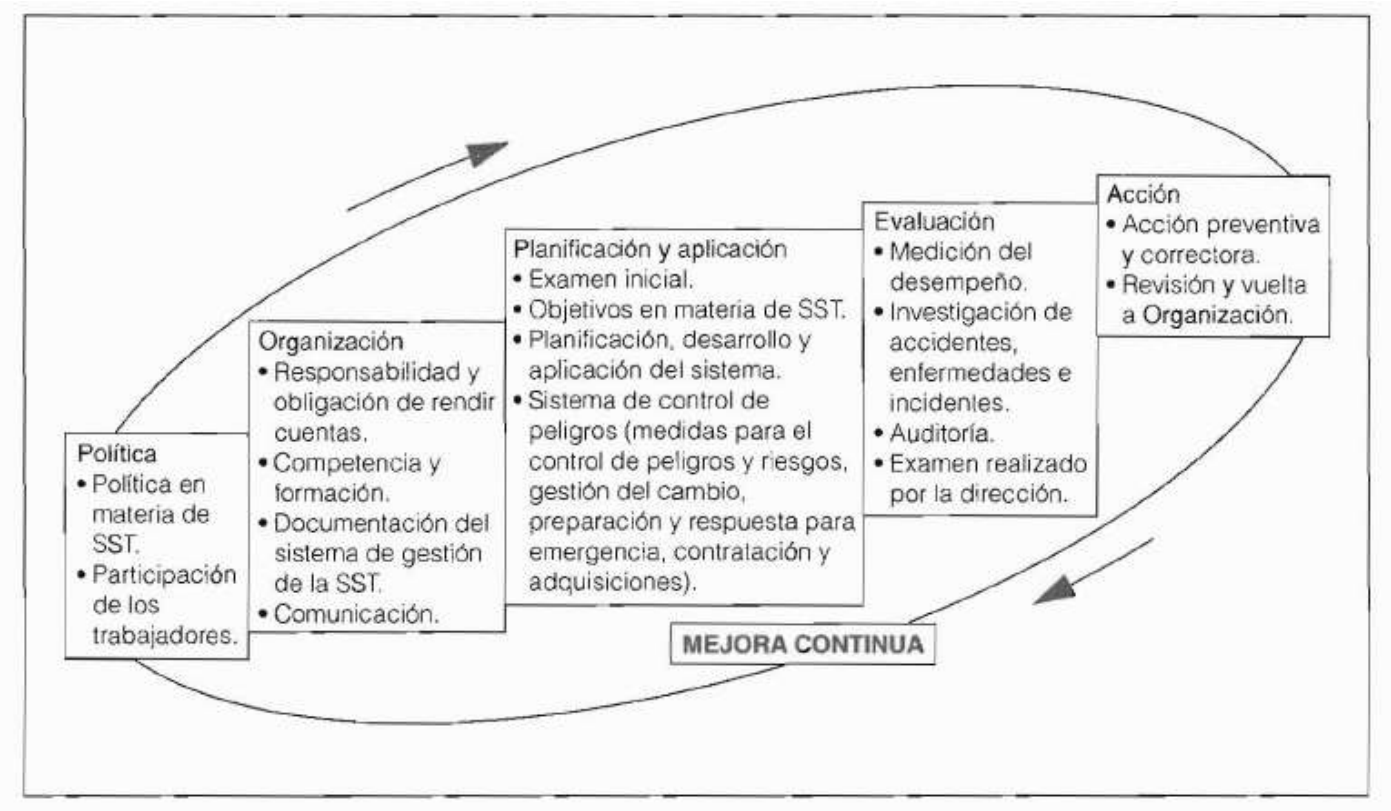


Figura N°1:
Fuente: Cortés Díaz J.M. (2007), Técnicas de prevención de riesgos laborales.

2. LA IMPRESIÓN DE LAS EMPRESAS CERTIFICADAS

Se ha demostrado que para que las empresas disminuyan sus niveles de siniestralidad, deben implementar sistemas de gestión de seguridad que ayudara a la creación de una cultura preventiva donde todos los componentes de una organización comparten creencias y valores positivos en pro de la seguridad laboral. Es por esto que las empresas apuntan a implementar sistemas de gestión de seguridad certificables, bajo el modelo de la norma internacional OHSAS 18001.

La implementación de los sistemas de gestión de seguridad basado en la norma OHSAS 18001apoya a la mejora de las condiciones laborales y la reducción de los

daños personales y materiales, protegiendo los recursos económicos de la empresa, la salud y vida de los trabajadores, además de la reputación de la organización.

La figura N°2 enlista las razones que tienen las empresas para implementar y certificar los sistemas de gestión de seguridad basados en OHSAS 18001:

RAZONES	VALOR MEDIO	POCO IMPORTANTE	RELATIVA IMPORTANCIA	MUY IMPORTANTE
La mejora de la imagen de la empresa ante la sociedad	3,71	9,2	26,7	64,1
El cumplimiento de la legislación	4,06	7,6	14,5	77,9
La mejora del bienestar de los empleados en su área de trabajo	4,18	5,3	12,2	82,5
La mejora de las relaciones con las Administraciones Públicas	3,42	18,3	29,8	51,9
La implantación de OHSAS 18001 en las empresas del sector	2,80	41,2	27,5	31,3
El cumplimiento de las exigencias del cliente	3,10	36,6	22,1	41,2
El cumplimiento de las exigencias de los proveedores/suministradores	2,59	51,9	27,5	20,6
La mejora de la ventaja competitiva de la empresa	3,69	16,0	21,4	62,6
El mantenimiento de un comportamiento socialmente responsable	4,09	6,9	13,7	79,4
La reducción de los costes operativos	3,14	30,5	31,3	38,2
La prevención de accidentes e incidentes	4,53	5,3	4,6	90,0
Mantener un liderazgo en el sector en el campo de la seguridad	3,83	13,7	13,7	72,5
La integración de la seguridad en la estrategia corporativa	4,29	2,3	16,0	81,7
Evitar la presión de sindicatos	1,95	72,5	20,6	6,9
La motivación de los empleados	3,46	18,3	29,8	51,9
La evasión de responsabilidades legales	2,40	53,4	26,0	20,7

Figura N°2: "Razones para implementar OHSAS 18001"
Fuente: Aenor.es

Importante es mencionar que también existen obstáculos para la implementación y certificación de los sistemas de gestión de seguridad basados en OHSAS 18001. En la figura N°3 se presentan los obstáculos que las empresas deben superar para la implementación y certificación de los sistemas de gestión de seguridad, donde uno de los principales problemas es la falta de recursos económicos, humanos y materiales.

OBSTÁCULOS	VALOR MEDIO	POCO IMPORTANTE	RELATIVA IMPORTANCIA	MUY IMPORTANTE
El elevado coste de la certificación	2,45	54,2	23,7	22,2
Escasez de recursos humanos y materiales	2,77	37,4	38,2	24,4
Incertidumbre sobre el beneficio derivado de la implantación del estándar OHSAS 18001	2,39	60,3	21,4	18,3
Falta de compromiso de la alta dirección	1,74	84,0	9,2	6,9
Necesidad de formación adicional	2,50	53,4	26,7	19,9
Resistencia de los empleados	2,28	61,1	25,2	13,6
Falta de mejora de los índices de siniestralidad	2,02	72,5	21,4	6,1
Escasa preocupación de la empresa sobre la seguridad y salud en el trabajo	1,66	84,7	9,9	5,4

Figura N°3: "Obstáculos para obtener la certificación".
Fuente: Aenor.es

Cabe destacar que los beneficios obtenidos, luego de la implementación y mejora continua de los sistemas de gestión de seguridad basados en OHSAS 18001, son innumerables. Entre los beneficios se destaca la facilitación de cumplimiento de la legislación vigente, mejoras en la organización de los departamentos, trazabilidad de la documentación y mejora de la imagen corporativa.

La figura N°4, menciona los beneficios, obtenidos posterior a la implementación de sistemas de gestión de seguridad, que se identificaron en la auditoría:

Beneficios	Valor Medio	Poco Importante	Relativa Importancia	Muy Importante
La auditoría mejoró las condiciones de trabajo	3,48	12,2	34,4	53,4
La auditoría mejoró la satisfacción de los clientes	2,93	32,1	38,9	29,0
La auditoría mejoró la satisfacción y motivación de los empleados	3,32	13,7	45,0	41,2
La auditoría mejoró la calidad del producto	2,85	38,2	31,3	30,6
La auditoría mejoró la imagen de la empresa	3,88	4,6	28,2	67,2
La auditoría incrementó las ventas	2,25	54,2	34,4	11,5
La auditoría mejoró los sistemas de organización y documentación	3,96	6,9	15,3	77,9
La auditoría mejoró las relaciones con los proveedores y contratistas	2,93	30,5	38,9	30,5
La auditoría mejoró los tiempos de producción	2,22	55,7	35,9	8,4
La auditoría redujo desechos	2,45	48,9	33,6	17,6
La auditoría mejoró la capacidad de adaptación de la empresa	3,13	21,4	41,2	37,4
La auditoría mejoró la rentabilidad empresarial	2,69	38,2	38,9	22,9
La auditoría mejoró el cumplimiento de las obligaciones legales	3,95	7,6	13,7	78,8
La auditoría mejoró la productividad	2,50	48,1	35,9	16,1
La auditoría mejoró las relaciones con las Administraciones Públicas	3,14	24,4	34,4	41,3
La auditoría permitió conseguir subvenciones, premios, ventajas fiscales, financieras, ...	2,67	46,6	23,7	29,8

Figura N°4: "Beneficios percibidos de la auditoría".
Fuente: Aenor.es

Conclusión

En la actualidad, la normativa de seguridad cada día es más rigurosa y por ende, las empresas se ven obligadas a efectuar actividades que aseguren el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Los sistemas de gestión basados en la seguridad y salud en el trabajo, se basan fundamentalmente en las normativas OHSAS 18001, que de manera sencilla pero a la vez metódica, logra que las empresas tomen en cuenta todos los requisitos y permitan un cumplimiento eficiente.

Por otra parte se puede destacar que las empresas que basan su organización en sistemas de gestión de seguridad, no solo tienen buenos resultados en la baja de estadísticas, sino que además se posicionan positivamente en el mercado, aumenta su competencia con grandes empresas y fideliza a sus trabajadores, entre otros beneficios.

Bibliografía

SGISO Chile. (S.f.). Implantación OHSAS 18001. 13 de mayo del 2016, de SGISO Chile Sitio web: http://sgisochile.com/product/implantacion-iso-18001-oshas

José María Cortés Díaz. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: España: Tebar.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº III

El rol en la gestión del riesgo y la responsabilidad civil y penal

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

La gestión del riesgo dentro de las empresas es una temática que se aborda desde siempre, pero que con el paso del tiempo se ha considerado mayormente agudizando la legislación vigente.

En la actualidad, la creación de cultura preventiva dentro de las organizaciones, no solo es responsabilidad de una persona o entidad, muy por el contrario es responsabilidad de todos los involucrado. Es por esto que el estado, los organismos administradores, el empleador y todos los trabajadores son responsables de la creación, mantención y mejora de la protección de la salud y vida de los trabajadores.

Dentro de las organizaciones existen diversos cargos, con distintas funciones y responsabilidades. En la gestión del riesgo dentro de las empresas ocurre lo mismo, donde los empleadores, la línea de mando, los trabajadores designados y el resto de trabajadores tienen funciones y obligaciones específicas.

Durante esta semana, se analizan las funciones y obligaciones que deben cumplir tanto el estado, los organismos administradores, los empleadores y los trabajadores.

Ideas Fuerza

Los empleadores tienen la mayor responsabilidad en la prevención de riesgos de sus empleados. Sobre ellos recae la responsabilidad de mantener a sus trabajadores en las condiciones sanitarias y ambientales adecuadas para la realización de sus labores.

Los organismos administradores son los encargados de la administración total del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, por tanto sus empresas afiliadas recurren a ellos frente a cualquier tema relativo a la prevención de riesgos, higiene y salud ocupacional.

Cuando se consiguen trabajadores que tengan conciencia de lo importante que es su rol para la prevención de riesgos, se logra obtener mejores resultados y se crea una cultura preventiva sólida en la empresa.

Los Comités de Higiene y seguridad son uno de los pilares fundamentales de la seguridad dentro de las empresas, ya que no solo hace que las empresas cumplan con la normativa legal vigente, sino que también hace que los trabajadores tengan instancias de participación.

1. ROL DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Para que se cumpla con el deber de la protección de los trabajadores, los empresarios deben designar uno o más trabajadores que se encarguen de la protección de los riesgos laborales.

Los trabajadores informados de los riesgos a los que se exponen son elementos claves de los sistemas de gestión de seguridad, debido a que la seguridad ya dejo de ser una responsabilidad exclusiva del estado y la empresa, sino que es una responsabilidad de todos los actores involucrados.

Es por esto que los trabajadores que son conscientes de la gestión de los riesgos juegan un rol más activo, no solamente como fiscalizadores de su entorno laboral, sino que también como participantes en la elaboración de las estrategias de seguridad en los que la empresa basa su gestión de seguridad.

En lo anteriormente mencionado se basan los actuales modelos de seguridad, que no solo buscan la seguridad de los trabajadores en el ambiente laboral, sino que también en lo económico, lo familiar, entre otros.

De esta manera nace la llamada “cultura preventiva”, que luego de controlar los aspectos técnicos y legales que se deben cumplir, además busca incluir la gestión de los riesgos, el cuidado individual y colectivo, los valores personales y organizacionales, que puedan nacer de manera natural pero sistemática y trascienda a la organización, a sus integrantes, a las familias de los trabajadores y a la sociedad en general.

CABE DESTACAR QUE….

Las empresas se denominan seguras cuando los riesgos están controlados y cuando sus trabajadores asumen conductas seguras de manera permanente, es por esto que, se logran resultados de excelencia cuando los empleados están realmente comprometidos con la seguridad, teniendo plena conciencia de sus conductas y de cómo están pueden afectar directamente su seguridad y la del resto.

Los trabajadores que se designaron para cumplir funciones permanentes de seguridad, deben tener formación y capacidad para asumir temas relativos a la

seguridad del resto de trabajadores. Por otra parte, deben tener tiempo y contar con los medios necesarios para desarrollar de la mejor manera las actividades que sustentan la cultura preventiva.

En el caso de los empleadores, estos deben otorgar a los trabajadores desginados la información y documentación que se requiera para el cumplimiento de las actividades, además del apoyo constante a las actividades de prevención y protección, así como también a los trabajadores que liderarán dichas actividades.

En el caso de la información y documentación entregada por el empleador, los trabajadores designados deben respetarla, manteniendo la confidencialidad cuando sea necesario y la buena manipulación de esta, sin intervenciones innecesarias.

Tal como lo establece la ley 16.744, las empresas que cuenten con más de 25 trabajadores, tienen por obligación designar empleados que cumplan ciertas actividades de prevención de riesgos laborales, esto no quiere decir que las empresas que tengan menos de 25 trabajadores no puedan designar a empleados que lleven a cabo la gestión de seguridad de la empresa.

Por lo general en el caso de las empresas que no alcanzan a tener 25 trabajadores, la persona designada a cumplir con las labores de prevención de riesgos se denomina monitor de seguridad.

El monitor es un trabajador de la empresa que se capacita como líder de la gestión de los riesgos, certificado por una mutualidad. El monitor tiene como labor llevar a cabo un trabajo permanente dentro de la organización, lo que permitirá crear una verdadera cultura preventiva al interior de la misma. Tomando en cuenta los recursos económicos y humanos mas limitados.

De esta forma, el modelo de seguridad actual, participativo y proactivo encuentra en las empresas pequeñas y medianas un desafío importante de la gestión del riesgo, para lo que resalta que los empleadores se deben ocupar de generar las condiciones adecuadas para llevar a cabo el trabajo en un ambiente seguro y saludable, informando a sus empleados, motivándolos y concientizándolos sobre la relevancia de la seguridad.

Entre las funciones que deben cumplir los monitores de seguridad, destacan:

- Debe manejar y aplicar la normativa legal vigente relativa a la seguridad y salud ocupacional.

- Debe administrar la implementación de todas las actividades de seguridad que se lleven a cabo en la organización.

- Debe asegurarse de que se cumplan las actividades que se establecieron en el programa de prevención de la empresa.

- Deben colaborar en todas las investigaciones de accidentes.

- Deben ser los líderes de la planificación y ejecución de las actividades destinadas a control de riesgos.

- Deben mantener constantemente informada a la dirección de la empresa sobre los avances del programa de prevención y de todas las situaciones relativas a seguridad que vayan ocurriendo.
- Deben ser el conector entre la empresa y la mutualidad a la que se encuentra afiliada dicha empresa.

Para las empresas con más de 25 trabajadores, los trabajadores designados son los que conformaran los denominados Comités paritarios de higiene y seguridad.

Los Comités de Higiene y seguridad son uno de los pilares fundamentales de la seguridad dentro de las empresas, ya que no solo hace que las empresas cumplan con la normativa legal vigente, sino que también hace que los trabajadores tengan instancias de participación, donde en conjunto con la administración analicen las mejores decisiones para mantener el control de los riesgos en los puestos de trabajo, apoyando la creación de la cultura preventiva.

En el año 2013, se lanza por las mutualidades el modelo de certificación de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, que basándose en la participación de los trabajadores apoya el mejoramiento continuo y los convierte en socios estratégicos de la seguridad y gestión de riesgos dentro de sus organizaciones.

El modelo de certificación logra asegurar que funcione de manera eficiente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tomando en cuenta las prácticas e ideas de prevención, disminuyendo los días perdidos, aportando a la mejora de los indicadores de desempeño y a su vez promover la participación de todos los trabajadores de la empresa, con el objetivo puntual de crear, mantener y fortalecer la cultura preventiva al interior de la organización.

Entre las funciones que tiene el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa se encuentran:

- Deben vigilar que tanto la empresa como los trabajadores cumplan con las medidas de seguridad, prevención e higiene.

- Deben realizar la identificación y la investigación de las causas que generan los accidentes y las enfermedades profesionales.

- Deben decidir si los accidentes o las enfermedades profesionales se generaron por negligencia inexcusable de los trabajadores o no.

- Deben establecer la adopción de las medidas de seguridad e higiene que sean de ayuda para prevenir los riesgos.

- Deben cumplir con todas la funciones que le asigne el organismo administrador.

- Deben promover que se realicen los cursos de formación y capacitación para los trabajadores.

Queda comprobado que cuando se consiguen trabajadores que tengan conciencia de lo importante que es su rol para la prevención de riesgos, se logra obtener mejores resultados y se crea una cultura preventiva sólida en la empresa.

Entre las funciones que deben cumplir los trabajadores se encuentran:

- Deben cumplir con todas las medidas expresadas en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad.

- Deben cumplir con todas la normas que establezca el empleador, la línea de mando, el comité paritario de higiene y seguridad y el departamento de prevención de riesgos.

- Deben dar un uso correcto a los elementos de protección personal, las señaléticas, los elementos de protección de las maquinarias, las instalaciones y los equipos.

- Deben asistir a los exámenes de control médico de manera permanente.

- Deben tener una participación activa en las actividades de prevención de riesgos, por medio del comité paritario.

En la siguiente imagen se presentan las aristas que intervienen en el cumplimiento de funciones y obligaciones de un trabajador:

Imagen 1 "Rol del trabajador"
Fuente: http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-rol-en-el-trabajo/

2. ROL DE LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DEL RIESGO.

El artículo 66 inciso 4° de la ley 16,744 expresa que en las empresas comerciales, mineras o industriales que tengan más de 100 trabajadores es obligatorio que exista un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, que se encontrara bajo la dirección de un experto en Prevención de Riesgos, el cual por derecho propio formará parte de los comités Paritario de Higiene y Seguridad.

Por otra parte, el decreto Supremo 40 reafirma lo antes mencionado en su Artículo 8° expresando en su inciso segundo que todas las empresas que tengan más de 100 trabajadores deben conformar un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, bajo la dirección de un experto en el tema.

¿QUÉ ES UN DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES?

Corresponde a una dependencia que tiene por objetivo la planificación, organización, ejecución y supervisión de la prevención de riesgos y por otra parte debe efectuar actividades permanentes con el objetivo de evitar la generación de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos Laborales deben cumplir funciones específicas como:

- Deben participar activamente en la elaboración, implementación, mantención y mejora continua del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Deben entregar permanentemente asistencia técnica a los contratistas y subcontratistas para el cumplimiento de la normativa legal vigente, así como las disposiciones del organismo administrador y de la empresa.
- Deben coordinar y controlar por completo la gestión preventiva que realicen los departamentos de prevención de riesgos de faena, obras o servicios.
- Deben prestar asesoría a los comités paritarios de higiene y seguridad, cada vez que estos lo necesiten.
- Deben asesorar a los comités paritarios de higiene y seguridad en la investigación de accidentes laborales o enfermedades profesionales que ocurran en la empresa. A su vez deben mantener registro actualizado del resultado de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas establecidas.

3. ROL DE LOS EMPLEADORES EN LA GESTIÓN DE RIESGOS.

En el Articulo N° 184 del Código del Trabajo se menciona la obligación que tienen los empleadores de establecer las medidas necesarias para proteger de manera eficaz la salud y vida de sus empleados.

A su vez, el Articulo 210 del Código del Trabajo menciona que las empresas deben adoptar y mantener medidas de seguridad e higiene, dentro de los términos y con las sanciones que establece la ley 16.744.

En el Decreto Supremo 40, se establece en el Titulo VI artículo 21, 22, 23 y 24, a grandes rasgos, las obligaciones generales que tienen los empleadores con la seguridad y salud de sus trabajadores.

Los empleadores son los actores más importantes en cuanto a las obligaciones de prevención de riesgos. Sobre ellos recae la mayor responsabilidad y por tanto, el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Las acciones mínimas que debe cumplir el empleador para con la prevención de riesgos en su empresa son las siguientes:

- Deben entregar la información a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que se presentan en los puestos de trabajo, de las medidas preventivas establecidas y de las formas de trabajo correctas, antes de que comience con sus labores al interior de la empresa (inducción).

- Deben mantener actualizado el reglamento de orden, higiene y seguridad.

- Deben mantener, en todas sus instalaciones, las condiciones ambientales y sanitarias necesarias para la protección de la vida y salud de sus empleados.

- Deben otorgar los equipos e implementos de protección que sean necesarios para la protección de la seguridad de los empleados. Estos deben otorgarse de manera gratuita.

- Deben cumplir con todas las medidas que establezca el organismo administrador.

- Deben denunciar oportunamente los accidentes laborales y enfermedades profesionales al organismo administrador.

- Deben informar oportunamente al Seremi de Salud y a la Dirección del Trabajo los accidentes graves y/o fatales que ocurran en la empresa, alguna obra o faena.

- Deben suspender las faenas y, cuando sea necesario, evacuar a los empleados frente a la ocurrencia de un accidente grave y/o fatal.

- Deben conformar el o los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad cuando la empresa sobrepase los 25 trabajadores.

- Deben contar con un Departamento de Riesgos Profesionales, que sea dirigido por un profesional de la materia, cuando la empresa sobrepase los 100 empleados, acatando las medidas que este establezca.

EN SINTESIS…

Los empleadores tienen la mayor responsabilidad en la prevención de riesgos de sus empleados. Sobre ellos recae la responsabilidad de mantener a sus trabajadores en las condiciones sanitarias y ambientales adecuadas para la realización de sus labores. Son quienes deben asegurarse del cumplimiento de la normativa legal vigente, acatando a su vez las medidas impuestas por el organismo administrador.
Por otra parte deben preocuparse de otorgar los elementos de protección necesarios para el cuidado de la vida y salud de sus empleados, y lo más importante debe existir un compromiso fidedigno con la seguridad, para ser un apoyo fundamental en la creación y mantención de la cultura preventiva al interior de la organización.

4. ROL DEL ESTADO Y ORGANISMO ADMINISTRADOR EN LA GESTIÓN DE RIESGOS.

En simples palabras el rol del estado se encuentra descrito en el Artículo 1 de la Constitución Política de Chile, donde reconoce los organismos intermedios que se ocuparan de dar cumplimiento a sus fines, pero por otra parte reconoce también que está al servicio de las personas y su objetivo es promover el bien común, que permitan respetar sus derechos tanto en lo material como en lo espiritual.

Entre los derechos, mencionados en el párrafo anterior, se encuentra la Seguridad Social, que da cumplimiento por medio del Seguro Social de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales. De esta manera el Estado promociona la prevención de riesgos laborales.

Con respecto a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el estado tiene un rol muy activo, ya que no solo se dedica a dictar leyes y normas relacionadas con esta temática, sino que además tiene la obligación de supervigilar todo lo relacionado con la seguridad laboral.

Además, posterior a la ocurrencia del accidente o padecimiento de la enfermedad, tiene la obligación de preocuparse del empleado y también de su familia otorgando las condiciones materiales de vida que aseguren su desarrollo material y espiritual.

Debido a los motivos antes mencionados, al estado le es conveniente fiscalizar que las normativas de prevención de riesgos se cumplan, llevar el control de los organismos a los que les da la responsabilidad de vigilancia, establecer y aplicar sanciones y crear procedimientos para controlar los riesgos que afectan a los trabajadores.

Entre las funciones más relevantes que debe cumplir el estado en la prevención de riesgos laborales se encuentran:

- Deben supervigilar y fiscalizar la prevención de riesgos, higiene y seguridad de todos los lugares de trabajo.

- Deben establecer las medidas de higiene y seguridad que deben cumplir las empresas.

- Deben aplicar las sanciones a las empresas que no cumplen con la legislación establecida.

- Deben definir y fiscalizar las entidades que se ocuparan de llevar a cabo la fiscalización de las empresas.

POR TANTO…

El Estado, tiene la obligación de controlar y fiscalizar el estricto cumplimiento de las normas laborales, asumirlas en el carácter de deber público, pues, así lo entiende la doctrina del Derecho Laboral y llevar su rol protector a las actuaciones de todos sus órganos. (Muñoz M, S.f.)

En la siguiente imagen se desglosa como las entidades que el estado designa para el cumplimiento de sus funciones:

Imagen 2: "Entidades estatales en materia preventiva"
Fuente:
http://163.247.55.110/PortalWEB/GTransparente/Documentos/ESTRUCTURA%20FUNCIONAL.pdf

En el caso de los Organismos Administradores o también denominadas Mutualidades su principal rol es evitar que ocurran enfermedades profesionales o accidentes laborales en los puestos de trabajo de las diversas actividades productivas.

¿QUÉ SON LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES O MUTUALIDADES?

Son instituciones que se encargan de llevar a cabo acciones de prevención de riesgos y de cómo se tratan los accidentes y enfermedades profesionales. En Chile existen 3 mutualidades; el Instituto de Seguridad del Trabajador (IST), la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la Mutual de Seguridad CChC.

Las mutualidades disponen de la administración del Seguro Social de Accidentes y Enfermedades Profesionales, el que los empleadores deben pagar durante el proceso liquidación, por cada uno de sus empleados.

Entre las funciones que deben cumplir los organismos administradores se encuentran:

- Deben prescribir las medidas de higiene y seguridad a sus empresas adheridas, con el objetivo de evitar la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- Deben aplicar recargas, rebajas o exenciones de la cotización adicional según lo que establece el Decreto supremo 110 sobre Cotización Adicional Diferenciada y lo establecido en el Decreto Supremo 67.

- Deben efectuar actividades permanentes de prevención de riesgos en sus empresas adheridas.

- Deben mantener actualizadas las estadísticas de accidentabilidad que presentan sus empresas adheridas.

Los organismos administradores son los encargados de la administración total del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, por tanto sus empresas afiliadas recurren a ellos frente a cualquier tema relativo a la prevención de riesgos, higiene y salud ocupacional.

Entre los servicios que ofrecen los organismos administradores a sus empresas afiliadas se encuentran:

a) Prestaciones médicas:

Las prestaciones médicas son otorgadas de manera gratuita a partir del día en que ocurre el accidente o se diagnostica la enfermedad, hasta que se logra la recuperación completa del trabajador o mientras existan secuelas.

Entre las prestaciones médicas se encuentran: atención quirúrgica y dental, atención médica, hospitalizaciones, aparatos ortopédicos y entrega de prótesis, productos farmacéuticos y medicamentos, reeducación profesional y rehabilitación física.

b) Prestaciones económicas:

Los beneficios económicos son otorgados dependiendo del grado de incapacidad del accidentado o enfermo, pudiendo ser por incapacidad temporal, invalidez total o parcial, entre otros.
Los organismos administradores deben realiza actividades de prevención de accidentes y enfermedades profesionales de manera permanente y sus empresas adheridas tienen todo el derecho de exigirlas.

Para atender a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, los organismos administradores cuentan con una red de centros de salud a lo largo del territorio nacional. Los pacientes reciben atenciones integrales que tienen a su disposición todos los recursos necesario para su pronta recuperación.

Los organismos administradores tienen una cobertura de 166 policlínicos, 52 clínicas y 16 hospitales de su propiedad en el territorio nacional, pero además existen convenios con otro centro de salud de cada región. De esta manera, las atenciones se realizan con el equipamiento requerido y el equipo medico especializado que se encuentra totalmente calificado para tratar y recuperar al accidentado o enfermo.

Con relación a la información que entregan los organismos administradores, cuentan con más de 900 unidades móviles de rescate, entre las que se consideran los vehículos, ambulancias, las lanchas y los helicópteros.

Además y como parte de su interacción con sus empresas afiliadas, los organismo administradores otorgan capacitaciones y charlas a los distintos niveles jerárquicos de las organizaciones, otorgan elementos preventivos como por ejemplo las señaleticas, cartillas, letrero de índice UV, carteles, entre otros. Resaltando que estos no tienen costos para los afiliados.

IMPORTANTE ES MENCIONAR QUE….

Los organismos administradores juegan un rol fundamental en las empresas pequeñas (que cuentan con menos de 25 trabajadores) ya que al no mantener conformado un comité paritario, no existe quien lleve a cabo la investigación de accidentes, el establecimiento de medidas preventivas posteriores y el seguimiento del cumplimiento.

Conclusión

En la gestión de los riesgos o en la cultura preventiva, los actores involucrados son varios y cada uno juega un rol específico. Dentro de las empresas, cada trabajador tendrá un rol puntual que dependerá de su cargo y de su compromiso con la prevención.

Por una parte el estado, encargado de dictar las normas y de vigilar el cumplimiento de estas, debe designar entidades que realicen cada una de estas funciones, como lo son los Organismos administradores que se encargaran de administrar totalmente el Seguro Obligatorio de Accidentes y Enfermedades Profesionales. A su vez los Organismo Administradores se encargaran de apoyar la gestión preventiva a todas sus empresas afiliadas.

Por otra parte se encuentran los empleadores, quienes tienen la obligación de mantener las condiciones de seguridad e higiene en todas sus instalaciones, con el objetivo de proteger la vida y salud de sus empleados.

Finalmente se encuentran los trabajadores quienes deben cumplir con las normas establecidas, respetando además su vida.

Todos los actores involucrados en la prevención son importantes, ya que funcionan de manera sinérgica y si uno de ellos falla en su actuar, el objetivo común se verá afectado.

Bibliografía

María Elisa León. (2013). El activo rol de los trabajadores en la construcción de una Cultura de . 22 de Mayo del 2016, de HSEC Sitio web: http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=113&edi=5&xit=el-activo-rol-de-los-trabajadores-en-la-construccion-de-una-cultura-de-seguridad

Mutual de Seguridad. (S.f.). Funciones de los CPHS. 22 de Mayo del 2015, de Mutual de Seguridad Sitio web: https://www.mutual.cl/cphs/funciones.aspx

José MAría Cortés Diaz. (2007). Técnica de prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Tebar.

Manuel Muñoz. (S.f.). Obligaciones del Estado en la prevención de riesgos laborales. 23 de Mayo del 2016, de Expansiva Sitio web: http://www.expansiva.cl/media/publicaciones/indagacion/documentos/20080124131602.pdf

Manuel Saavedra Correa. (S.f.). Rol de las Mutualidades de Seguridad. 23 de Mayo del 2016, de Aproval Sitio web: http://www.aproval.cl/manejador/resources/circular-aproval-3.pdf

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

GESTIÓN DE RIESGOS

UNIDAD Nº III

El rol en la gestión del riesgo y la responsabilidad civil y penal

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

En el ámbito de las responsabilidades, existen tres ramas: el derecho civil que se encarga de las responsabilidades civiles, el derecho penal que se encarga de las responsabilidades penales y el derecho del trabajo y seguridad social que se ocupa de la prevención de riesgos y del seguro obligatorio por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En Chile, ocurre un promedio de 50.000 accidentes laborales, que producen 8.500.000 días perdidos, US$200.000.000 por costos directos y US$3.000.000.000 por costos indirectos. En estos casos, no solo el trabajador es el afectado sino que además se pone en riesgo en patrimonio de la empresa. Pero por otro lado, existe otro tema de interés, y es el compromiso de libertad de los empresarios, gerentes y administradores. Es por esto que la seguridad laboral no solo es un deber moral sino que además una responsabilidad social, ya que su cumplimiento involucra una conveniencia monetaria y una ventaja para el desarrollo de la organización.

En este documento se analizarán las responsabilidades de los actores involucrados en la prevención de riesgos, tanto responsabilidad civil como penal.

Ideas Fuerza

1. Los empleadores deben otorgar las medidas de seguridad e higiene en sus instalaciones, obras o faenas, entregar los implementos y/o equipos de seguridad, informar constantemente los riesgos a los que se exponen los trabajadores y las medidas de control de cada riesgo.

2. La responsabilidad administrativa se da cuando no se respeta la normativa legal vigente. Para hacer responsable este tipo de responsabilidad se realizara por medio de sumario sanitario o administrativo, el que podrán reclamar ante los tribunales de justicia.

3. El objetivo de la responsabilidad civil es indemnizar los daños de las personas o bienes. Este tipo de responsabilidad esta dividida en contractual y extracontractual.

4. La responsabilidad por la omisiones o acciones de los trabajadores, termina si el empleador demuestra que no obstante haberse producido los hechos, se habían tomado todas las medidas posibles para impedir el daño.

1. RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DE LOS INVOLUCRADOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

En Chile existe una amplia gama de normativa legal vigente cuyo cumplimiento es obligatorio para los empresarios y que apuntan a la protección de la vida y salud de los trabajadores. Por otra parte, existen convenios con la Organización Mundial de la Salud que están constituidos en leyes de la república y que apunta a temáticas como el derecho a la salud y la vida, el derecho a la dignidad de las personas, el derecho a la seguridad social y el derecho a vivir en un ambiente libre de contaminación.

Además, el Código del Trabajo en su artículo 184 impone a los empleadores la obligación social relacionada con la seguridad de sus empleados, indicando que deben tomarse todas las medidas que sean necesarias para la protección de la vida y salud de sus empleados, entregando las condiciones sanitaria y ambientales idóneas además de los implementas necesarios para evitar la generación de accidentes y enfermedades profesionales.

La ley 16744 y los reglamentos asociados a ella, exigen igualmente a los empleadores a otorgar las medidas de seguridad e higiene en sus instalaciones, obras o faenas, entregar los implementos y/o equipos de seguridad, informar constantemente los riesgos a los que se exponen los trabajadores y las medidas de control de cada riesgo. Por otra parte, se imponen las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo y existen otros cuerpos legales cuyas reglamentaciones apuntan directamente a actividades específicas, cuyo objetivo va destinado a la protección de los trabajadores.

Entonces, si se imponen claramente las responsabilidades;

¿QUÉ OCURRIRÁ SI EL EMPLEADOR HACE OMISIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y SE GENERA UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL?

Como primer punto, la Ley 16744 establece en su Artículo 69 que cuando ocurra un accidente o enfermedad profesional cuya responsabilidad sea de la empresa o de un tercero, el organismo administrador, que otorgó las prestaciones del seguro social, tiene la facultad de reclamar en contra del responsable por los beneficios ya otorgados al accidentado o enfermo.

Como segundo punto, las VÍCTIMAS y todo aquel que sufrió daños producto del accidente o enfermedad profesional, tienen el derecho de reclamación hacia el

responsable (empleador o tercero) de todos los beneficios que aún no han sido otorgados.

Importante es tener en cuenta que los accidentes o enfermedades profesionales se pueden generar por acciones negligentes o descuidadas y por acciones dolosas (intención de causar daño). Esta diferencia en la intención, también tendrá diferencia en las sanciones.

DEFINICIONES…

Dolo: el Código Civil lo define como "intención positiva de causar daño o prejuicio a la persona o propiedad de otro".

Culpa: hace referencia a la "imprudencia en el actuar, es decir, conducta realizada sin diligencia o el debido cuidado".

Además, la culpa es clasificada por el Código Civil de la siguiente manera:

- Culpa grave: hace referencia a la culpa equivalente al dolo, que supone no manejar los negocios ajenos con el cuidado que manejan los suyos.
- Culpa leve: hace referencia a la falta de cuidado que los hombres ponen sobre sus propios negocios.
- Culpa levísima: hace referencia a la falta de diligencia que un hombre pone en la administración de sus propios negocios.

De todas formas, para que una acción u omisión, ya sea culpable o dolosa, dé lugar a una indemnización, es necesario que:

- Genere un daño al trabajador, ya sea físico, mental o moral.
- Exista una relación directa entre la acción u omisión y el daño causado.

Dato…

Con Fecha 21 de Agosto de 1998, la Corte Suprema expresó *"para que exista un cuasidelito debe existir una acción ejecutada o una omisión, respecto a normas legales reglamentarias y un resultado derivado de esa acción u omisión y un nexo causal entre ambos, dándose en la especie todos estos requisitos".*

Para dar respuesta certera a la pregunta planteada anteriormente, se debe analizar las responsabilidades que involucra el Articulo 184 de la Ley 16744:

1° Responsabilidad "Administrativa"

La responsabilidad administrativa se da cuando no se respeta la normativa legal vigente. Para hacer responsable este tipo de responsabilidad se realizara por medio de sumario sanitario o administrativo, el que podrán reclamar ante los tribunales de justicia.

Entre las sanciones que existen para este tipo de responsabilidades se encuentran:

- Multas: dependiendo del organismo que realice la fiscalización, las multas pueden encontrarse entre 1 a 1000 UTM, e incluso aumentar al doble si la infracción es reiterativa.

- Aumentos de la tasa de cotización adicional: mientras mas accidentes o enfermedades que ocasionen días perdidos ocurran, mayor será el aumento de la tasa de cotización adicional.

- Suspensión de actividades: cada vez que se ocasione un accidente grave o fatal se deben suspender inmediatamente las actividades.

- Clausura de las actividades: si no se da cumplimiento riguroso a la normativa legal vigente, el Código Sanitario establece en su artículo 170 la clausura de los establecimientos, obras, faenas, etc.

2° Responsabilidad "Civil"

El objetivo de esta responsabilidad es indemnizar los daños de las personas o bienes. Este tipo de responsabilidad esta dividida en contractual y extracontractual.

a)Responsabilidad civil contractual: este tipo de responsabilidad se da producto del no cumplimiento de un contrato y consiste en indemnizar al acreedor el perjuicio provocado por el no cumplimiento o cumplimiento tardío del contrato.

b)Responsabilidad civil extracontractual: ocurre con la ocurrencia de un delito o cuasidelito civil, esto quiere decir, por un hecho ilícito que ha dañado a la persona o la propiedad de otros.

Por una parte la responsabilidad contractual se da entre personas unidas por un contrato, la responsabilidad delictual o cuasi delictual esta ausente de contrato, por tanto se produce entre personas extrañas, por tanto el ilícito debe ser reparado.

La responsabilidad civil extracontractual distingue tres doctrinas distintas:

a) Culpa in eligiendo vel vigilando: esta doctrina expresa que los empresarios son civilmente responsables si se demuestra que han incurrido en una culpa al designar, supervisar, dirigir o controlar al trabajador que ocasiona el daño. Esto quiere decir que el empleador, desde que contrata al trabajador y lo tiene bajo su mandato, se obliga a vigilar la conducta de este para que desarrolle sus labores de forma segura y evite ocasionar daños. En el caso de que el trabajador cause daños, la culpa recaerá en el empleador debido a su negligencia al elegir y fiscalizar al trabajador.

En este tipo de doctrinas, por lo general los fallos no diferencian la culpa del trabajador o empleador, sino que responsabiliza a las empresas por el actuar de sus trabajadores de manera conjunta.

En teoría, en esta doctrina:

- La responsabilidad civil del empleador es directa. Las VÍCTIMAS demandan a las empresas sin tener la necesidad de demandar al trabajador responsable del daño.

- No es necesario demostrar la culpabilidad del trabajador, solo es necesaria la culpa del empresario demandado.

- Los empresarios pueden quedar libres de culpa por medio de la prueba liberatoria, es decir, debe acreditar que independiente del cuidado y vigilancia del trabajador que causo el daño, este no se podía impedir.

- Los empresarios que indemnizaron a sus víctima no pueden demandar al trabajador causante del daño. Este punto puede quedar inválido siempre y cuando se demuestre dolo por parte del trabajador.

b) Responsabilidad vicaria, refleja o substituta: este sistema determina que el empresario es responsable 100% del actuar de sus trabajadores, independiente si puede o no demostrar dolo o culpa de sus trabajadores. Esto quiere decir que el empresario debe responder como responsable de sus trabajadores.

Este sistema se caracteriza por 4 elementos:

- No es necesario que se demuestre la culpabilidad de la empresa demandada, ni tampoco esta podrá demostrar que fue diligente y controlo a sus trabajadores. Su responsabilidad no puede ser eximida por la prueba liberatoria.

- Las VÍCTIMAS deben demostrar la culpa del trabajador que origina el daño, de esta manera el empresario "inocente" pasa automáticamente a ser culpable.

- Según lo determine el legislador, la responsabilidad de la empresa será directa o subsidiaria. En el primer escenario la VÍCTIMA demandará al trabajador que ocasiono el daño, en el segundo escenario la VÍCTIMA demandara primero o al mismo tiempo al trabajador que origina el daño y a la empresa.

- El empresario que indemnizará a la VÍCTIMA puede demandar al trabajador que ocasiono el daño.

c) La responsabilidad civil del empresario por riesgo de la empresa: en esta doctrina se sostiene que son las empresas las que se encuentran en el mejor escenario para la prevención de accidentes. Esto se defiende ya que las empresas, antes que la VÍCTIMA, tienen la posibilidad de indemnizar el daño internalizando el costo propio de su actividad y recuperarlo por medio de un alza de precios de su producto o servicio.

En conclusión…

En Chile se utiliza como doctrina nacional la culpa in eligiendo vel vigilando. Esto quiere decir que la responsabilidad de las empresas, en el código civil chileno, sería la omisión de la diligencia exigible en la selección, vigilancia, control y dirección de sus trabajadores.
Por lo tanto, todo el daño que se cause, no será responsabilidad de quien lo cause, sino que de su empleador.

De todas maneras, nuestra doctrina indica que para que se responsabilice civilmente a las empresas por el daño causado, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- El trabajador haya generado un daño a la VÍCTIMA.

- Debe existir un vínculo demostrable entre el trabajador que causó el daño y el empresario.

- Tanto el empleado como el empleador deben ser capaces de cometer un delito o cuasi delito civil.

- El trabajador debe haber cometido un hecho ilícito, ya que si no hay culpa o dolo del trabajador, no se puede responsabilizar a la empresa.

- La VÍCTIMA debe probar la culpa y responsabilidad del trabajador que origino el daño.

Las indemnizaciones que se desean obtener por medio de la responsabilidad civil, ya sea contractual o extracontractual, son:

a) Daño emergente: son todos los gastos propios del accidente; hospitalización, medicamentos, pago de días perdidos, entre otros. Pero como estos gastos, al ser un accidente laboral, están cubiertos por el seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales, no se reparan por vía judicial. En este caso, se apela al derecho a repetir, es decir, el culpable directo (capataz, supervisor, administrador, etc.) debe devolver todo el dinero de la atención de la VÍCTIMA.

b) Lucro cesante: se refiere a la pérdida de ganancia de la VÍCTIMA por causa del accidente o la enfermedad. La finalidad de esta indemnización es compensar a la VÍCTIMA por la pérdida de ingresos.

c) Daño moral: se le denomina así al sufrimiento o dolor que siente una persona, que debe ser indemnizado. Es decir, corresponde al precio del dolor que se causa a la integridad síquica o física, dignidad de la persona, salud, honor, entre otros.
Cabe destacar que lo que se indemniza no es la pena, sino que es el atentado a los derechos de la persona.

3° Responsabilidad "Penal"

Cuando ocurre un accidente, se debe considerar que si no ocurrió por fuerza mayor extraña o por mala fe de la VÍCTIMA, se deduce que la responsabilidad es de un tercero. Este tercero actúa de dos formas distintas en el accidente, ya sea de forma dolosa o culposa.

El dolor, por regla general, no es el responsable de causar lesiones en un accidente, esto solo ocurre cuando el autor tiene la intención de lesionar, por tanto debe existir una agresión a la VÍCTIMA, lo que se determina como delito.

Si el autor no actúa de manera dolosa, se deduce que el daño sufrido por la VÍCTIMA se debe a negligencia, imprudencia o descuido del empleador. En este caso, el hecho ilícito se encuentra en el escenario de los cuasidelitos.

Si el hecho u omisión que genero el daño esta tipificado y penado por la ley, la sanción será una pena privativa de libertad.

El Articulo 409 del Código Penal establece: “el que por imprudencia temeraria ejecutare un hecho, que, si mediare malicia, constituiría un crimen o simple delito contra las personas será penado con reclusión o relegación en sus grados mínimos a medios (...) de 61 días a 3 años(...) o con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales”.

Por tanto…

El empleador que culpablemente es autor de un hecho que cause daños a un trabajador incurre en un cuasidelito de homicidio o lesiones. Por tanto, la responsabilidad será de quienes intervinieron en el acto u omisión culposa (jefe de producción que dio una orden, prevencionista que no verifico las normas de seguridad, capataz que permitió una acción a un trabajador no calificado, etc.) y deben responder a los daños.
Las empresas, como personas ficticias, no tienen responsabilidad penal.

A pesar de que la legislación existente es clara, Chile es un país que cumple de manera deficiente con la investigación penal de cuasidelitos que derivan de accidentes laborales. Por lo general los culpables de estos actos no son sancionados. Esto se debe a que la acusación solo es valida cuando se puede probar quien es el autor de los daños. Esto se puede confirmar analizando la cantidad de accidentes laborales que ocurren al año (aproximadamente 350.000 a 400.000) mientras que la cifra de condenados no supera los dos dígitos.

Por ejemplo en España, uno de los países con mayor accidentabilidad laboral, las consecuencias terribles de los accidentes del trabajo han hecho que los legisladores impongan sanciones más drásticas para las omisiones de la seguridad. El Código Penal español expresa:

- “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

- ““Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra”

- “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores

desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses."

- Entre otros artículos más.

Distinto es el escenario en Chile, ya que en el Código del trabajo se expresa la obligación del empleador con el siguiente párrafo …"todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores"… lo que apunta a una obligación de resultados.

Independiente de lo mencionado anteriormente, ni el Código del Trabajo ni la ley 16744 expresan que los empleadores tengan responsabilidad penal especial por omitir las medidas de higiene y seguridad. Es por este motivo que en casi todos los casos los culpables quedan impunes, a pesar que se dictamina el delito culpable, determinar quien fue el autor directo de los hechos se hace muy difícil de comprobar.

Por otra parte, la responsabilidad por la omisiones o acciones de los trabajadores, termina si el empleador demuestra que no obstante haberse producido los hechos, se habían tomado todas las medidas posibles para impedir el daño.

Entre las medidas que los empleadores deben implementar se encuentra el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales, como por ejemplo:

- Deben mantener constituidos y en funcionamiento el comité paritario de higiene y seguridad, cuando corresponda.

- Deben mantener en funcionamiento el departamento de prevención de riesgos a cargo de un experto en la materia, cuando corresponda.

- Deben cumplir constantemente con la obligación de informar los riesgos a los que se expone cada trabajador y los métodos de control para evitar la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- Deben realizar una evaluación y selección de personal adecuada.

- Deben realizar actividades de formación y capacitación de sus trabajadores de manera constante.

- Deben practicarle a sus trabajadores los exámenes médicos preocupacionales y ocupacionales de forma periódica.

- Deben realizar el mantenimiento de equipos y maquinarias de forma permanente y calendarizada.

- Deben mantener controlada su siniestralidad para evitar aumento de la cotización adicional.

- Deben elaborar sistemas de gestión de seguridad cuando existan contratistas y subcontratistas.

Estos son los elementos que tendrá en consideración el juez al momento de resolver las demandas por accidentes laborales.
Si el empleador, con todos los antecedentes que solicita el juez, esta en condiciones de demostrar que ha cumplido con todas sus obligaciones podrá evitar el pago de la multa o indemnización, incluso podrá llegar a contra demandar por los prejuicios provocados a su persona u organización.

En el caso anterior, no solo quedará libre de pago o menoscabo económico, sino que lo más importante es que quedará con la consciencia tranquila de haber tomado todas las medidas y resguardos necesarios para mantener la vida y salud de sus trabajadores.

En síntesis, para que los empleadores puedan evitar los daños, la solución mas simple y más completa es educar a sus trabajadores, para esto debe tomar las siguientes medidas:

- Educar a sus empleados (independiente de su cargo) en lo referente al autocuidado y prevención de riesgos laborales. Esto se debe realizar en las empresas, como también en las instituciones de educación superior.

- Reformar sustancialmente la ley N°16.744 con la finalidad de normar la prevención de riesgos laborales en su esencia y no solo como un paliativo de seguridad social para las VÍCTIMAS.

- Sancionar de manera penal las acciones u omisiones que se puedan comprobar sobre medios, medidas o prevención de riesgos. No solo perseguir al autor d los hechos, sino que además al empresario quien es responsable de cuidar a sus empleados. Hoy en día la responsabilidad recae en quienes están a cargo de los empleados; capataces, supervisores, administradores, entre otros.

- Exigir los sindicatos formación y capacitación en temas relativos a la prevención de riesgos, ya que son quienes representan a los trabajadores en sus derechos y el principal derecho que tienen los trabajadores es a la protección de su salud y vida en el trabajo.

- Especializar a fiscales y jueces en temas relacionados con la responsabilidad penal y civil de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La siguiente información expresa un caso real de demanda por accidente laboral:

Ilustrísima Corte de apelaciones de Concepción en causa Rol Nº 4308-03 de fecha 17 de junio de 2003 expone: En estos autos rol Nº4.468 del ingreso del Juzgado de Letras de Cañete, rol de ingreso de ésta Corte Nº 4308-2003, don XXX dedujo demanda en procedimiento laboral, en contra de XXX Limitada, demandada principal; y en contra de XXX S.A., demandada subsidiaria, para que sean condenados al pago de las prestaciones que se expresan en la demanda, con motivo del fallecimiento de don Cristian Romero Rivera, originado en un accidente del trabajo. XX S.A. opuso a la demanda la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal; y también la contesta derechamente. Por sentencia definitiva de primer grado, de fecha catorce de diciembre de dos mil dos, escrita en fojas 160 a 185, se rechazó la excepción de incompetencia absoluta del tribunal y se acogió la demanda, condenándose a la demandada principal, XXX y a la demandada subsidiaria, XXX S.A., a pagar a Luis Alberto Romero y a Silvia del Carmen Rivera Morales, padres del difunto, la suma de $18.000.000 para cada uno de ellos; y a los demandantes Romero Rivera, hermanos del mismo fallecido, la suma de $5.500.000 para cada uno. La demandada subsidiaria dedujo recurso de casación en la forma en contra del referido fallo; en subsidio, interpuso recurso de apelación. CON RELACIONADO Y CONSIDERANDO: 1.- Que, los demandantes accionan como padres y hermanos del trabajador difunto, para que los demandados sean condenados al pago de las indemnizaciones que indican en su libelo de fojas 14. 2.- Que, la demandada subsidiaria opuso la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal en razón de la materia, pues, dice, se busca hacer efectiva una responsabilidad extracontractual, cuestión esencialmente civil, circunstancia no prevista por el artículo 426 letra f) del Código del Trabajo. 3.- Que, la juez a quo determinó que los actores actuaron en calidad de sucesores del causante y no a título personal, agregando que los herederos representan al causante en todos sus derechos y obligaciones transmisibles, concluyendo que los demandantes han integrado a su patrimonio los derechos que derivaron de la unión contractual entre Cristian Romero (el difunto) y su empleadora, por hecho ocurrido durante la vigencia del contrato y en vida del primero (motivo sexto). 4.- Que, los actores manifiestan, en su escrito de demanda, que comparecen como padres legítimos y hermanos de filiación matrimonial del trabajador difunto y por el daño moral propio y además como sucesores del mismo trabajador. La causa de pedir sustentada en la misma demanda es, conforme a las normas de responsabilidad contractual laboral, el pago de una indemnización por concepto de daño material para la madre del trabajador, por la suma de $4.600.000, ya que éste se habría comprometido a ayudarle monetariamente con la suma de $100.000 mensuales, hasta que cumpliera 30 años de edad; y, además, el pago de indemnizaciones por daño moral para cada uno de los actores por el dolor y sufrimiento propio. 5.- Que, según ésta Corte los actores comparecieron sosteniendo

acciones a título personal. Así, respecto de la reparación del daño material que se reclama para la madre, no es por lo que su hijo dejará de percibir, sino por lo que ella dejará de recibir. Hay, pues, un interés patrimonial propio de la actora; y que, por lo demás, constituía sólo una mera expectativa y ésta no es indemnizable. En cuanto a la reparación del daño moral reclamado por cada uno de los actores, para resarcirse del daño propio que dicen haber sufrido, no cabe duda que éste es absolutamente personalísimo; y, por ende, de carácter netamente extracontractual de acuerdo a los hechos expuestos. En consecuencia, se ha comparecido a título personal, sosteniendo acciones propias y no las derivadas del contrato de trabajo que vinculó al difunto con la demandada principal. Es decir, los actores no comparecieron como causahabientes del trabajador fallecido, en cuyo as hereditario se comprendieran las acciones de responsabilidad en contra de la empleadora. Lo demandado, son pretensiones que exceden el vínculo contractual pactado entre el trabajador y la demandada principal; ni dicen relación con las condiciones de seguridad que la ley laboral impone al empleador implementar en las estaciones de trabajo. Se trata, pues, de responsabilidad extracontractual y ésta debe perseguirse en la sede civil correspondiente. 6.- Que, es útil dejar consignado, además, que, de acuerdo a las reglas de la sucesión intestada, los hermanos del difunto no son sucesores de éste al sobrevivirle sus padres. Entonces, mal podrían impetrar acciones de carácter contractual como herederos de Cristian Romero Rivera, porque no lo son. Así consta en el auto de posesión efectiva acompañado por la parte demandante en fojas 8. 7.- Que, atendidas las consideraciones cinco y seis precedentes, y lo previsto en el artículo 429 letra f) en el Código del Trabajo, modificado por el artículo 1º Nº 3 de la Ley Nº 19.447, de fecha 8 de febrero de 1996, se concluye que la demanda deducida en estos autos, no es de la competencia del Juzgado Laboral, debiendo, entonces, ser conocida por el Tribunal Civil competente y en un procedimiento de lato conocimiento. 8.- Que, en la forma relacionada se acogerá el presente recurso de casación en la forma, por haberse dictado la sentencia definitiva por un tribunal absolutamente incompetente, el que rechazando la correspondiente excepción dilatoria alegada y entrando al fondo del asunto influyó en lo dispositivo del fallo, configurándose así la causal prevista en el artículo 768 Nº 1 del Código de Procedimiento Civil. Por estas consideraciones y lo prescrito en los artículos 420 letra f), 426 y 440 del Código del Trabajo; 768 Nº1, 769, 770, y 786 del Código de Procedimiento Civil, se acoge, sin costas, el recurso de casación en la forma deducido en lo principal de fojas 189, en contra de la sentencia definitiva de primer grado, de fecha catorce de diciembre de dos mil dos, escrita en fojas 160 a 185 y se declara que se invalida dicho fallo y todo lo obrado en esta causa, retrotrayendo el proceso al estado de proveer, por un juez no inhabilitado, la demanda conforme a derecho. Atendido lo resuelto precedentemente resulta inoficioso pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto en contra de la misma sentencia que se invalida. Regístrese y devuélvase. Redactó don Jorge Eduardo Caro Ruiz, Abogado Integrante. Rol Nº 4308-2003.

Conclusión

En Chile la normativa legal vigente relacionada con la temática de prevención de riesgos es clara y obliga a los empleadores a cumplir con cada una de sus funciones con el objetivo de proteger la vida y salud de sus trabajadores.

No obstante, en la mayoría de los casos, los empleadores no son los actores intelectuales de los daños causados, pero son ellos quienes deben asumir la culpa por no vigilar y controlar el actuar de sus trabajadores.

Las responsabilidades de los empleadores pueden ser administrativas, civiles o penales, donde las sanciones van desde las multas o paralización de actividades hasta la privación de libertad y el pago de indemnizaciones.

A pesar de que es el empleador quien debe responsabilizarse por sus empleados, este puede quedar libre de culpas si tiene como demostrar que cumple con la labor de vigilancia y control de su empleado, y que a pesar de esto, el hecho no podría haber sido evitado.

Bibliografía

Prevengamos.cl. (S.f.). La Responsabilidad Civil y Penal en los Accidentes del Trabajo. 31 de Mayo del 2016, de Prevengamos.cl Sitio web: http://www.prevengamos.cl/wp-content/uploads/2014/11/La-Responsabilidad-Civil-y-Penal-en-los-accidentes-del-trabajo-se-se%C3%83%C2%B1ala-al-prevencionista-o-experto.pdf

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL