TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

UNIDAD I

MARCO LEGAL VIGENTE
INTRODUCCIÓN A LA LEY N°16.744

INTRODUCCION

En nuestro país los accidentes y enfermedades provocadas por acción directa del trabajo tienen una ley quien rige un seguro obligatorio que cotice en un organismo administrador tales como; Mutual de Seguridad Cchc, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de seguridad del trabajo e Instituto de seguridad laboral.

Nuestra Ley N°16744 y Decretos Supremos regirán como herramienta de trabajo y avala el cumplimiento de lo interpuesto en sus líneas a todas las empresas en el cuidado de los trabajadores. Además entregar los beneficios en la condición de accidente en las personas.

Además Nuestra Normativa Legal Vigente es fiscalizable por entidades como SEREMI y la Dirección del Trabajo por ello se deben cumplir a cabalidad y compromete a la organización a participar en las mejoras respectivas.

1.- LEY Nº 16.744 SOBRE SEGUROS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUS REGLAMENTOS

Describiremos los alcances, principios, cobertura y administración de la LEY Nº 16.744

1.1 Conceptos Básicos

Para una mejor comprensión de la legislación vigente analizaremos algunos conceptos básicos que figuran frecuentemente en esta a unidad.

Salud:

La salud es la reserva más importante que tiene la población y en especial los trabajadores y si bien es cierto, que sin salud no se puede trabajar, también lo es que se puede dañar este preciado bien a causa del trabajo. Son muchos y muy altos los costos en vida y salud que dejan los procesos productivos. La idea de salud, varía entre las personas, dependiendo entre otras cosas, de las posibilidades de acceso a ella, del trabajo que se desempeñe y por lo tanto la utilización que se haga del cuerpo, de condiciones basales físicas y socio culturales, etc. No obstante, para la mayoría, Salud se define como Ausencia de Enfermedad.

Según la OMS: La salud es un estado completo de bienestar físico, mental, y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o invalidez.

Riesgo:

Desde el punto de vista de salud laboral, definiremos Riesgo como: “Toda situación de trabajo que pueda ocasionar daño al trabajador“. Es decir, toda vez que el proceso productivo no considere los perjuicios que puede sufrir el trabajador al desarrollar sus tareas, cuando no existen elementos para protegerlo de la fuente de daño o bien no está correctamente capacitado para efectuar sus labores, estaremos en presencia de un riesgo. Desde la visión de Gestión o Administración de Riesgos, definiremos Riesgo como “La probabilidad de ocurrencia de algo negativo o potencial de pérdidas que representa su no control”.

Accidente:

Un accidente es siempre un evento inesperado, no deseable, muchas veces dramático o muy violento, especialmente cuando causa algún tipo de incapacidad o muerte. El efecto además se siente no sólo en aquel que sufre el daño, sino también en sus compañeros de trabajo, su familia, en la empresa y si sumamos los eventos también tendrá un efecto al nivel de país. Los costos por lo tanto pueden ser personales y económicos (seres humanos, maquinaria, equipos y también

ambientales). Al mismo tiempo, puede haber eventos que no producen daño físico, pero que sí generen pérdidas y que muchas veces no son consideradas. Por esta razón, desde el punto de vista de la Seguridad Industrial se ha definido el accidente de trabajo como "Toda interrupción imprevista y no deseada de un proceso de trabajo".

Accidente fatal:

A causa y con ocasión del trabajo que provoque la muerte del trabajador de forma inmediata o mientras es trasladado a un centro asistencial.

Accidente grave:

A causa o con ocasión del trabajo y que:

-Obligue a realizar maniobras de resucitación o de rescate. -Ocurra por caída de alturas de más de dos metros.
-Provoque de forma inmediata la amputación o pérdida de parte del cuerpo. -Que obligue a evacuar el lugar.

Definición:

La Ley Nº 16.744 (publicada en el Diario Oficial el 1º de Febrero de 1968) declara la obligatoriedad de un seguro social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

RECORDEMOS

A que definición corresponde; "La probabilidad de ocurrencia de algo negativo o potencial de pérdidas que representa su no control".

a) Riesgo
b) Accidente
c) Peligro
d) Salud

1.2 Introducción a la Ley

A lo largo de la historia en Chile, la protección del trabajador frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales constituyó un proceso paulatino que poco a poco fue derivando desde una menor a una mayor protección para este. Como antecedentes de cuerpos legales previos, se pueden señalar:

Ley 3170 (1916)

- El patrón decidía si aseguraba o no a sus trabajadores y con quien adquiría el seguro.
- No incluye enfermedades profesionales.
- El accidentado debía comprobar antes un juez que había sufrido un accidente laboral.

Ley 4055 (1925)

Mejora las condiciones en los siguientes aspectos:

- Incluye las enfermedades profesionales.
- Suprime los juicios, el trabajador acredita el accidente y accede a prestaciones.

- El monto de las prestaciones tiene un valor fijo.

En 1968 se crea la Ley 16.744 como un seguro obligatorio de costo del empleador, con el objeto de resguardar a sus trabajadores frente a las consecuencias que afectan a la salud y economía de ellos y sus familias, derivadas de eventuales accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que estos padezcan.

Además establece como objetivo PREVENIR es decir llevar a cabo todas las medidas tendientes a evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, apoyándose para ello en decretos complementarios, cuyo análisis somero también es objeto de esta unidad.

1.2.1 Principios:

Esta Ley cumple con todos los principios de la Seguridad Social Moderna, tales como:

- Solidaridad: Permite distribuir los aportes de aquellos que cotizan más, a favor de los que cotizan menos.

- Universalidad: Protege a todos los trabajadores (incluso cubre también a los estudiantes, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo Nº 313).

- Integridad: Todos los recursos se destinan al trabajador, desde prevenir los

riesgos ocupacionales, hasta las prestaciones médicas y económicas, en caso de ocurrir el accidente o enfermedad profesional.

- Igualdad: Todos los trabajadores tienen los mismos derechos y beneficios.

EN RESUMEN:

Los Principios de la Ley N°|6.744 son:

Ser Solidaria, Tener Universalidad, Integrar, Tener Igualdad

1.2.2 Personas Protegidas:

Las personas que están protegidas por este seguro son:

- Todos los trabajadores por cuenta ajena cualesquiera que sean las labores que ejecuten sean ellas manuales o intelectuales o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa o institución, servicio o persona por quien trabajen; incluso los servicios domésticos y aprendices.

- Los dirigentes sindicales, por los accidentes que sufran en el desempeño de sus cometidos gremiales.

- Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, Municipalidades y de Instituciones administrativamente descentralizadas del Estado: MOP, SAG, SERVIU, etc.

- Estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.

- Trabajadores independientes: Pirquineros, suplementeros, profesionales hípicos, conductores propietarios de taxis, conductores propietarios de vehículos motorizados de locomoción colectiva, transporte escolar y carga, pescadores artesanales, etc. A partir del 01/10/08 también tienen derecho a cotizar para obtener el seguro los profesionales que emiten boletas de honorarios. (Ley 20.255). Campesinos asignatarios de Tierras (DFL Nº 488), Suplementeros (DFL Nº 244), etc., por facultad del Presidente de la República.

- Los trabajadores familiares, microempresas familiares.

- Todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional (DS Nº 313).

Excepciones: No se encuentran protegidos por este seguro los Representantes de la Fuerzas Armadas y de Orden, ya que poseen sistemas propios CAPREDENA, DIPRECA Para mayor información revise el siguiente link:

RECORDEMOS

¿Los dirigentes sindicales están cubiertos por la Ley 16.744?

a) Si
b) No

1.3 Administración del seguro.

La administración del Seguro Social contra accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, estará a cargo de:

Administración Estatal
- Sistema Nacional de Servicios de Salud
- Instituto de Normalización Previsional

Para las entidades empleadoras adheridas a estos organismos, su administración será a través de los Servicios de Salud Regionales y del ISL Instituto de Seguridad Laboral.

1.3.1 Administración Privada:

Mutualidades de Empleadores Los organismos privados encargados de administrar la Ley N0 16.744 son las Mutualidades de Empleadores, las cuales no persiguen fines de lucro y deben dar una atención integral, médica y económica a los trabajadores de sus entidades empleadoras adherentes.

Deberán otorgar además, asesoría técnica en Prevención de Riesgos a sus entidades empleadoras adherentes y trabajadores afiliados.

Las Mutualidades de Empleadores:

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

- Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)

- Mutual de Seguridad C.CH.C.

1.3.2 Administración Delegada:

Son entidades empleadoras que están en condiciones de solventar por sí mismas el Seguro Social contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para sus trabajadores, ocupan una planta habitual de dos mil o más trabajadores y han sido autorizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

1.4 Financiamiento de la ley Nº 16.744

A objeto de poder solventar las prestaciones (beneficios) médicas y económicas que se otorgarán a los afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el financiamiento del seguro es de cargo del Empleador, existiendo dos tipos de Cotizaciones:

-Cotización Básica general equivalente al 0,95% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, de cargo del empleador. Esta debe ser cancelada por todos los empleadores, considerando cada uno de sus trabajadores.

-Cotización Adicional Diferenciada: Es aquella que se paga de acuerdo a la actividad económica de cada empresa de acuerdo a su Riesgo Presunto. Fluctúa entre 0 y 3,4%, de acuerdo al DS Nº 110. No obstante, es posible que las empresas experimenten alzas o rebajas en ésta según la “siniestralidad” efectiva que presenten, según las disposiciones establecidas por el DS Nº 67. Esta cotización considera que no todas las empresas tienen la misma probabilidad de accidentes, ni de ocurrir estos, la misma cantidad ni gravedad, en consecuencia es más probable que algunas empresas hagan uso del seguro en comparación con otras, y se incurriría en una falta de equidad al exigir el mismo aporte a las empresas.

Ejemplos de cotización adicional

Actividad económica	% Cotización Adicional diferenciada
Bancos	0
Universidades	0
Pastelerías	1.7
Mataderos	1.7
Estaciones de expendio de combustible	2.55
Rectificación de motores	2.55
Gran Minería del Cobre	3.4
Fabricación de Cemento	3.4

RESUMEN

Cotización Básica Todas las empresas deben cotizar el 0,95% de las remuneraciones imponibles

Cotización Adicional Diferenciada Es la que se agrega dependiendo el riesgo presunto puede ser entre o a 3,4%

Estas cotizaciones están regidas por los Decretos Supremos N°67 y N°110

Otros ejemplos en el DS 110.

Se debe considerar que las empresas por concepto del seguro deben cancelar la cotización básica más la cotización adicional, además se debe considerar que esta última puede sufrir alzas o rebajas dependiendo de la siniestralidad efectiva de la empresa, por ejemplo: La Gran Minería del Cobre debiera pagar 0,95% + 3.4% = 4.35% del sueldo imponible de cada uno de sus trabajadores.

1.4.1 Otras fuentes de financiamiento

- Con el producto de las multas que cada Organismo Administrador aplique en conformidad con la Ley.

- Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y

- Con las cantidades que le corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56º y 69º de la Ley.

Artículo 56° El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley. Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda. En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

Artículo 69° Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan,

deberán observarse las siguientes reglas:
a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsable s del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

1.5 Las prestaciones y obligaciones de la Ley N° 1 6.744

1.5.1 Contingencias cubiertas:

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe señalar que no todos los accidentes que ocurran en el trabajo se consideran accidentes de trabajo. Debe existir una relación de causalidad, es decir, para ser considerados como tales, no basta con que ocurran en el lugar de trabajo y en el horario de trabajo.

Por otra parte se debe consignar que para que a un trabajador se le considere afectado por una enfermedad profesional se deben cumplir ciertos requisitos que deben ser validados por personal idóneo.

1.5.1.1 Accidente del trabajo:

Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

A causa:

Tiene su origen inmediato y directo en el trabajo mismo, en términos tales que se enmarcan en las labores que desempeña el trabajador en el lugar y en las horas en que debe ejecutarlas. Relacionado en forma directa con la actividad definida en el contrato de trabajo.

Con ocasión:

Existe ampliación del vínculo causal, ya que el siniestro tiene una relación indirecta o mediata con el trabajo realizado, sin dejar lugar a dudas. Relacionado en forma indirecta con las tareas definidas en el contrato de trabajo.

1.5.1.2 Accidentes de trayecto:

También se consideran accidentes de trabajo a los que ocurran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Además la ley consigna que no se considerarán accid entes de trabajo, los debidos a fuerza mayor extraña y los producidos intencionalmente por la víctima.

Considere el siguiente ejemplo:

Ocurre un accidente en un microbús de locomoción colectiva, generando varios lesionados, estos son traslados a un servicio médico para recibir atención, y allí se les entrevista para poder discernir en que categoría de las enumeradas se considerará el accidente que sufrieron:

Chofer del microbús: Accidente del trabajo a causa pues le ocurre durante el ejercicio de la labor para la cual fue contratado

Vendedor de artículos de la Importadora Júpiter: Accidente del trabajo con ocasión, se hace necesario el uso de la locomoción colectiva para poder trasladarse de un lugar a otro, y realizar las funciones señaladas en su contrato de trabajo, la relación en consecuencia es indirecta, pues no realiza su labor de ventas en el microbús sino que hace uso de éste para dirigirse a los lugares donde debe vender.

Obrero: Accidente de trayecto pues el individuo se dirigía desde su casa hacia el trabajo. Siempre debemos considerar que la calificación de los accidentes de trabajo debe realizarse analizando las circunstancias y características de cada caso en particular, existen conceptos generales aplicables a la mayoría de los casos, en otros casos sus características particulares pueden conducir a resolver en forma diferente.

A continuación se mencionan algunos ejemplos:

En general se consideran accidentes del trabajo con ocasión:

- Los que ocurran al concurrir a los servicios higiénicos.

- Los que ocurran en el horario de colación y que estén relacionados con ésta. En ambos casos se consideran así, porque, aunque en el transcurso de estos eventos el individuo no está trabajando, son necesidades fisiológicas que deben ser atendidas.

- Además, los accidentes que le ocurran al individuo durante los traslados necesarios de un lugar a otro dentro del recinto de trabajo.

- Accidentes que sufran superiores por agresiones de subalternos (derivadas de situaciones laborales).

- Accidentes que sufran dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

- Los que ocurran en actividades de capacitación.

En general no se consideran accidentes del trabajo:

- Accidentes en actividades deportivas o recreativas.

- Accidentes debidos a riñas o bromas.

- Accidentes al realizar actividades particulares durante el horario de trabajo que no van en beneficio del empleador.

- Los producidos intencionalmente por la víctima.

- Los causados por Fuerza Mayor Extraña que no tenga relación alguna con el

trabajo. Fuerza Mayor Extraña:

"Imprevisto al que no es posible resistirse", en el marco de la Ley se considera como tal a los fenómenos naturales tales como movimientos telúricos o condiciones climáticas no previstas. Ejemplos: Sismos, inundaciones, aluviones, etc.

- No existe culpable
- No se puede prever
- No se puede evitar

Otro concepto que se debe abordar con mayor profundidad es el Accidente de Trayecto:

"Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo"

Habitación: Lugar donde la persona reside o pernocta.

Trayecto directo: recorrido racional y no interrumpido entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa.

Actualmente también se considera accidente de trayecto al que ocurra en el trayecto directo entre 2 lugares de trabajo, que corresponden a distintos empleadores, se considera que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al momento de ocurrir el siniestro.

La definición de accidente de trayecto no hace mención del medio de locomoción que utilice el trabajador, por lo tanto es indiferente el que utilice.

Es importante señalar que los accidentes que ocurran en el antejardín de la casa habitación no se consideran como accidentes de trayecto debido a que este sector es parte de la propiedad del individuo.

Sin embargo si el individuo vive en un edificio de departamentos y sufre un accidente en los pasillos o en las escaleras del edificio, se considera accidente de trayecto debido a que estos sectores son bienes comunes de los copropietarios, lo mismo es aplicable a los jardines y áreas delimitadas como parte de un condominio.

MEDIOS DE PRUEBA PARA ACREDITAR ACCIDENTE DE TRAYECTO

-Parte de carabineros.

-Testigos.

-Certificado de atención en el servicio de urgencia al que concurrió, con indicación de día y hora de ingreso.

El empleador sólo otorga denuncia y certificado de horario

RECORDEMOS

1. Según esta definición “Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.” ¿A que definición corresponde?
   a) Accidente Laboral
   b) Accidente de Trayecto
   c) Enfermedad Profesional
   d) Solo a) y b)

2. Los medios de prueba (Parte de Carabineros, un testigo, certificado de urgencia o denuncia o certificado de horario) son para acreditar accidentes de trabajo
   a) Si
   b) No

3. Si el accidente es producido por fuerza extraña

   a) No existe culpable, No se puede prever No se puede evitar
   b) Deben existir culpables, se puede preveer, si se pueden evitar
   c) Se pueden evitar pero hay culpables
   d) Solo a) y c)

1.5.1.3 Enfermedad Profesional: Producida de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. La enfermedad profesional, a diferencia de los accidentes, se presenta en forma lenta y gradualmente va creciendo su efecto. Para su generación y desarrollo debe existir un agente contaminante en el ambiente de trabajo. Las Enfermedades que se consideran como Profesionales están enumeradas en el Decreto Supremo Nº 109.

EN RESUMEN

Las contingencias cubiertas por la Ley N°16744 son:

- Los Accidentes Laborales
- Los Accidentes de Trayectos
- Las Enfermedades profesionales

CONCLUSION

El entendimiento básico de nuestra Ley 16.744 establece condiciones básicas que obliga al empleado a cumplir para el bienestar de los trabajadores.

Debemos entender que Los beneficios que otorga la Ley deben ser utilizados de correctamente ya que la las malas prácticas podrían ser sancionadas por las entidades fiscalizadoras.

Para el empleador es fundamental conocer los beneficios y tributos que entrega nuestra Ley, por esto las capacitaciones a la línea de mando y gerencia es esencial para el correcto entendimiento y cumplimiento de las normativas legales vigentes y así entregar las herramientas y recursos para mejorar o implementar lo que establezca la ley o decretos.

Sin embargo, es de carácter obligatorio informar sobre nuestra normativa legal vigente a todos los trabajadores y estos deberán conocer, entender y acatar son lo que se establezca en respectiva normativa. Así mismo saber de los beneficios que se le otorgaran en caso de accidente o enfermedades profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. (1968). ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. 26 de Marzo 2015, de Ley Chile.cl Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

UNIDAD I

MARCO LEGAL VIGENTE

LEY N°16.744, DECRETO SUPREMO N°40 Y N°54

INTRODUCCION

Nuestra Ley N°16744 entrega diversos beneficios cada vez que un trabajador se accidente o sufre de una enfermedad profesional. Estos beneficios son entregados por el organismo administrador ISL, Mutual de Seguridad, Achs e IST. Quienes a través de evaluación y análisis de nuestros decretos supremos determinaran los subsidios que serán entregados a los afectados.

Cada vez que un trabajador sufre un accidente debe ser atendido medicamente y obtener los subsidios correspondientes.

Estos subsidios son gratuitos para todos los trabajadores accidentados o con alguna enfermedad profesional, cuyo gasto son de parte del organismo administrados. Asi mismo es fundamental tener un índice estadístico de la gestión en la empresa y aplicar las herramientas preventivas para reducir la tasa de siniestralidad.

1. Prestaciones: de prevención, médicas y económicas

1.2 Prestaciones médicas:

Las prestaciones médicas se otorgarán gratuitamente a los trabajadores que sufran algún accidente del trabajo, trayecto o una enferme dad profesional, cubriendo desde la atención medica primaria o de urgencia, hasta la rehabilitación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas. Por ello, un trabajador accidentado, tiene derecho a:

- Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos provistos por el INP, clínicas de las mutuales o a domicilio.
- Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- -Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

RECORDEMOS

¿Dentro de las prestaciones médicas, el seguro de la ley cubre los Accidentes de Trayecto?

a) Si
b) No

1.3 Prestaciones económicas:

Para que el trabajador lesionado mantenga su ingreso económico mientras dure el tratamiento y esté con licencia, la Ley le otorgará prestaciones económicas que dependerán de las incapacidades que haya experimentado (Pérdida de Ganancia)Se debe suponer que antes de sufrir el accidente o padecer la enfermedad profesional el individuo tiene un 100% de capacidad de ganancia.

Las prestaciones económicas del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales son:

1.3.1 Por Incapacidad Temporal: Se entiende por incapacidad temporal a toda lesión que se origina por un accidente del trabajo o enfermedad profesional y que luego del tratamiento médico, permite la recuperación total del trabajado y su reintegro al trabajo. En caso de incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a recibir un subsidio diario

equivalente al 100% del promedio de las remuneraciones mensuales netas (remuneraciones imponibles menos los descuentos previsionales y los impuestos correspondientes a esta remuneración) que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

El subsidio se cancela hasta por un período máximo de 52 semanas, pudiendo extenderse como máximo a 104 semanas, cuando sea necesario par a un mejor tratamiento o para atender a su rehabilitación, pasado este periodo sin lograr la curación se presume que el individuo presenta algún grado de invalidez.

El subsidio se paga incluso por los días feriados

1.3.2. Por incapacidad permanente (Invalidez): Considera una situación de invalidez cuando la lesión causada por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional produce consecuencias de carácter permanente, afectando la capacidad de ganancia del trabajador, al quedar físicamente disminuido. La calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es materia del Decreto Supremo 109.

De acuerdo a la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia del trabajador, las prestaciones económicas son las siguientes:

Pérdida de Capacidad de Ganancia	Prestación Económica	Periodo
Invalidez Parcial		
Entre un ≥15% y un <40%	Indemnización, entre 1,5 hasta 15 veces el sueldo base	Solo se indemnizara por una sola vez
Entre un ≥40% y un <70%	Pensión, de un 35% del sueldo base	Mensual
Invalidez Total		
Igual o superior a un 70%	Pensión, de un 70% del sueldo base	Mensual
Gran Invalidez		
Necesita de Terceros para realizar los actos elementales de su vida	Pensión, hasta un 130% de su sueldo base.	Mensual

Invalidez Parcial igual o superior a 15% e inferior a 40%: El trabajador tiene derecho a una indemnización global cuyo monto se cancela de una sola vez o en mensualidades iguales.

Esta indemnización va entre 1,5 a 15 veces el sueldo base.
Considerando la siguiente tabla del Decreto Supremo 109

% INCAPACIDAD DE GANANCIA	MONTO INDEMNIZACION (sueldo base)
15.0	1.5
17.5	3.0
20.0	4.5
22.5	6.0
25.0	7.5
27.5	9.0
30.0	10.5
32.5	12.0
35.0	13.5
37.5	15.0

A modo de ejemplo consideraremos un trabajador que sufre la amputación de un pulgar:

Según el D.S. 109 la pérdida de capacidad de ganancia es de un 25%, este valor se lleva a la tabla anterior y se determina que le corresponde 7,5 veces el sueldo base como monto de la indemnización. *****La indemnización que corresponda se cancela de una sola vez, o bien, en cuotas iguales a petición del interesado.

- Invalidez parcial con una pérdida de la capacidad de ganancia igual o superior al 40% e inferior al 70% el trabajador tiene derecho a una pensión mensual equivalente al 35% del sueldo base. Ejemplo trabajador que sufre la amputación de uno de sus miembros inferiores a la altura de la cadera, el decreto supremo referido asigna una pérdida de capacidad equivalente al 60%, en consecuencia se encuentra en el tramo 40 a 70% y le corresponde una pensión equivalente al 35%.

- Invalidez total: Si el accidente o enfermedad profesional ocasiona una pérdida de la capacidad de ganancia igual o superior al 70% el trabajador tiene derecho a recibir una pensión mensual equivalente a un 70% de su sueldo base Ejemplo trabajador que producto de un accidente padece una ceguera total, según el decreto 109 la pérdida de capacidad de ganancia es equivalente a un 90%.

- Gran Inválido: Se considera a quién requiere el auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida (comer, vestirse, concurrir al baño, lavarse), el trabajador que sea clasificado en este tramo recibirá una pens ión mensual equivalente al 100% de su sueldo base, además tendrá derecho a un suplemento de un 30% de su sueldo base, a objeto de constituir una ayuda adicional para la familia por las necesidades de cuidado que requiere.

1.3.3. Por Muerte: La muerte del accidentado o enfermo profesional dará lugar a:

a. Asignación por muerte (cuota mortuoria). La cual se cancelará a la persona o institución que acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral del trabajador. Considera un monto máximo de 3 ingresos mínimos.

b. Pensión por supervivencia. Cuyo monto no puede sobrepasar el 100% de la pensión total a que habría tenido derecho el trabajador en caso de invalidez total, o de la pensión que percibía al momento de la muerte. Las personas que tienen derecho a recibir ésta pensión son: el cónyuge, sus hijos, ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, en conformidad con las disposiciones de la Le y 16.744.

1.4 Prestaciones de supervivencia

Si el accidente o enfermedad produjera la muerte del afiliado, o si fallece el inválido que gozaba de pensión, tendrán derecho a pensiones de supervivencia:

- La cónyuge.
- Los hijos.

- La conviviente madre de hijos del afiliado.
- Ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar.

Dichas pensiones se otorgarán de acuerdo a reglas e stablecidas por la Ley 16.744. Es importante, previo a explicar la forma en que se distribuyen estas pensiones, señalar que si el trabajador muere producto de un accidente de trabajo, para efectos de prestaciones se le considera un inválido total, es decir tiene derecho a una pensión equivalente a un 70% de su sueldo base y sobre esto se calcularán las pensiones de supervivencia.

- La cónyuge mayor de 45 años o inválida de cualquier edad tiene derecho a recibir en forma vitalicia un 50% de la pensión que recibía el afiliado al momento de su muerte o la que le hubiese correspondido recibir si se hubiese invalidado totalmente.

- La cónyuge menor de 45 tiene derecho a recibir la pensión en las mismas condiciones pero sólo por 1 año la que será prorrogable durante todo el tiempo que tenga bajo su cuidado hijos del afiliado que le causen asignación familiar. Si en este periodo cumple los 45 años la pensión se constituirá en vitalicia.

- La conviviente madre de hijos del afiliado tiene derecho a recibir pensión equivalente a un 30% bajo las mismas condiciones detalladas anteriormente.

- Los hijos tienen derecho a recibir un 20% de la pensión que recibía el padre al momento de su muerte o la que le hubiese correspondido percibir si se hubiese invalidado totalmente, la reciben hasta los 18 años o hasta los 24 años si están estudiando, si son inválidos la reciben en forma vitalicia.

- A falta de las personas detalladas previamente tendrán derecho a pensión los ascendientes o descendientes causantes de asignación familiar, la pensión tendrá un monto equivalente a un 20%.

En ningún caso las pensiones por supervivencia podr án exceder en su conjunto el 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiese invalidado totalmente o de la pensión que percibía al momento de su muerte.

Si la suma de los porcentajes de los derechohabientes exceden este valor se deberá prorratear.

Dejarán de percibir la pensión, las viudas o convivientes que contrajeran matrimonio. Sin embargo si disfrutan de pensión vitalicia tendrán derecho a recibir de una sola vez el equivalente a 2 años de pensión.

RESUMEN

Las prestaciones económicas del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales son;

- Por Incapacidad Temporal
- Por incapacidad permanente (Invalidez):
- Por Muerte
- Prestaciones de supervivencia

2 Obligaciones: Estado, Organismos Administradores, Empresas, Trabajadores

2.1 Obligaciones del Estado

- Supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo a través de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud respectivas.

- Indicar las medidas de higiene y seguridad en el trabajo necesarias en las empresas a través de los servicios de salud y aplicar sanciones por incumplimiento.

- El Servicio de Salud también podrá fiscalizar las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, la forma en que s e otorguen las prestaciones médicas así como también las actividades de prevención que estos realicen.

2.2. Obligaciones de los organismos administradores de la Ley

- Entregar todas las prestaciones de salud.

- Prescribir todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que las empresas adheridas deben implantar. Una vez que una mutual implanta una medida, el Seremi y la Dirección del Trabajo, pueden exigir la implantación de esta medida en la empresa.

- Aplicar alzas o rebajas a la cotización adicional diferenciada (Tasa de siniestralidad efectiva. Decreto 67)

2.3 Obligaciones de la Empresa

3. Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada entidad empleadora.

4. Mantener al día reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

5. Implantar todas las medidas de Higiene y Seguridad determinadas por la Ley.

6. Proporcionar Elementos de Protección a los trabajadores en forma gratuita.

7. Mantener Estadísticas de Siniestralidad al día.

2.4 Obligaciones de los Trabajadores

- Cumplir con el reglamento Interno.
- Utilizar los Elementos de Protección Personal.

RECORDEMOS
Marca con V si es verdadero y F si es Falso
1._V___ Las obligaciones de estado es Supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo.
2.__F___ La obligación del organismo administrador es Aplicar alzas o rebajas a la cotización adicional diferenciada a las empresas que se le apliquen multas por incumplimiento ambiental.
3.__F___ La obligación de las empresas es confeccionar un reglamento siempre y cuanto tenga más de 100 trabajadores.
4.__F___ Los trabajadores solo deben usar EPP cuando exista un alto riesgo en la actividad

3. DECRETO Nº 40, REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RI ESGOS PROFESIONALES

Describiremos las actividades del departamento de prevención de riesgos, reconociendo objetivos y materias contempladas en los reglamentos internos de las empresas

Aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

Indicando principalmente:

a. Formación de Departamento de Prevención de Riesgos: Toda empresa comercial, industrial o minera, que cuente con más de 100 trab ajadores, debe tener un departamento de prevención de riesgos dirigido por un profesional tipo A o B; y el número de días que este profesional trabaja, depende de la tasa de riesgo presunto de la empresa y del número de trabajadores.

Las funciones del departamento de prevención de riesgos son:

- Detectar y evaluar los riesgos.
- Acción educativa a los trabajadores.
- Informar a los trabajadores (derecho a saber).

b. Obligación de las Mutualidades de realizar actividades en Prevención.

c. Obligación de llevar estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

Los departamentos de prevención de riesgos están obligados a llevar las estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, tales como tasa mensual de frecuencia, tasa semestral de gravedad y tasa anual de riesgos.

d. Obligación de contar con un reglamento Interno de Seguridad e Higiene. Este reglamento interno es redactado por la empresa y enviado a la Dirección del Trabajo. Como mínimo debe tener un preámbulo, disposiciones generales obligaciones, prohibiciones y sanciones.

En él se puede establecer:

- Horarios.
- Cantidad de horas máximas.
- Uso de elementos de protección personal.
- Todo lo relacionado con orden, higiene y seguridad.

De acuerdo a lo indicado por el Decreto 40 de 1969 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda empresa o entidad estará obligada a es tablecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

e. Obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales propios de su trabajo.

Derecho a saber en el cual las personas a cargo de los procesos determinan los riesgos a los cuales están expuestos, y todos los trabajadore s deben saber y entender los riesgos a los cuales se exponen.

El artículo 21 del Decreto Supremo Nº 40, de 1969, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca

de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. El empleador debe dar cumplimiento a las obligaciones antes referida a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos señalados precedentemente, el empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma que estime conveniente y adecuada.

RECORDEMOS

Según el Decreto Supremo N°40, ¿es obligación de informar los riesgos laborales a sus trabajadores?

a) Si
b) No

¿Las empresas deben contar con Reglamento Interno?

a) Si
b) No

4. DECRETO Nº 54, REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Reconoceremos la organización del comité paritario de higiene y seguridad en la empresa, considerando sus diversas faenas, sucursales o agencias.

4.1 Constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Se forma cuando la empresa tiene más de 25 trabajad ores. Es paritario porque está formado por igual número de trabajadores designados por los empleadores y elegidos por los trabajadores.

Está compuesto por 3 representantes patronales y tr es representantes de los trabajadores.

Deben reunirse a lo menos una vez al mes, y dicha reunión debe ser autorizada por la empresa en el horario laboral, y si no se puede, y es fuera del horario de trabajo, se paga como hora extraordinaria.

Basta que asista un representante de la empresa y un representante de los trabajadores para que se realice la reunión. En cada reunión se abren actas que pueden ser exigidas por el ente fiscalizador.

El comité paritario sólo está encargado de prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se debe elegir un presidente y un secretario y el tiempo de duración del comité es de dos años.

Los nombres de los miembros tanto elegidos como designados deben enviarse a la dirección del trabajo respectiva. Los acuerdos tomados por el comité deben cumplirse obligatoriamente por la empresa y los trabajadores.

4.2 Funciones del Comité

- Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- Vigilar cumplimiento de medidas de higiene y seguridad.
- Decidir si el accidente o enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Investigar causa de accidentes o enfermedades profesionales.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores

- Decreto N° 168 del Ministerio de Trabajo y Previsi ón Social, publicado el 10 de Enero de 1996, dispone que los comités paritarios formados dentro de los organismos públicos, establecido en el artículo 66° de la Ley N° 16.744, se regirán por lo establecido en el Decreto Supremo N° 54.

- El Código del Trabajo, en su Artículo N° 43 establece con respecto a los CPHS que gozará de fuero, uno de los representantes titulare s de los trabajadores hasta el término de su mandato. El aforado será designado po r los propios representantes de los trabajadores y solo podrá ser reemplazado po r otros representantes titulares y en el subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato. Esta designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a la designación del suplente.

- Ley 20.123 Subcontratación, DS.76 y circulares de la dirección de trabajo sobre CPHS de faena.

  En el caso de que en la entidad empleadora existiesen diversas sucursales, agencias o faenas y en cada una de ellas hubiese má s de 25 trabajadores, se deberá constituir un CPHS. Podrá así mismo formarse un CPH S permanente, al que le corresponderán las funciones señaladas en el Art. Nº 24 del Decreto Supremo N° 54 y todas las demás disposiciones.

  Si en una empresa existiese más de un Comité Parita rio de Higiene y Seguridad, gozará de este fuero un representante titular en el comité permanente de toda la empresa, si estuviese constituido y, en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiese constituido.

  También gozará de este fuero, un representante titu lar de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad, que se hubiese constituido en faenas, agencias o sucursales en las que trabajen más de 250 persona s.

  Sin perjuicio de lo anterior, los directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los comités, cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

RECORDEMOS

¿El comité paritario está encargado de prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se debe elegir un presidente y un secretario y el tiempo de duración del comité es de dos años, Además de trabajar junto al sindicato en las actividades extra programáticas de la empresa?

a) Solo está encargado de prevenir accidentes y enfermedades profesionales
b) Solo está encargado de realizar actividades extraprogramaticas
c) a) y b)

Características específicas de los comités paritarios de higiene y seguridad

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad está con constituido por:

- 3 representantes titulares designados por el empleador.
- 3 representantes titulares elegidos por los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además otro en carácter de suplente.

La designación de los representantes de la empresa debe recaer preferentemente en personas vinculadas a las actividades técnicas, tales como: Jefes de área, Administradores o bien, personal de confianza del encargado de designarlo.

4.3 Elección de los representantes de los trabajadores

a) Se inscriben todos los trabajadores interesados en participar en el CPHS y que cumplan con los siguientes requisitos establecidos en el Decreto Supremo Nº 54:

Tener más de 18 años de edad.

Saber leer y escribir.

Encontrarse actualmente trabajando en la entidad empleadora, con una antigüedad mínima de un año (debiendo ser de planta o contrata).

Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales.

b) Se eligen por votación secreta y directa.

c) De los resultados obtenidos, se consideran elegidos como:

Titulares: Las personas que obtengan las tres más altas mayorí as.
Suplentes: Los 3 que sigan en orden decreciente de sufragios.

(Los representantes deben elegirse con 15 días de anticipación al cese de las funciones del comité anterior en el caso de que corresponda). EN CASO DE EMPATE, SE DIRIMIRÁ POR SORTEO.

4.4 Constitución del Comité Paritario

Una vez designados los miembros de la entidad empleadora y elegidos los representantes de los trabajadores, se define entre los seis miembros titulares el

Presidente y el Secretario. Si se produce un empate se resolverá por sorteo.

Finalmente la constitución del CPHS se formaliza levantando un acta de constitución. Una vez firmada el acta, se adjunta una copia, que se enviará por correo certificado o en forma personal, a la inspección del trabajo, otra al nivel superior de la entidad empleadora y una tercera, que se archivará en la carpeta del comité.

4.5 Funcionamiento del Comité Paritario

Existen 2 instancias en las cuales los miembros del CPHS deben reunirse:

1. Reuniones Ordinarias, una vez al mes.

2. Reuniones Extraordinarias:

- Cuando la situación lo amerite, por ejemplo cuando ocurre algún incidente que pudo haber tenido consecuencias de consideración.

- A solicitud conjunta de un representante de la entidad empleadora y uno de los trabajadores.

- En caso de graves accidentes del trabajo.

Cada vez que ocurra un accidente del trabajo en la entidad empleadora, que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que a juicio del presidente le pudiera originar a uno o más de ellos, una disminución permanente de s u capacidad de ganancia superior a un 40%.

El CPHS podrá funcionar siempre que concurra un representante de la empresa y uno de los trabajadores. En caso de que faltara la totalidad de los miembros de una parte, no podrá efectuarse la reunión.

Todos los acuerdos del CPHS se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, se deberá solicitar la intervención del organismo administrador, quién tomará la decisión. (DS N° 54, Art. 19°).

Se dejará constancia de los tratados en cada reunión, mediante las correspondientes actas escritas en un libro foliado.

Los miembros de CPHS que lleven dos años en sus funciones, pueden ser reelegidos. Sin embargo, cesarán en sus cargos los miembros del Comité que: Dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora. Cuando no asistan a dos sesiones o reuniones consecutivas, sin causa justificada

4.6 Funciones del CPHS

La Ley Nº 16.744 establece como funciones:

1. *Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección personal (EPP). Por ejemplo:*

   Organizando reuniones informativas, charlas u otros medios de divulgación.

   Realizando visitas periódicas a los lugares de trabajo para detectar acciones o condiciones subestándares (bajo normas mínimas de seguridad) presentes en los lugares de trabajo.

   Estas actividades se deben realizar en todas las áreas de trabajo, especialmente en aquellas en que se ha presentado la mayor ocurrencia de accidentes, ya sea por acciones o condiciones subestándares.

2. *Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la entidad empleadora como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad, implantadas en la organización. Por ejemplo:*

   Haciendo Inspecciones a los lugares de trabajo para revisar equipos e instalaciones diversas, con el objeto de reconocer e identificar condiciones o acciones subestándares que puedan generar accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

   Preparando informes a la jefatura superior de la entidad empleadora, sugiriendo prioridad de las acciones, y armonizando la magnitud de los problemas, como también, su posible solución de acuerdo a la capacidad económica de la entidad empleadora.

   Estas actividades se deben realizar primero en las áreas donde exista mayor riesgo de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y luego en todas las demás áreas de la entidad empleadora.

3. *Informar por decisión de la entidad empleadora, especialmente a los trabajadores nuevos, sobre los riesgos existentes en sus áreas de trabajo. Por ejemplo:*

   Nominando a dos o más integrantes del CPHS para ejecutar esta función informativa, en forma regular y sistemática.

   Manteniendo información escrita sobre los riesgos y su prevención para entregar a los trabajadores (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

   Estas actividades se deben realizar en los lugares de trabajo en el que se presenten nuevos trabajadores y donde se introduzcan nuevos métodos o nuevas tecnologías que impliquen nuevos riesgos.

4. *Decidir si el accidente o la enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador. Por ejemplo:*

Nombrando una comisión investigadora.

Asesorándose por el departamento de prevención de riesgos profesionales y/o por el INP Seguridad Laboral.

Analizando antecedentes del hecho.

Presentando informes y antecedentes por la comisión investigadora al CPHS para que tome la decisión.

Esta actividad se debe llevar a cabo en el lugar de trabajo donde se produjo el accidente o enfermedad profesional.

5. *Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para el control oportuno y efectivo de los riesgos presentes en el lugar de trabajo. Por ejemplo:*

Inspeccionando frecuentemente los sitios de trabajo.

Conociendo antecedentes estadísticos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la empresa.

Analizando la información obtenida en las inspecciones.

Informando por escrito a la jefatura superior de la entidad empleadora, acerca de las condiciones detectadas en las inspecciones.

Esta actividad se debe desarrollar en los lugares de trabajo con mayores problemas de condiciones subestándares, con graves riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

6.- Cumplir con las funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador.

7. *Promover la realización de cursos, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores. Por ejemplo:*

Analizando las estadísticas de los accidentes.

Conociendo otros antecedentes que tengan el departamento de prevención de riesgos profesionales y la unidad de capacitación.

Conociendo la opinión de las jefaturas y de los trabajadores respecto a la necesidad de capacitación.

Finalmente, basándose en la información obtenida y analizada, promover la realización de acciones de capacitación, determinando las más urgentes, y realizadas coordinadamente con:

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la entidad empleadora.

Departamento o Unidad de Capacitación de la entidad empleadora.

INP Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Esta actividad se debe llevar a cabo en aquellas unidades donde la información obtenida y analizada, señale que la falta de capacitación es al causa principal de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

CONCLUSION

Como establece el Decreto Supremo N°40, es de carácter obligatorio informar a nuestros trabajadores de los riesgos que se enfrentaran día a día en su jornada de trabajando, para que junto con ellos se implementen las herramientas preventivas permanentemente.

Sin embargo la gestión del comité paritario es fundamental para apoyar la gestión del departamento de prevencion de riesgos quienes juntos realizaran actividades preventivas, investigación de accidentes e inspecciones de seguridad.

Los trabajadores deben estar permanentemente capacitados por la la seguridad e integridad de ellos. Además deben tener un compromiso en el cumplimiento de todas normas de prevencion de riesgos de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. (1968). ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. 26 de Marzo 2015, de Ley Chile.cl Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650

- Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. (1969). Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. 03-04-2015, de Dirección del Trabajo Gobierno de Chile Sitio web: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-59782.html

- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (1969). APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. 03-04-2015, de MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336

-

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

UNIDAD I

MARCO LEGAL VIGENTE
DECRETO SUPREMO N°594 Y N°67

INTRODUCCION

La necesidad de proteger al trabajador de accidentes y enfermedades profesionales no solo se realiza a traves de la gestion y herramientas de actividades de seguridad, si no tambien de condiciones basicas sanitarias en los puestos de trabajo.

Eventualmente las condicones basicas e higienen se deben realizar con moniteros frecuentes, un ejemplo es el ruido,el cual se debe analisar, evaluar y monitoriear frecuentemente para detectar las desviaciones y generar las medidas correspondientes.

De acuerdo a lo que establece el Decreto Supremo N°594 existen estandares que se deber replicar en los puestos de trabajo y en la organización completa. Con la necesidad de entregar areas libres de peligros o condiciones que nos puedan afectar el normal avance de la produccion.

1. DECRETO Nº 594, APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

Describiremos las condiciones sanitarias y ambientales que se deben cumplir en todo lugar de trabajo de nuestro país

Art. 1º

El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de expos ición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

Disposiciones generales

- Aplicable a todo lugar de trabajo.
- Fiscalización por parte de servicios de salud.
- Obligación de proteger vida y salud de trabajadores de la empresa y Contratistas.

Condiciones generales de seguridad

- Suprimir factores de peligro
- Vías de evacuación de acuerdo a norma.
- Señalización de seguridad, emergencia y EPP.
- Máquinas y equipos protegidos.
- Instalación eléctrica y gas de acuerdo a norma.
- Sustancias peligrosas identificadas y almacenadas en lugares específicos.
- Plan de emergencias y hojas de seguridad.
- Sustancias inflamables en lugares independientes.
- Estanques de combustibles de acuerdo a norma 25.

Prevención y protección contra incendios

- Control de cargas combustibles.
- Control de fuentes de calor.

- Programa de inspecciones.
- Procedimientos de seguridad.

Equipos de protección personal

- Entrega sin costo.
- Adiestrar en su uso.
- Calidad certificada.
-

Contaminación ambiental

- Límites permisibles para agentes químicos.
- Tiempo máximo de exposición a ruido.
- Exposición al calor/frío.
- Valores mínimos de iluminación de acuerdo al lugar de faena.
- Radiaciones.
- Límites de tolerancia biológica para agentes químicos.

RECORDEMOS

EL DECRETO Nº 594, CORRESPONDE A:

La aprobación reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo

2.- DECRETO Nº 67, APRUEBA REGLAMENTO SOBRE EXENCIONES, REBAJAS O RECARGOS DE LA COTIZACIÓN ADICIONAL DIFERENCIADA

Describiremos como se realizan las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional diferenciada.

La tasa de cotización que pagan las entidades empleadoras para cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores (art. 16, Ley 16.744 de 1968) está establecida en dos reglamentos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social(en adelante M.T.P.S.): el Decreto Supremo N° 110, de 1968, que fija la cotización adicional en función de la actividad económica de la empresa (entre 0,0% y 3,4%) de acuerdo al «riesgo presunto o teórico», y el Decreto Supremo N° 67 de 1999, que regula las EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS de la cotización adicional diferenciada en función de la «siniestralidad efectiva».

Tasa Adicional + Tasa Extraordinaria + Tasa Básica= Tasa Total

En esencia, la norma establece que la cotización adicional (precios o prima del seguro social) debe responder a incentivos económicos orientados a privilegiar la prevención de riesgos ocupacionales, vale decir, el costo del seguro será más bajo o más alto en la medida que la empresa aplique programas eficientes de prevención y logre controlar los riesgos a que están expuestos sus tra bajadores.

2.1 DEFINICIONES TECNICAS - TABLAS DE SINIESTRALIDAD - ESTRUCTURA DE LA COTIZACION ADICIONAL

En esta sección, se explican los conceptos técnicos del sistema, junto a las tablas de siniestralidad y fórmulas que determinan la estructura de la cotización adicional.

A. Siniestralidad Efectiva: corresponde al registro de las incapacidades temporales, incapacidades permanentes y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se registren en una determinada entidad empleadora durante el período de evaluación.

Se excluyen aquellas ocasionadas por accidentes de trayecto, las ocurridas a dirigentes sindicales acaecidas en el cometido de sus actividades gremiales y las ocasionadas por siniestros ocurridos hace más de cinco años, contados a partir del 1 de julio del año de evaluación.

B. Período Anual: lapso de 12 meses comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente.

C. Período de Evaluación: los tres períodos anuales inmediatamente anteriores al 1 de julio del año de evaluación. A las empresas adheridas al seguro con menos de tres años de antigüedad, sólo se les considerarán los dos últ imos períodos anuales.

D. Proceso de Evaluación: Conjunto de actividades realizadas por los Servicios de Salud/ I.N.P. y las mutualidades de empleadores, orientadas a determinar la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora y por ende, la tasa de cotización adicional de ésta.

E. Promedio Anual de Trabajadores: suma del número de trabajadores de cada uno de los meses de un período anual dividida entre doce.

F. Día Perdido: aquel en que el trabajador se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

G. Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales: cuociente entre el total de días perdidos en un período anual y el promedio anual de trabajadores, multiplicado por cien, expresado con dos decimales. (Suma de los Días Efectivamente Perdidos en un Período Anual) x (100) dividido por el Promedio Anual de Trabajadores.

El procedimiento estándar señala que la base de evaluación será de tres períodos anuales consecutivos Sin embargo, las empresas con al menos 2 años de operaciones podrán ser evaluadas. Al respecto, conviene señalar que los datos de las empresas, siniestros, días perdidos, incapacidades permanentes y muertes y trabajadores mensuales, serán parte del historial de la empresa, independientemente del organismo administrador donde se haya registrado la información.

En otras palabras, las empresas que cambien de mutualidad deberán ser evaluadas conforme a los datos integrados, registrados en los distintos organismos administradores donde la empresa haya estado adherida. La mutualidad de origen está obligada a entregar la información completa a la mutualidad de destino.

H. Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales: es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los 3 años (o 2, según corresponda) considerados en el período de evaluación.

I. Tasa de Siniestralidad por Invalidez y Muertes: se determina conforme al siguiente procedimiento:

a) Se asignan los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada período anual, multiplicada por 100 y dividida por el promedio anual de trabajadores. Se consideran las invalideces declaradas por primera vez, siempre que sean iguales o superiores al 15,0%. Las invalideces que aumenten de grado de incapacidad se les considerará el valor diferencial dado por la tabla. A los diferentes «Tipos de Invalidez», según su «Grado de Incapacidad» se les asigna el si guiente «Valor»:

Tipo de Invalidez	Grado de Incapacidad	Valor	Grado de Incapacidad	Valor
Indemnizaciones	de 15,0% a 25,0% =	0,25	de 27,5% a 37,5% =	0,50
Pensiones	de 40,0% a 65,0% =	1,00	de 70,0% o más =	1,50
Gran Invalidez	=	2,00		
Muerte	=	2,50		

Una vez determinado los valores de las invalideces permanentes y muertes resueltas en cada período anual, se suman, se multiplica por cien y se divide por el promedio anual de trabajadores del mismo período. Al resultado de esta operación se denomina «Factor de Invalideces y Muertes».

b) El factor de invalideces y muertes se promediará en tre los años considerados (3 ó 2, según corresponda) considerados en la evaluación de la empresa y el resultado se ubicará en el rango respectivo de la siguiente tabla de equivalencias

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0 a 0,10	**0**
0,11 a 0,30	**35**
0,31 a 0,50	**70**
0,51 a 0,70	**105**
0,71 a 0,90	**140**
0,91 a 1,20	**175**
1,21 a 1,50	**210**
1,51 a 1,80	**245**

1,81 a 2,10	**280**
2,11 a 2,40	**315**
2,41 a 2,70	**350**
2,71 a má	**385**

J. Tasa de Siniestralidad Total: es la suma de la tasa promedio de siniestralidad por incapacidades temporales y tasa de siniestralidad por invalideces y muertes. El valor resultante será el que determine la nueva tasa de c otización adicional que deberá pagar la empresa hasta el próximo período de evaluación, lo que se definirá en función del rango en que se sitúe dicho valor en la siguiente tabla:

Tasa de Siniestralidad	Total Cotización Adicional (%)
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 96	0,68
97 a 128	1,02
129 a 160	1,36
161 a 192	1,70
193 a 224	2,04
225 a 272	2,38
273 a 320	2,72
321 a 368	3,06
369 a 416	3,40
417 a 464	3,74
465 a 512	4,08
513 a 560	4,42
561 a 630	4,76
631 a 700	5,10
701 a 770	5,44
771 a 840	5,78
841 a 910	6,12
911 a 980	6,46
981 y má	6,80

Como se explicó anteriormente, esta tabla determina la cotización adicional que corresponderá pagar a la empresa a partir del 1° de enero del año siguiente al de evaluación y hasta el 31 de diciembre de subsiguiente, es decir, la nueva tasa tendrá una vigencia de 24 meses.

RECORDEMOS
Que es la Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales?

Es el cuociente entre el total de días perdidos en un período anual y el promedio anual de trabajadores, multiplicado por cien, expresado con dos decimales. (Suma de los Días Efectivamente Perdidos en un Período Anual) x (100) dividido por el Promedio Anual de Trabajadores.

2.2 PLAZOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION DE LA SINIESTRALIDAD.

1.- La base temporal de evaluación de la siniestralidad será de 3 años o 2 si la empresa no tiene 3 años de actividad.

2.- Las empresas con menos de dos años de actividad no serán evaluadas y por lo tanto, conservarán su tasa hasta el 31 de diciembre del año subsiguiente.

3.- Cualquiera sea el número de contratos que un tr abajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se deberá considerar como un solo trabajador. En la planilla se debe integrar la remuneración obtenida por el trabajador en los distintos contratos de un mismo mes.

4.- La siniestralidad total de la empresa es la suma de la siniestralidad por incapacidades temporales y la siniestralidad por invalideces y muertes.

5.- Para lograr la exención de la cotización adicional, la empresa deberá tener una tasa de siniestralidad máxima de 32 (en promedio) en los 36 meses previos al período de evaluación.

6.- Las entidades empleadoras deberán consignar la nómina mensual de sus trabajadores en planillas oficiales de declaración y pago de cotizaciones. Es de aplicación obligatoria para todas las empresas y organismos administradores.

7.- Las entidades empleadoras, en forma mensual, deberán consignar la identificación de sus sucursales u obras, indicando el número de trab ajadores y remuneración imponible de éstos. Para ello, la Superintendencia de Seguridad Social ha diseñado un formulario que debe entregarse junto con la declaración de aportes previsionales por la ley 16.744.

8.- La cotización adicional determinada por siniestralidad efectiva regirá por dos años, entre el 1° de enero del año siguiente al de la evaluación y hasta el 31 de diciembre del subsiguiente.

9.- Las empresas no podrán cambiar de organismo adm inistrador durante

el segundo semestre del año impar, período durante el cual se procederá a evaluar la siniestralidad efectiva de la totalidad de las empresas del país. Tampoco podrán hacerlo, durante el primer trimestre del año siguiente al proceso de evaluación, aquellas empresas cuya cotización adicional recargada sea superior a la que les corresponde según el Decreto

110 de 1968, del M.T.P.S.

10.- Cuando una empresa cambie de organismo administrador, el anterior deberá proporcionar al nuevo los antecedentes estadísticos necesarios para la aplicación de este reglamento: trabajadores declarados por mes; siniestros, días perdidos, incapacidades permanentes y muertes.

11.- La evaluación de las empresas con más de dos años de antigüedad será OBLIGATORIA y UNIVERSAL, cualquiera haya sido el organismo administrador donde estuvo adherida durante los últimos tres años, previos al período de evaluación.

12.- La empresa que derive de otra, siendo sucursal o dependencia, será evaluada, si mantiene la misma actividad de la matriz, en base a los datos de siniestralidad efectiva de aquella, considerando los tres años anteriores al 1° de julio del año impar respectivo al proceso de evaluación.

13. Para materializar la rebaja, la empresa debe acreditar haber dado cumplimiento a los siguientes requisitos, durante el período de evaluación, según corresponda dado el número de trabajadores de la empresa: a) estar al d ía en el pago de las cotizaciones de los dos últimos años; b) constitución y funcionamiento del o los Comités Paritarios; c) contratación del Experto en Prevención de Riesgos; d) Existencia de Reglamento Interno, y d) cumplir con la obligación de informar de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Para acreditar lo anterior, la entidad empleadora tendrá como plazo normal el 31 de octubre del año de evaluación. Si no se cumpliere con esta fecha, la acreditación podrá efectuarse hasta el 30 de noviembre o 31 de diciembre; sin embargo, la fecha de comienzo de la nueva tasa rebajada se dilatará de acuerdo al retraso en la acreditación.

En este sentido, se hace indispensable observar el cumplimiento de la normativa con la debida anticipación a la fecha de inicio de la evaluación pues, el incumplimiento a los requisitos legales, independientemente del

resultado de la tasa de siniestralidad total, es causal en sí misma para no dar lugar a la rebaja de cotización adicional en forma automática y, por lo tanto, la empresa deberá esperar hasta el próximo período de evaluación para tener una nueva oportunidad de acceder a la reducción de la prima.

RECORDEMOS

¿La evaluación de las empresas con más de dos años de antigüedad será OBLIGATORIA y UNIVERSAL?

a) Si
b) No

2.3 PERIODO BASE DE CALCULO.

Para evaluar la siniestralidad total de la empresa se considerarán los tres años inmediatamente anteriores al semestre de evaluación. Así, este proceso de evaluación será entre julio y diciembre de 2003, y el período de evaluación será el comprendido entre 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del 2003, para las empresas que tengan a esa última fecha un mínimo de dos años de actividad, sea que estén afiliadas a una mutualidad de empleadores, al Instituto de Normalización Previsional o tengan autoseguro.

2.4 EJEMPLO TEORICO DE LA APLICACION DEL DECRETO N° 67.

Para entender la mecánica del sistema de evaluación, a continuación se desarrolla un ejercicio teórico basado en los siguientes supuestos:

1.- Empresa del sector manufacturero, cuya tasa genérica (Decreto N° 110) es de 1.70%.

2.- Se trata de una empresa con más de tres años de antigüedad.

3.- No ha experimentado modificaciones en su cotización desde el inicio de sus actividades.

4.- Registra una dotación promedio mensual de 300 trabajadores.

5.- La extensión promedio de los tratamientos médicos (gravedad de los accidentes) es de 15 días.

6.- Índice de accidentabilidad histórico, promedio anual, es de 12%. En los

próximos tres años la empresa reduce su accidentabilidad en 2 puntos porcentuales al año.

7.- La empresa ha dado cumplimiento a todos los requisitos legales en materia de prevención de riesgos, esto es:

a. Está al día en el pago de las cotizaciones del seguro.
b. Mantiene al día el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y lo ha entregado a sus trabajadores.
c. Ha constituido oportunamente y mantiene en funcionamiento regular el Comité Paritario.
d. Tiene contratado un Experto en Prevención de Riesgos con tres jornadas a la semana.
e. Ha cumplido con la obligación de informar de los riesgos a que están expuestos los trabajadores.

8.- Nos situamos en este período de evaluación (de julio a diciembre de 2003), debido a que en este proceso el Decreto 67 se encuentra plenamente vigente, por lo que el período a evaluar es entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2003.

9.- Con los supuestos anteriores y con los datos que se asumen para cada período anual se desarrolla el siguiente ejercicio:

RECORDEMOS
SEGÚN EL EJEMPLO TEORICO DE LA APLICACION DEL DECRETO N° 67:
Una empresa del sector manufacturero, cuya tasa genérica (Decreto N° 110) es de 1.70%.

a) Si
b) No

2.4.1 PRIMER PERIODO ANUAL (1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001):

Promedio de trabajadores:	299
Días perdidos:	450
Accidentes fatales:	0
Invalideces:	1
Grado de invalidez:	32,5 %
Valor de invalidez:	0,5

A) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

450(X) 100 =
150,50
299

B) Factor de Invalideces y Muertes:

0,50(X) 100
= 0,17
299

2.4.2 SEGUNDO PERIODO ANUAL (1° de julio de 2001 al 30 de junio de 2002):

Promedio de trabajadores:	322
Días perdidos:	386
Accidentes fatales:	0
Invalideces:	1
Grado de invalidez:	50,0 %
Valor de invalidez:	1,0

A) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

386(X) 100 =
119,87 322

B) Factor de Invalideces y Muertes:

1,00(X) 100
= 0,31
322

3.- TERCER PERIODO ANUAL (1° de julio de 2002 al 30 de junio del 2003):

Promedio de trabajadores:	355
Días perdidos:	320
Accidentes fatales:	0
Invalideces:	1
Grado de invalidez:	17,5 %
Valor de invalidez:	0,25

A) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

$$\frac{320(X)\ 100}{355} = 90{,}14$$

B) Factor de Invalideces y Muertes:

$$\frac{0{,}25(X)\ 100}{355} = 0{,}07$$

2.5 CALCULO DE LA TASA DE SINIESTRALIDAD TOTAL Y DETERMINACION DE LA NUEVA COTIZACION ADICIONAL:

A) Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

150,50+ 119,87 + 90,14 = 120,17

B) Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:

0,17 + 0,31 + 0,07 = 0,18

Debido a que el promedio de los factores de Invalideces y Muertes en los tres años de evaluación es 0,18, según la tabla de equivalencias contenida en el numeral 4, de la letra j, del artículo 2° de Decreto 67, le corresponde una tasa de 35 días año por cada 100 trabajadores.

c) Tasa de Siniestralidad Total:

En esta etapa se suman la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, cuyo resultado en el ejemplo es el siguiente:

120,17 + 35 = 155,17

A continuación ubicamos el resultado de la Tasa de Siniestralidad Total en la tabla del artículo 5° de la nueva norma, donde ésta (155,17) se sitúa en el rango 129 a 160, correspondiéndole una tasa de cotización adicional del 1,36%. Luego, para el caso del ejemplo la cotización adicional baja de 1,70% al 1,36%, que sumada a la tasa básica de 0,95% enteran un total de 2,31%. Esta nueva tasa entraría en vigencia a contar del 1° de enero del año 2004 hasta el 31 de diciembre del año2005.

Enfocando el ejemplo desde otro punto de vista, si esta misma empresa no registrase invalideces permanentes ni muertes en el período, su tasa de siniestralidad total sería de 120,17 correspondiéndole una cotización adicional de 1,02%.

2.6 RECARGO DE LA COTIZACION POR OFICIO.

Los Organismos Administradores podrán imponer recargos de cotización adicional de hasta un 100% de las tasas que establece el Decreto N° 110, para la actividad económica de la empresa, de oficio o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del SERNAGEOMIN, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante, o de cualquier persona, al constatarse alguna de las siguientes causales:

1.- La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;

2.- La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por el Organismo Administrador;

3.- La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria;

4.- La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, y

5.- La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente que cesaron las causas que le dieron origen. Los valores que alcancen estos recargos deberán sumarse la tasa de cotización adicional a la que la empresa se encuentre afecta, sin que la suma de ambas supere el 6.8% de la planilla imponible.

2.7 PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACION DE LA NUEVA TASA

El organismo administrador debe enviar a sus empresas afiliadas, por carta certificada, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación (todos los años impares), el promedio anual de trabajadores y una nómina de los trabajadores que durante el período de evaluación, hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, con los respectivos días perdidos y grados de invalideces. Es decir, la Mutual deberá enviar la evaluación completa de la siniestralidad efectiva, de los tres últimos años, en base a la cual se determinará la futura cotización adicional.

La entidad empleadora, por su parte, podrá solicita r que se rectifiquen los errores de hecho que detecte en el estudio referido, para lo cual cuenta con 15 días a partir de la recepción de la carta certificada.

Las rebajas o exenciones automáticas se otorgarán sólo a las empresas que, al 31 de octubre, como primer plazo, antes del 30 de noviembre como segundo plazo y antes del 31 de diciembre como último plazo del mismo año en que se realice la evaluación, hayan acreditado ante la mutualidad el cumplimiento de los requisitos señalados anteriormente en este documento.

Luego de corregidos o ajustados los eventuales datos incorrectos o los errores de hecho demostrados por la empresa, la mutualidad deberá notificar por carta certificada o personalmente al representante legal de la empresa, durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación (año impar), la resolución con las nuevas cotizaciones adicionales, las que entrarán en vigencia a contar del 1° de enero del año par siguiente y expirarán el 31 de diciembre del año subsiguiente. La resolución deberá acompañar los antecedentes a base de los que se determinó la siniestralidad total.

Asimismo, serán notificadas las resoluciones que no den lugar a las rebajas de cotización, debido a que la empresa no ha dado cumplimiento a alguno de los requisitos estipulados en el reglamento. En dicha resolución se debe indicar él o los requisitos no cumplido(s).

2.8 RECONSIDERACIONES

Las resoluciones de recargo de la cotización adicional a tasas superiores de aquella vigente a la fecha del período de evaluación, como también las rebajas denegadas por incumplimiento a los requisitos de prevención de riesgos, podrán ser reclamadas a la Superintendencia de Seguridad Social, conforme las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrar án, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

2.9 CAMBIO DE ORGANISMO ADMINISTRADOR

Este reglamento establece que TODAS las empresas no podrán cambiar de mutualidad durante el semestre de evaluación (2° semestre del año impar), y durante el primer trimestre del año par siguiente a las que resulten con su tasa de cotización recargada por sobre el Decreto 110. De este modo, la norma permanente establece que las empresas quedan liberadas de cambiar de una mutualidad, sin que el recargo de cotización sea un impedimento para ello.

CONCLUSION

Al leer y entender el Decreto Supremo N°67 podemos concluir que sí; Realizamos una gestión optima en el cuidado de la integridad física, social y psicológica del trabajador podemos obtener resultados positivos para solicitar rebaja de nuestra cotización adicional diferenciada, mayor credibilidad del departamento y un ahorro sustentable del pago de las cotizaciones al organismo administrador del seguro.

Procuremos cuidar a nuestros trabajadores y educar a nuestra línea de mando y gerencia sobre los resultados positivos que lograremos al realizar esta gestión y que los resultados serán reflejo de su compromiso y habitualidad de autocuidado.

Como concepto general deducimos que este decreto define los pagos que hará la empresa al organismo administrador, dependiendo de los accidentes y las incapacidades o muertes que pueden afectar al recurso humano de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

MINISTERIO DE SALUD. (1999). DECRETO SUPREMO 594, APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. 08-04-2015, de MINISTERIO DE SALUD Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. (2000). DECRETO SUPREMO 67, APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY Nº16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA. 08-04-2015, de MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=159800

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

UNIDAD II

ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

INTRODUCCION

Los análisis son parte fundamental en nuestra gestión como prevencionista de riesgos, identificando, evaluando y cuantificando los impactos que podrían sostener un accidente laboral a un trabajador o un accidente que afecte directamente a la producción (que una maquinaria falle.

Las evaluaciones van acompañadas de herramientas como inspecciones, listas de chequeos, investigaciones dentro de la gestión. Estas herramientas se deben implementar de manera correcta u certera para lograr resultados óptimos y con estos logran un análisis y conclusión más efectivo

La evaluación de riesgos es la principal herramienta que debemos optar al querer implementar una gestión de seguridad. Ya que lo primero que vamos a ejecutar es la visualización de riesgos que puedan afectar directamente a la producción diaria de los procesos.

La estadísticas son fiel reflejo de la evaluación y revisión de los procesos y poder así lograr el cumplimiento de todas las metas y objetivos interpuestos.

1. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

1.1 Modelo de causalidad

El Supervisor nunca debe olvidar que todos los incidentes / accidentes deben ser investigados minuciosamente, sin considerar su gravedad. El incidente que hoy no tuvo consecuencias mayores, sí puede tenerlas mañana.

Definiciones

a) INCIDENTE: Acontecimiento no deseado que puede resultar en pérdidas.
Si el resultado se presenta como lesiones a personas y/o daños a la propiedad (pérdidas) se denomina accidente.

b) ACCIDENTE: Acontecimiento no deseado que interrumpe el proceso normal de trabajo y que da por resultado daño a personas y/o daño a la propiedad.

c) CUASI ACCIDENTE: Acontecimiento no deseado que teniendo la potencialidad de provocar lesiones o daños materiales, en esta ocasión no ocurrió.

1.2 Investigación de Incidentes / Accidentes en el lugar de trabajo

Es un conjunto de actividades que permite establecer cómo sucedieron los hechos, determinando las acciones, condiciones subestándare s y sus causas básicas. En síntesis, representa el mejor juicio de lo que aconteció, cómo sucedió, por qué ocurrió y qué debe hacerse para evitar que el incidente / accidente ocurra nuevamente.

Se pretende, además, responder a aquellas preguntas claves sobre la investigación de incidentes / accidentes que normalmente se hace la línea de mando, entre ellas, las siguientes:

- ¿Por qué hay que investigar los incidentes / accidentes?

- ¿De dónde se saca el tiempo para hacerlo?

- ¿Cuáles son los incidentes / accidentes que deben investigarse?

- ¿Cuál es el momento más oportuno para hacer la investigación?

- ¿Quién debe realizar la investigación?

- ¿Cuál es la forma correcta de hacerlo?

En el desarrollo del tema se entregarán antecedente s que permitan a la línea de administración responder estas preguntas.

La investigación del accidente permite indagar con profundidad sobre las causas orígenes sin detenerse ante el primer hallazgo causal. Nos lleva más allá de la causa inmediata que provocó el hecho. Posibilita o admite argumentaciones y discusiones en relación al hecho, ubicando y detectando los elementos que contribuyen a su ocurrencia, descartando aquellas que no tienen una validez objetiva concordante con el hecho.

La investigación debe realizarse lo más objetivamente posible, libre de toda clase de prejuicios, sin carga del quehacer rutinario, y sin ninguna pretensión de buscar culpables o establecer castigos.

FALTA DE CONTROL	CAUSAS BASICAS	CAUSAS INMEDIATAS	INCIDENTE	PERDIDA
PROGRAMAS DEFICIENTES O INCOMPLETOS ESTANDARES INCORRECTOS INCUMPLIENTO DE ESTANDARES	FACTORES PERSONALES FACTORES DEL TRABAJO	ACCION SUBESTANDAR CONDICION SUBESTANDAR	CONTACTO CON ENERGIA O SUBESTANDAR	PERSONAS PROPIEDAD PROCESO

1.1.3.-Determinando la causalidad

1.1.3.1 Análisis de incidentes / accidentes

Se define de esta manera a la utilización que se realiza de la información estadística de los incidentes/accidentes, para establecer los pocos críticos, priorizar las acciones de control, conocer tendencias, adoptar las medidas correctivas o desarrollar nuevas actividades que permitan evitar lesiones a los trabajadores y/o daño a la propiedad.

1.1.3.2 Rol del supervisor frente a los incidentes / accidentes

La investigación de los incidentes / accidentes, es responsabilidad del supervisor por las siguientes razones:

- Tiene un interés personal que proteger; ha participado en la generación de los objetivos de su área y en la programación de las acciones.

Además, los incidentes / accidentes deterioran sus resultados y señalan que no se ha logrado controlar algunos aspectos de sus objetivos.

- El Supervisor debe informar al nivel superior de todos los accidentes que ocurran en su área, en cumplimiento de los objetivos operacionale s. Dicha información debe permitir formarse una idea clara del hecho y sus causas.

- El supervisor conoce más a la gente y las condici ones de desarrollo del trabajo.

- El sabe mejor como lograr la información.

- Será él quien finalmente aplicará las medidas cor rectivas necesarias e Instruirá a su personal sobre ellas.

1.1.3.3 Beneficios que obtiene el supervisor

Producto de la investigación de los incidentes / accidentes, el Supervisor obtiene los siguientes beneficios:

- Demostrar preocupación por la seguridad de sus trabajadores.

- Aprender a detectar acciones y condiciones subestándares.

- Evaluar su control sobre los riesgos.

- Al tomar medidas correctivas para evitar la repetición, mejora su imagen como Supervisor.

1.1.3.4 Acciones inmediatas después del incidente / accidente

Las medidas inmediatas una vez ocurrido el accidente son:

- Rescatar al personal lesionado o en peligro, prestar primeros auxilios, comunicar y trasladar.

- Eliminar o controlar las pérdidas adicionales.

- Identificar los elementos de evidencia presentes en el lugar del accidente.

Este paso es fundamental, sobre todo, porque nos permite establecer una base de credibilidad para el proceso que se desarrolla posteriormente.

- Preservar las evidencias recogidas; para un examen posterior más detallado.

1.1.3.5 Recopilación de evidencias

Se definen las fuentes de evidencias, éstas son:

* Papeles o documentación.

* Personas.

* Posiciones relativas.

* Partes y componentes.

En la recolección, se debe recordar que la fuente más importante son las personas y en este aspecto, una secuencia lógica para una correcta investigación, es la que se entrega a continuación. Los siguientes pasos son necesarios para realizar una correcta investigación:

1.1.3.5.1 Entrevistas

Entrevista a la persona lesionada, a la persona directamente involucrada en el caso o con más control sobre la situación accidental.

Entrevista a los testigos presenciales para obtener su versión sobre lo ocurrido, obtener opiniones y antecedentes.

Entrevista a testigos informantes pero cuya intervención sea clave para el esclarecimiento de las causas.

RECORDEMOS
Como se definimos Análisis de incidentes / accidentes

Se define de esta manera a la utilización que se realiza de la información estadística de los incidentes/accidentes, para establecer los pocos críticos, priorizar las acciones de control, conocer tendencias, adoptar las medidas correctivas o desarrollar nuevas actividades que permitan evitar lesiones a los trabajadores y/o daño a la propiedad.

1.1.3.5.2 Inspección del lugar del incidente / accidente

Revisar el lugar donde ocurrió el hecho y su entorno, en busca de aquellas causas que tuvieron participación directa o indirecta en el accidente.

Condiciones de los materiales: fatigas del material, fallas de fabricación, desgaste

prematuro, condiciones de maquinarias: puntos críticos de operaciones descubiertas, partes y piezas en movimiento sin protección, condiciones en las instalaciones.

Instalaciones fuera de norma, ubicaciones que crean espacios restringidos.

Otras condiciones: falta de iluminación, orden y aseo deficiente, ambientes inflamables o explosivos, etc.

1.1.3.5.3 Reconstitución del incidente / accidente

(Usarla en forma restringida y sin exponer a los participantes a un accidente)

La reconstitución del accidente es una fuente importante de información y se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Realizarla si la declaración del afectado, los testigos así como la inspección del lugar, no concuerdan o arrojan dudas.

- La reconstitución puede sugerir cambios o procedimientos nuevos o condiciones ambientales distintas.

- Tenga presente que jamás debe pedir a un trabajad or la repetición de una práctica riesgosa.

1.1.3.5.4 Entrevista al lesionado o persona con más control sobre la propiedad

Existen varios motivos que pueden dificultar la labor que ejecuta el Supervisor para obtener un relato real del accidente por parte de la persona directamente afectada o lesionada:

- Temor al ridículo

- Temor a perder prestigio o crear una mala impresión

- Temor a la disciplina, pérdida de empleo

- Temor a la reposición de elementos deteriorados

Estos temores deben ser disipados previamente para acercarse a la verdad.

Es preciso tener presente constantemente que la exactitud de la información requerida, y que las medidas de control que se establezcan, dependen de la cooperación del hombre entrevistado.

1.1.3.5.5 Técnica de la entrevista efectiva

Recuerde a la persona que el propósito del análisis de accidente es “Identificar las causas que provocaron accidentes y NO BUSCAR CULPABLES”.

-
- Pídale que diga lo que sucedió y cómo sucedió. No lo interrumpa. Anote usted aquellos puntos del relato que no le queden claros o aquellos que revistan una mayor importancia.

- Hágale las preguntas necesarias que le permitan a usted comprender el relato.

- Verifique si usted ha comprendido lo que sucedió, relatándole al afectado el

hecho. Solicite su aprobación.

- En esta etapa puede ocurrir que las conclusiones a que usted ha llegado no concuerden con las de la persona afectada. Hágale saber y dé a conocer las razones de ello.

Retroaliméntese con recomendaciones entregadas por el afectado. Nadie mejor que él conoce los errores que llevaron a la situación deseada

- Estudie las medidas para evitar la repetición del incidente / accidente.

La persona afectada puede tener o desarrollar soluciones o aspectos claves de las mismas que pueden ser decisivas para evitar accidentes similares.

1.1.3.5.6. Compilación, análisis y utilización de los hechos que desencadenaron el incidente/ accidente

El procedimiento de descubrir o aislar las causas de un incidente/accidente, puede ser tan simple como detectar una anomalía en el peldaño de una escalera o tan complejo como determinar las causas de una cadena de incidentes/accidentes, relacionados unos con otros. Por lo tanto, la técnica para identificar las causas del incidente/accidente variará, desde la reunió para organizar los datos (registros estadísticos, factores que se repiten o errores evidentes de acción u omisión de datos, basados en la investigación del accidente mismo), hasta el análisis de sistemas y p rocesos operacionales, para determinar si existen riesgos no conocidos, presentes, pero todavía no manifestados, por no haber ocurrido aún un accidente. Esto último, es el campo que ofrece las mejores oportunidades para prevenir incidentes/ accidentes.

1.1.4 Fuentes de hechos

a) Accidentes ocurridos en el pasado o de experiencias externas a la propia organización (incidentes/accidentes similares ocurridos en empresas del mismo rubro).

b) Investigación de las operaciones (muchos problemas de localización y valoración de la gravedad de los incidentes/accidentes, son susceptibles de ser controlados por medio de «métodos de investigación de operaciones») .

c) Hechos recogidos en la investigación (determinar con absoluta precisión las

causas básicas u «orígenes» del incidente/accidente).

d) Establecer hechos subsidiarios relacionados con el accidente (muchas veces la información recibida, considerada como no directamente relacionada con el incidente/accidente, resulta de utilidad. Por ejemplo: período de tiempo durante el cuál el accidentado ha realizado el trabajo, edad del lesionado, nombre de su jefe directo, procedimientos de trabajo, proceso u operación, etc.).

e) Análisis de operaciones. Es una herramienta muy útil para el investigador, especialmente si éste es el Experto en Prevención de Riesgos, por las siguientes razones:

· Tiene que conocer los detalles de una tarea, antes de formular una recomendación que introduzca correcciones (conocimiento del know-how)

· Dado que, el fin último del procedimiento de traba jo, es suprimir riesgos innecesarios, la supresión de ellos, debe ser bien respaldada. Esto tiene una importancia capital, porque el profesional en Prevención de Riesgos, además de merecer la calificación de Experto en Prevención deRiesgos, puede considerarse como perfeccionador de los procesos productivos a través de los incrementos en la eficiencia, tanto del personal como de los medios mecánicos que maneja (ej: análisis de Layort).

1.1.4.6. Ejecución del análisis de las operaciones.

El éxito del análisis, depende en gran parte de la actitud del especialista. Únicamente preguntando el porqué del procedimiento empleado e investigando, puede adquirir el conocimiento de los hechos relativos a la operación tal y como se ejecutó en el momento del accidente, que lo dejará en la mejor si tuación para tomar una decisión prudente sobre lo que procede, para hacer la corrección que proteja al individuo y mantenga o mejore la productividad.

Será muy importante, asesorarse por especialistas de otras ramas de la empresa, tal como conocedores del estudio de métodos, departamentos técnicos o de trabajadores experimentados en la tarea estudiada.

No hay que olvidar que el fin último de la investigación del accidente es aportar las disposiciones necesarias para asegurarse la no repetición.

RECORDEMOS

Hechos recogidos en la investigación (determinar con absoluta precisión las causas básicas u «orígenes» del incidente/accidente; Esta definición corresponde a:

R: Fuente de Hechos

1.1.5 Alcances a la recopilación de antecedentes y análisis del incidente / accidente

- Constituirse de inmediato en el lugar del incidente / accidente.

- Observar las circunstancias del hecho y procurar la atención de primeros auxilios y envío a un centro asistencial cuando haya lesionados.

- Tomar prontamente acción correctiva si han ocurrido daños materiales.

- La acción oportuna ya sea transitoria o permanente, evita pérdidas que pueden ser mortales o catastróficas.

- Los antecedentes deben ser tomados, en lo posible, en el mismo lugar donde se ha producido el accidente.

- Los análisis realizados en el sitio del accidente tienen mayor certeza y precisión en la exposición y obtención de los antecedentes que los obtenidos en la entrevista de oficina.

- Los antecedentes recogidos y el análisis deben se r lo más preciso posible para poder captar detalles del ambiente, de recursos, de personas, ya que con el transcurso del tiempo las evidencias pueden destruirse o desaparecer y las versiones pueden distorsionarse.

- La presencia inmediata y el análisis precoz contribuyen a desarrollar en el personal el sentimiento de “SENTIRSE PROTEGIDOS”.

- Los incidentes / accidentes más graves o técnicamente complicados deben ser analizados por equipos multiprofesionales con el fin de aplicar experiencias, opiniones y observaciones de carácter específico tanto en la de tección del problema como en la toma de decisiones respecto de medidas preventivas.

- La acción correctiva y el estudio de las recomendaciones deben iniciarse en el mismo instante del conocimiento y análisis del accidente.

- La corrección temporal de una causa evita probables recurrencias hasta aplicar la solución definitiva.

- La participación de los trabajadores en la elaboración de medidas preventivas aporta al Supervisor la oportunidad de entregar instrucciones sobre el hecho y las medidas que en conjunto pueden determinarse.

- La situación provocada por la ocurrencia de un accidente no debemos darla por terminada con la emisión de un informe de la misma. Se debe practicar un SEGUIMIENTO sobre las recomendaciones de las causas para asegurar el control de éstas y evitar la repetición del acontecimiento.

- Los antecedentes recogidos deben hacerse por escrito y bajo firma.

- No hay que olvidar que el incidente / accidente tiene una consecuencia y por ende se traduce en pérdidas y que no se debe permitir que estas pérdidas se repitan.

1.1.6 Función de la gerencia en la investigación de incidentes / accidentes

Hay aspectos de un programa de Prevención de Riesgos que merecen una mayor atención por parte de la Gerencia y uno de ellos es la Investigación de Incidentes/ Accidentes. Un accidente puede provocar un fuerte impacto en la moral de los trabajadores y/o un deterioro en los recursos materiales de la empresa y es por ello que la acción oportuna de la Gerencia evitará problemas con los trabajadores, cuando ellos vean que oportunamente se toman las medidas de control para evitar la repetición de un incidente / accidente de iguales o similares características. La función de la Gerencia, en esta materia, puede dividirse en:

a) Definir política en la investigación de incidentes / accidentes

La Gerencia debe establecer una política sobre esta materia, manifestando la importancia que ella le asigna a las investigaciones y a las acciones correctivas que deben tomarse. Es conveniente que en la política se destaque la contribución que hace el trabajador cuando denuncia un incidente / accidente.

En la política debe definirse el alcance que tiene el Plan de investigación de incidente / accidentes, privilegiando cuales se investigarán ya sea con lesiones, daño material o fallas operacionales.

b) Revisar el desempeño

La Gerencia debe ser informada periódicamente del resultado del programa de investigaciones de incidentes / accidentes, el cumplimiento de los estándares, la calidad de las investigaciones, medidas correctivas tomadas y aquellas que aún se mantienen pendientes.

c) Asignar responsabilidades

La Gerencia deberá fijar criterios y asignar responsabilidades a los distintos niveles de la administración para investigar uno u otro incidente / accidente, dependiendo de su potencialidad.

d) Participar personalmente

La Gerencia debe participar personalmente en la investigación de todo

incidente / accidente grave. Además, periódicamente debe efectuar visitas a las áreas para conocer la marcha del programa de investigación e informarse de las acciones de control que se están tomando.

1.1.7 Informe de incidentes / accidentes

El informe de incidente / accidente es un elemento necesario para anotar en forma ordenada datos precisos que se recogen en relación a fallas en las operaciones de trabajo.

Permite llevar un registro unificado de datos y causas del incidente / accidente, las que analizadas estadísticamente entregan informaciones valiosas sobre causas y otras fases de los programas establecidos.

1.1.7.1 Procedimiento para la elaboración del informe

Este documento ha sido diseñado para ser usado en investigaciones de cualquier incidente / accidente y es relativamente simple, sin embargo, es necesario analizar el contenido de cada uno de los puntos de los ítems registrados en el informe (identificación, descripción, análisis, evaluación, recomendaciones, firmas responsables y observaciones).

A. Identificación

Auto explicativo. (Se debe evitar el uso de siglas o abreviaturas)

Fecha en que se informó: corresponde a la fecha en que se informó del incidente / accidente al Jefe o Supervisor directo. En algunas oportunidades los incidentes / accidentes son informados días y aún semanas después de ocurridos.
3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 9 - 11 - 12 - 14: autoexplicativos.

Indicar el nombre de la persona que tenga el control directo sobre la acción o elemento que originó el incidente / accidente. Esto servirá como información y referencia, ya que esta persona generalmente tiene un conocimiento especial sobre el tema.

Costo por Daños: se solicitan los costos estimados y reales. La primera cifra no tiene que ser necesariamente exacta; puede ser una estimación aproximada del costo real. Estos últimos pueden ser informados cuando se les conozca.

B. Descripción del incidente / accidente

Describir paso a paso lo sucedido incluyendo todo lo que contribuyó a la ocurrencia del incidente / accidente. Seleccionar palabras que sean descriptivas y

específicas.

C. Análisis de las causas del incidente / accidente

Esta sección se considera la médula del informe, ya que identifica las causas que originaron el incidente / accidente, permitiendo determinar la acción preventiva o de control adecuada a recomendar.

D. Evaluación del problema

Indicar cuáles son las probabilidades de que este acontecimiento pueda repetirse (18) y si se repite, cuál sería el potencial de las pérdidas y/o daños (17).

E. Recomendaciones

Un análisis minucioso de las causas permitirá dar u na opinión técnica determinando la acción correctiva que ha de ser aplicada. Indique si la medida correctiva se ha efectuado en forma inmediata; o si está en EJECUCIO N. Indique además si hay medidas correctivas que queden pendientes para la solución posterior.

Observaciones

En este punto, se deberá anotar todo aquello que a juicio del investigador constituya información adicional.

1.2 Bases generales, inventario de ítem crítico

El Control de los Riesgos Operacionales debe entenderse como un aporte a la estrategia del negocio y no como un obstáculo, ni e s paralelo a los objetivos económicos y/o sociales que la empresa se ha planteado a mediano y largo plazo.

La herramienta presentada como Inventario de Riesgo Crítico pretende identificar, analizar y evaluar los riesgos más críticos que se presentan en la empresa, con el propósito de priorizarlos y establecer medidas concretas de control.

Se desarrollan los siguientes temas:

• Concepto de Riesgo.
• Procesos Críticos.
• Importancia de un Inventario de Riesgos Críticos.
• Valor esperado de la Pérdida. (VEP)

1.2.1. ¿Qué es el riesgo?

Cuando en un proceso existe la posibilidad de que haya una alteración respecto de los resultados, se debe entender que existe un riesgo. Así, el riesgo se puede entender como:

«La Variación que se puede producir en los resultados esperados de una situación dada, dentro de un período determinado».

Atendiendo a lo anterior, se puede afirmar que si el resultado esperado es único, entonces no existe variación posible y por lo tanto no existe riesgo. Si al revés, existen varios resultados probables, se puede entender que se está en presencia de un riesgo distinto de cero.

Un riesgo tiene potencial para:

Dañar a las personas, aún aquellas que tienen experiencia y conocimiento sobre su trabajo.

Dañar a la propiedad.

Afectar significativamente la cantidad, calidad y/o los costos de producción, vale decir los indicadores de productividad.

RECORDEMOS

¿Cuál es la finalidad de los inventarios críticos?

Identificar, analizar y evaluar los riesgos más críticos que se presentan en la empresa, con el propósito de priorizarlos y establecer medidas concretas de control.

1.2.2. Tipos de riesgos

• Riesgo Inherente

Propio del trabajo o proceso, no puede ser eliminado del sistema. Dado que el hacerlo implica la supresión de la actividad que lo genera, lo que en rigor resulta impracticable.

Ejemplos de este tipo de riesgo: el trabajo con explosivos en la minería, sustancias químicas, elementos cortantes, abrasivos, trabajos con radiaciones, por mencionar algunos.

• Riesgo Incorporado

Este es generado por desviarse de la forma correcta de efectuar las tareas incorporando un riesgo innecesario al riesgo inherente.

• Por ejemplo, aceptar que un operador de camión de alto tonelaje sea operado por un trabajador sin experiencia.

• Aceptar que los trabajadores no utilicen elementos de protección personal.

• Riesgo Asociado

Se entiende como tal al potencial de obtener resultados negativos y por lo tanto diferentes a los deseados, que pueden presentarse durante el desarrollo de un proceso o en un sistema productivo. Estos resultados potencialmente negativos son el producto de desviaciones respecto del cumplimiento de los están dares que son necesarios para asegurar el funcionamiento normal.

• Riesgo Aceptable

Este es el que conlleva un potencial de pérdida menor y que de producirse fallas operacionales no afectan significativamente las condiciones de la operación, por ello se dice que es un riesgo, sin embargo se debe esclarecer que quienes lo aceptan necesariamente deben ser personas con ciertas características como la prudencia, conocimientos, experiencia y habilidad.

Esto quiere decir que no se debe dejar la calificación de los riesgos a una persona inexperta.

Son ejemplos de estos riesgos como, conducir un automóvil. Dado que para la mayoría de las personas esto entraña un riesgo, ellas lo aceptan, como también lo es el cruzar una calle con luz verde o paso cebra. Es obvio que esto entraña un riesgo, sin embargo todos lo hacemos, vale decir lo aceptamos. Esto significa que dichos riesgos se pueden enfrentar tomando medidas simples o básicas de control que no implican medidas especiales.

Sin embargo se debe dejar en claro que muchas veces se comete el error de calificar un riesgo como aceptable sin que haya una evaluación objetiva y actualizada o lo que es más común la mayoría de las veces quien emit e este juicio no es una persona idónea para hacerlo.

Resumiendo, se podría decir que un riesgo es:

• Aceptable, cuando los controles en la empresa están activos y son eficaces.

• No aceptable, cuando se desencadenan situaciones no deseadas con potencial de daño o pérdida, lo que significa que los controles son insuficientes o no existen.

1.2.3. Clasificación de los riesgos

Para poder establecer prioridades en la resolución de los problemas, que según se ha planteado originan riesgos, es conveniente que estos últimos sean clasificados de acuerdo a algún criterio. Se ha establecido como criterio el clasificar los riesgos en tres categorías típicas de trabajo, causas que están relacionadas con la existencia de acciones o condiciones subestándar, que son capaces de generar acontecimientos indeseables y cuyas consecuencias son aleatorias dependiendo de la magnitud del daño que puedan generar.

RECORDEMOS

"Este es el que conlleva un potencial de pérdida menor y que de producirse fallas operacionales no afectan significativamente las condiciones de la operación"; esta definición corresponde a:

Riesgo Aceptable

Dicho de otra forma se debe pensar en que las causas normalmente son técnicamente identificables y presente éstas se puede predecir la existencia de consecuencias. Sin embargo es más difícil precisar la magnitud de ellas.

Riesgo clase A. (Alto)

Se estima como riesgo de esta clase aquellos que:

- Pueden producir la muerte o invalidez de un trabajador.
- Pueden generar daño irreparable de estructuras, equipos, instalaciones o materiales.
- Pueden producir lesiones o enfermedades ocupacionales que incapaciten permanentemente a un trabajador.

Como ejemplo de los riesgos de este tipo se puede mencionar:

Llevar un pasajero en el montacargas.

- Conducir un vehículo a exceso de velocidad en una tarea. Utilizar un andamio sin barandas de protección.

Riesgo clase M. (Mediano)

Se entiende por esto, cuando los daños que se pueden generar son menores que los anteriores, pero igual implican una detención de los procesos y/o lesiones de los trabajadores.

Ejemplos de éstos:

- Lesiones o enfermedades ocupacionales que incapaciten temporalmente al trabajador.
- Daños parciales a estructuras, equipos, instalaciones o materiales, es el caso de soldar sin protección, dejar una tabla con clavos en una construcción o levantar una carga de manera incorrecta.

Riesgo clase B. (Bajo)

Se considera de nivel bajo cuando las consecuencias son menores y éstas pueden ser:

- Lesiones o enfermedades ocupacionales de carácter leve o incapacidad temporal.

- Daños a la propiedad que no impiden el uso o funcionamiento normal del elemento afectado, pudiendo continuarse las actividades o procesos y efectuar una reparación programada de dicho daño.

Ejemplo de este tipo son: Pisos, baldosas desgastadas, rotura de una cubierta de techo

CONCLUSION

La primera acción que se realiza y señala el presente documento es la observación general de las actividades para visualizar los riesgos inherentes de cada operación, con esta actividad podemos realizar diversas evaluaciones y obtener nuevas herramientas de control y gestión de las operaciones.

Los riesgos siempre estarán para ser controlados, debemos mantener una comunicación permanente con la línea de mando y entregarles las herramientas necesarias para que puedan apoyar controlando las actividades de prevencion de riesgos.

Es esencial la identificación y evaluación de los riesgos para comprender la magnitud del cual podríamos vernos afectados en un eventual accidente, para ello los controles son fundamentales en la gestión permanente de supervisión en las operaciones.

Debemos apoyarnos en los programas de prevencion de riesgos, normativa legal vigente, y asesorías del organismo administrador entre otras herramientas para lograr una cultura de visualización e incluso de análisis entre la línea de mando y los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Ryan Chinchilla Sibaja. (2002). *Salud Y Seguridad en El Trabajo.* 14-04-2015, de UNED Sitio web: https://books.google.cl/books?id=Y35TDM74KmUC&dq=modelo+de+causalidad+frank+bird&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Pizarro Garrido, Nuria. (2007). *Seguridad en el trabajo.* 3a edición. 14-04-2015, de FC Editorial Sitio web: https://books.google.cl/books?id=MsAchc3FbD4C&dq=modelo%20de%20causalidad%20frank%20bird&hl=es&source=gbs_similarbooks

Luis María Azcuénaga Linaza. (2006). *Manual práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales*. 14-04-2015, de FC Editorial Sitio web: https://books.google.cl/books?id=O5voq0gkT_AC&dq=investigacion+de+accidentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

UNIDAD III

ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

INTRODUCCION

Existen diversas herramientas de gestión de prevencion de riesgos para un efectivo control en las tareas diarias, la identificación de los riesgos, evaluando y controlando son acciones que se pueden manejar a través de matrices, inventarios críticos entregando un número a las consecuencias y probabilidades entregando un resultado quien también se le entrega un valor en su magnitud.

Con estas estas herramientas podemos realizar un concreta evaluación en las tareas ya acciones de los trabajadores y la organización. Los procesos se mantienen con un seguimiento y monitoreo constante entregando la información correspondiente a los trabajadores.

Debemos empezar a entender que en nuestra organización se compone de Gente (Trabajadores), Equipos, Maquinaria y Medio ambiente (Factor GEMA) el cual nuestro objetivo será mantenerlo libre de situaciones no deseadas que entorpezcan o detengan la continuidad de los procesos diarios en la empresa

1. Procesos críticos

1.1 Definición de los procesos críticos

No resulta difícil definir los procesos críticos si esta tarea considera los actores principales de dichos procesos.

Tal vez la mayor dificultad que esto supone es justamente el establecimiento de un equipo de personas para elaborar los inventarios. Este equipo debe aplicar el juicio profesional, el historial de pérdida y el principio de los pocos críticos.

Obviamente la supuesta dificultad radica en lo lento que puede tornarse la toma de decisiones respecto de un tema determinado. Sin embargo a su favor se argumenta que estos equipos reducen la posibilidad de errores.

1.2 ¿Cuándo un proceso es crítico?

Un proceso es crítico cuando la ocurrencia de un hecho o incidente puede:

- Dañar a GEMA (Gente, Equipos, Materiales, Ambiente). Discontinuar la marcha de las operaciones.
- Afectar la calidad del producto o servicio que se entrega. Retrasar las entregas.
- Afectar negativamente en los costos, produciendo un aumento de ellos.

Algunos ejemplos de procesos críticos son:

- Prensado, guillotinado y cizallado.
- Transporte, carga y descarga de sustancias peligrosas.
- Generación de Vapor.

1.3 Riesgos que componen el proceso

Los factores o elementos que hacen que un proceso sea calificado como crítico, son:

- Las áreas donde este se ejecuta. Materiales que se utilizan.
- Tareas o funciones que se desarrollan.
- Equipos que intervienen.
- Áreas Críticas

Un área es un espacio físico o sector bien delimita do de una planta o industria, donde se sitúan las instalaciones, maquinarias y eq uipos en que se manejan materiales y se efectúan tareas productivas.

Para que el área sea considerada como crítica, la o currencia de un incidente debe afectar significativamente los resultados.

En este caso como el criterio asumido han sido las pérdidas, se entiende que económicamente serán importantes y se requerirá de recursos adicionales para restablecer la normalidad de los procesos productivos.

Como ejemplo de estas áreas se puede nombrar las sa las de calderas, la sala de compresores, el depósito de sustancias peligrosas, la sala de controles, el área de carga de combustibles, el área de generación y/o recepción de potencia, entre otros.

Debe entenderse entonces, que siempre que exista la posibilidad de que algo produzca una desviación de los resultados respecto de lo planificado media un riesgo, y siempre que en las operaciones estén ocurriendo incidentes (cualquier hecho que altere un proceso normal de trabajo y que arroje como resultado algo diferente a lo planeado), significa que el trabajo no se está realizando en l a forma correcta por insignificante que dicha alteración sea.

Esto está afectando entonces al normal funcionamiento de los subsistemas GEMA que obviamente redunda en una disminución de la competitividad deseada por la empresa.

Afortunadamente esto es alcanzable, para obtener que estos cuatro subsistemas que componen el gran sistema empresa funcionen armónicamente y que den como resultado aquello que se ha planeado, es indispensable que la administración superior de la empresa reconozca la existencia y la magnitud de los riesgos que podrían impedir los logros deseados.

La información con que se trabaja para llegar a establecer un plan estratégico de administración de los riesgos, debe ser fundamentalmente oportuna, verídica y altamente confiable, de modo que los controles que se establezcan sean suficientemente efectivos acordes a los esfuerzos que ello demanda.

Esto significa que los controles que pasan a formar parte del proceso productivo, no deben ser antojadizos si no ser el resultado de un análisis y evaluación cuantitativa y cualitativa de las alternativas y prioridades de solución que cada riesgo implique.

RECORDEMOS

¿Qué es GEMA?
R: Gente, Equipos, Materiales, Ambiente

A la identificación, análisis y evaluación de los riesgos de un proceso productivo cualquiera, es lo que se llama INVENTARIO DE RIESGOS CRITICOS.

- **Equipos Críticos**

Para que un equipo sea considerado como crítico, se debe entender que su falla afecta de modo directo la continuidad del proceso productivo, ya que interrumpe la operación y afecta directamente los parámetros de productividad, tales como cantidad,

calidad, costos, oportunidad.

Se debe sentar también que un criterio muy usado y coherente con el de las pérdidas es el daño a las personas entendiéndose entonces que mientras mayor sea la potencialidad de daño, más crítico es el equipo.

Dentro de este subsistema «equipos» se entiende que lo conforman las herramientas portátiles o manuales, los equipos o a ccesorios para manejo de materiales, los vehículos para transporte, las máquinas y ascensores, entre otros.

- **Materiales Críticos**

Genéricamente, se clasifican como materias primas o insumos, los productos en proceso o terminado cuyo abastecimiento debe satisfacer requisitos de cantidad, calidad y/u oportunidad y que si falla el control pueden suceder:

- Severas alteraciones en la continuidad del proceso. Daños a personas, equipos o ambiente.
- Efectos sobre la oportunidad.
- Pérdidas por demanda de responsabilidad por el producto.
- Como material crítico, sin realizar mayor análisis la mayoría de los productos químicos, radioactivos, explosivos y contaminantes en general.

- **Tareas Críticas:**

Se entiende por ellas a una secuencia de pasos, actividades u operaciones, que al ser realizadas de manera incorrecta, impiden o reducen significativamente la obtención del resultado esperado.

Cuando una tarea crítica se ejecuta con errores, el resultado inmediato se traduce en daño a personas o a la propiedad o alguno de los factores de GEMA provocando un alto impacto de pérdida.

Se considera dentro de estas tareas la conducción de vehículos en general, la operación de líneas eléctricas energizadas, operargrúa torre en la edificación, etc.

2. Identificación de riesgos críticos

Para poder establecer un control sobre Riesgos Críticos, es imprescindible aprender a detectar donde se concentran ellos y así tomar decisiones efectivas de largo plazo.

La información resulta vital para poder tomar decisiones correctas y en este caso los riesgos podrán ser identificados si se realizan o se obtienen antecedentes de:

• Identificación y análisis de tareas por ocupación.
• Análisis del trabajo.
• Inspecciones Planeadas.

• Investigación de Incidentes/ Accidentes.
• Revisión de disposiciones legales.
• Sugerencias de los trabajadores.
• Exámenes ocupacionales.
• Estadísticas accidentabilidad.

Entonces se puede decir que si un inventario crítico es correctamente elaborado, la organización puede identificar y analizar los Riesgos Críticos que históricamente han generado la mayor parte de las pérdidas; y con ello tomar las decisiones más acertadas.

2.1 Importancia de un inventario de riesgos críticos

Los riesgos en GEMA

Como una forma de poder focalizar fácilmente donde se radican los problemas, se usa representar la empresa como subdividida en cuatro subsistemas denominados GEMA, que simbolizan la:

Gente, los Equipos, los Materiales y el Ambiente de Trabajo.

Esto quiere decir que los riesgos que se presentan en ella, no hay que buscarlos en algo etéreo denominado la empresa, si no en elementos y subsistemas muy concretos que la conforman, que son los que hemos denominado GEMA, vale decir, cualquier aspecto que atente contra el desarrollo normal de la operación o de los procesos productivos impidiendo o reduciendo la obtención de los resultados planificados está en algunos de estos cuatro subsistemas o en mezclas o interacciones, cuyo descontrol podría afectar a la calidad, cantidad, costos o a la oportunidad del producto o servicio según se trate.

2.2 ¿Qué es un inventario de riesgos críticos?

Se puede entender como Inventario de Riesgos Críticos a un listado o registro de áreas, materiales, tareas y equipos, que se ordenan jerárquicamente de acuerdo a un criterio (en este caso se utilizará el V.E.P.), el cual ha sido estimado asumiendo la probable ocurrencia de un determinado incidente, ya sea accidente, falla operacional o cuasi pérdida cuya consecuencia puede ser objetivamente prevista.

Para mejorar la comprensión del tema aquí expuesto, se requiere que se maneje con claridad algunos conceptos, por lo cual durante el desarrollo de este apunte se irá profundizando cada uno de ellos para que finalmente el lector quede en posición de elaborar su propio inventario.

El Inventario de Riesgos Críticos se cimenta sobre ciertos requisitos básicos, o condiciones:

a) Los riesgos relacionados con los procesos pueden ser controlados, el costo del control debe ser menor que el costo del producto final.

b) Más que buscar hechos que corregir, la supervisi ón, debe dedicar sus mejores

esfuerzos a identificar procesos críticos, para reducir la magnitud del riesgo a niveles aceptables.

c) Dado que el tiempo y el esfuerzo dedicable a controlar los riesgos operacionales, son limitados, es mucho más eficiente que la línea de supervisión enfatice sus esfuerzos a las áreas de resultados claves, conside rando más áreas, materiales y personas, que a corregir errores, vale decir la idea es pensar y actuar haciendo las cosas libres de error más que en buscar reducirlo.

2.3 Utilidad de un inventario de riesgos

De acuerdo a lo que ya se ha expuesto, para que la línea de administración o supervisión obtenga sus metas de productividad, ella debe realizar una labor permanente y sistemática de detección, análisis y control de los riesgos, dado que todos no tienen la misma trascendencia para la operación; surge entonces la necesidad de realizar un ordenamiento o priorización de ellos lo que significa ponerlos en orden de importancia.

El inventario de Riesgos Críticos es una herramienta útil y simple de priorización de problemas, lo que permite determinar cuáles de ellos se han de solucionar primero.

Sintetizando, la técnica de Riesgos Críticos permite:

Hacer una declaración más técnica sustentada en la evaluación de parámetros medibles, evitando el juicio apresurado que normalmente resulta en la línea de supervisión cuando esta es consultada acerca de un problema en su área.

- Respuestas adecuadas frente a la urgencia del control.
- Enfocar la atención hacia los problemas prioritarios o más importantes.
- La actuación de los niveles de mando acorde al tipo de decisión a tomar.

Definir la actuación frente a los riesgos, permitiendo tomar una decisión respecto de cómo abordarlos, vale decir traspasarlos, eliminarlos, tolerarlos o tratarlos, pero fundamentalmente el mayor beneficio es que se evita ignorarlo.

RECORDEMOS

¿Qué es un Inventario Critico?
R: un listado o registro de áreas, materiales, tareas y equipos, que se ordenan jerárquicamente de acuerdo a un criterio.

2.4 Principios de los poco críticos

Este principio está basado en una de las máximas de la administración que se traduce como «Un pequeño número de causas incide en un alto porcentaje de los resultados»

Si esto se lleva al programa de Control de Riesgos Operacionales, se debe entender que existen fallas o errores que afectan en distinto grado a los resultados, por lo tanto el control se debe centrar en aquellos pocos factores que afectan más significativamente a dichos resultados.

Aplicando este principio, existen mayores posibilidades de reducir las pérdidas operacionales para afectar positivamente la productividad.

2.5 Valor esperado de la pérdida

¿Qué es el valor esperado de la pérdida? (VEP)

Es un criterio matemático que permite evaluar la magnitud de un riesgo. Esta contempla dos aspectos, la consecuencia y probabilidad, y se expresa de la siguiente manera:

$$\underline{\mathbf{V\ E\ P = C \times P}}$$

Donde:

C (Consecuencia) = Representa la magnitud o gravedad más probable de la pérdida operacional, si varían los resultados con respecto a lo planificado o deseado.

P (Probabilidad) = Es la expectativa que se desarrolle toda una consecuencia de causas y efectos hasta terminar en un resultado distinto al deseado.

El criterio de la probabilidad utilizado es si el evento se puede producir con alta probabilidad, media o baja. La medición no es matemática debido a lo engorroso que podría ser su estimación.

El criterio de la clasificación de la consecuencia o gravedad puede ser mayor, media o menor.

La determinación de la consecuencia o gravedad generalmente no reviste mayor dificultad, lo que tal vez pueda requerir de mayor dedicación es la determinación de la probabilidad.

Se debe destacar que en el cálculo del V.E.P. consi dera la probabilidad objetiva entendiéndose como el número de veces que una situación se puede dar dentro de un número de posibilidades, asumiendo una cantidad inf inita de exposiciones al riesgo y sin cambio en las condiciones de GEMA.

Una forma práctica para calcular la probabilidad ob jetiva es reconocer el número de veces que un resultado en particular se ha dado en el pasado bajo las mismas condiciones o circunstancias. Como ejemplo de este cálculo se p uede presentar el siguiente: En mil veces que un trabajador se expone a un techo sin acuñar en una galería minera, uno de ellos puede ser golpeado por una roca que se desprende, lo que se debe entender como uno entre mil. Otro ejemplo puede ser de cada mil veces que un tren pasa por una vía, 10 veces se descarrila, o sea que la probabilidad es un 1% (10/1000).

La estimación de la probabilidad hecha por distintas personas obviamente puede ser distinta dependiendo de los conocimiento, información, habilidad y capacidad de análisis de que ella disponga, por ello es esencial que quienes realizan este tipo de trabajo sean personas experimentadas y con conocimientos mínimos de administración.

Recuerde que para estimar la criticidad de los riesgos hay que tener presente:

Considerar la experiencia y los conocimientos personales que se tiene de la actividad evaluada.

Consultar y decidir la aceptabilidad de este valor entre diferentes personas asignadas para elaborar inventarios.

- Realizar Inspecciones Planeadas permanentemente.
- Analizar el trabajo y sus etapas secuenciales para identificar los riesgos asociados a cada tarea.

Concluyendo, se puede decir entonces que:

Un riesgo es crítico, cuando el valor esperado de la pérdida es inaceptable y que no lo es, si dicho valor es aceptable o absorbible desde el punto de vista económico y tolerable desde el punto de vista ético.

RECORDEMOS

Como definimos el principio de los procos críticos
R: Un pequeño número de causas incide en un alto porcentaje de los resultados

2.6 Pasos para efectuar un inventario de riesgo crítico

Para elaborar un inventario de R.C. se recomienda seguir los siguientes pasos:

2.6.1 Elaborar un Listado de Riesgos Críticos

Para esto se deben definir los procesos productivos que son críticos para los resultados operativos. Esto requiere contar con un plano de distribución de la planta, un

diagrama de flujo que represente la secuencia de los procesos productivos o un detalle de las tareas.

Preparar un listado de las áreas o lugares físicos donde se desarrollen los procesos críticos para la continuidad e integridad de las operaciones.

Dentro de cada área estimada como crítica, realizar un listado de los materiales y equipos que hace que dicha área se transforme en cr ítica por la forma como ellos afectan el proceso productivo.

Relacionado con los equipos, se debe elaborar un listado de las tareas ligadas a su operación, mantenimiento, y/o materiales que se procesan en ellos, que hacen que se transformen en críticos.

2.6.2 Identificar los Riesgos Asociados a cada Item o Elemento Registrado en un Listado Referido a cada riesgo, plantear las siguientes preguntas para su análisis:

- ¿Qué eventos o sucesos no deseados pueden afectarle?
- ¿Cuáles son las peores consecuencias posibles?
- ¿Cuál es la experiencia en términos de incidentes y pérdidas con este ítem?

Recordar que las listas de riesgos asociados estará n conformadas sólo por aquellos considerados como no aceptables, los que se transformarán en objetivos de análisis o evaluación.

Enunciar el riesgo que a juicio del evaluador sea el más significativo asociado al ítem que se está analizando. Como ejemplo se puede citar la explosión como uno de los riesgos más significativos asociados a la manipulación incorrecta de sustancias explosivas. La paralización es el riesgo asociado a la falta de materias primas.

RECORDEMOS

¿Qué es VEP?
R: Es el valor esperado de perdida, y se manifiesta en que el resultado entre probabilidad y consecuencia nos entrega la magnitud del riesgo

2.6.3 Calcular el Riesgo Mediante el Valor Esperado de la Pérdida

Calificar el riesgo como A, M o B de acuerdo con los criterios previamente establecidos para la gravedad que podría acarrear la ocurrencia de un determinado hecho y designarle el valor que corresponda.

Estimar la probabilidad que dicho incidente ocurra con las consecuencias ya

previstas y designarle el valor que corresponda.

En la tabla siguiente se explican los puntos anteriores asociando un valor tanto a la probabilidad como a la consecuencia, con el propósito de que se pueda visualizar fácilmente cuando el riesgo resulta crítico y cuand o aceptable. Nótese que tanto la probabilidad alta como la consecuencia mayor se le asignó el número 4 y a medida que ambas decrecen los números 2 y 1 respectivamente. T ambién a cada número se asocia a un criterio cuya finalidad es mostrar un patrón para facilitar la evaluación, luego calcular el V. E. P. de cada riesgo asociado a cada ítem crítico. El V.E.P. resulta de aplicar a C y a P el número que se asoció a cada uno de ellos.

CONSECUENCIA

CLASE	VALOR	TIPO	CRITERIO
A	4	Alta	-Muerte de un trabajador. -Incapacidad permanente. -Daño material irreparable y extenso. -Pérdidas de producción superior a US$ 5.000.
M	2	Media	-Incapacidades temporales (más de una jornada) -Daños materiales reparables y parciales. -Pérdidas de
			producción entre US$ 1.000 y US$ 5.000.
B	1	Menor	-Lesiones personales no incapacitantes -Daño material que no altera funcionamiento, Reparación programable. - Pérdidas de producción inferior a US$ 1.000.

PROBABILIDAD

CLASE	VALOR	TIPO	CRITERIO
A	4	Alta	*Una vez en mil exposiciones (0,1%) al Riesgo incontrolado, se Desencadenará el incidente.
M	2	Media	* Una vez en 10.000 Exposiciones (0,01%) al riesgo incontrolado se desencadenará el incidente.
B	1	Menor	*Una vez en 100.000 exposiciones (0,001%) al riesgo incontrolado se desencadenará el incidente.

Preparar el inventario de riesgos críticos

Registrar ordenadamente en función de los valores entregados por el cálculo del V.E.P. de los elementos considerados críticos para la continuidad del proceso, ordenados en forma decreciente.

Preparar un inventario ordenado según las áreas, e quipos, materiales y tareas de acuerdo al mayor V.E.P. calculado como se explicó anteriormente.

Así se tiene, que el inventario de Riesgos Críticos es un listado ordenado jerárquicamente de acuerdo al mayor valor esperado de la pérdida, esto significa, que en la práctica, se debe dedicar mayor atención a aquellos ítems que resultaron con mayor V.E.P.

En las tablas siguientes se puede observar lo anteriormente señalado.

V.E.P.	Área Matriz	Rango criticidad	Grado de Control
16		Súper critico	Cada Turno
8		Altamente critico	Semanal
2 a 4		Moderadamente critico	Mensual
1		No critico	Semestral

EJEMPLO DE VALOR ESPERADO DE PERDIDA

Siguiendo los pasos antes dados, a continuación se muestra un ejemplo del cálculo del valor esperado de pérdida.

Un trabajador ocupa una sierra para cortar madera en trozos de 25 cms. Durante toda la jornada de trabajo, se estima que realiza alrededor de 100 cortes diarios. Se observa que el trabajador no ocupa ninguna herramienta para sujetar y empujar la madera. La sierra que utiliza no tiene protección de la hoja y además se encuentra deteriorada. El riesgo asociado a esta tarea, es el corte o amputación de algún dedo o la mano del trabajador

De acuerdo a la tabla, la consecuencia sería mayor, de clase A, ya que el daño que se puede provocar implica una incapacidad permanente del trabajador, por lo tanto se le asigna un valor 4.

La probabilidad que se desencadene el incidente y termine en la pérdida estimada, con relación a las unidades de exposición al riesgo incontrolado es alrededor de 100 cortes diarios, por lo tanto, es una probabilidad o expectativa de ocurrencia alta y se le debe asignar un valor de ocurrencia 4.

Luego el **V.E.P. es 4 x 4 = 16**, considerándose como una tarea supercrítica. Por consiguiente requiere de un control o verificación por cada turno.

3. MANIPULACIÓN DE CARGAS

El traslado de cargas dentro de la actividad laboral representa una de las formas de trabajo más antiguas y de mayor frecuencia en la ej ecución de un proceso. Afortunadamente, el avance tecnológico ha permitido implementar sistemas mecánicos que ayudan a facilitar o sustituir el traslado de cargas de forma manual. Sin embargo, la utilización de la fuerza física para el manejo manual de carga o materiales sigue siendo una labor frecuente.

La mayoría de los trabajadores piensan poco acerca de la situación relativa al levantamiento y transporte de objetos, hasta que se encuentran con algún problema excepcionalmente difícil para ejecutar la labor, o bien, sufren una lesión debido a la aplicación de métodos incorrectos de levantamiento.

Levantar, trasladar y colocar objetos pesados o grandes en forma incorrecta puede afectar la columna vertebral y los músculos adyace ntes.

3.1 Manual repetitiva. Herramientas repetitivas

Con el objetivo de minimizar los riesgos que produce un inadecuado manejo manual de materiales, se dan a conocer métodos cinéticos de levantamiento y transporte de carga.

Principios Cinéticos

El método cinético de manejo de materiales de una carga se fundamenta en dos principios:

1.- Utilización de la fuerza propia del peso del cuerpo, al iniciar un movimiento horizontal.
2.- Utilización total de los músculos de las piernas, en razón a que son más fuertes que los dorsales.

Para aplicar los principios cinéticos antes señalados se hace necesario cumplir las siguientes condiciones:

A) Mentón Erguido
B) Espalda Rectilínea
C) Brazos Pegados al Cuerpo
D) Cogimiento o Agarre Correcto
E) Utilizar el Peso del Cuerpo
F) Posición Correcta de los Pies

A) Mentón Erguido

La importancia de este factor elemental, lo describe Anderson de la siguiente manera: “Levantando levemente la parte superior de la cabeza y manteniendo al mismo tiempo el mentón erguido, se enderezará toda la espina dorsal y no solamente el cuello”.

Un mentón erguido eleva automáticamente el pecho y prepara los hombros para favorecer más eficientemente la acción de los brazos.

Erguir el mentón antes del levantamiento del peso y mantenerlo así durante todo el desplazamiento.

B) Espalda Rectilínea

Al levantar una carga con la espalda inclinada, la columna vertebral forma un arco

que genera la tensión de los músculos inferiores dorsales y una distribución desigual de la presión sobre los discos de la columna.

En una posición de espalda rectilínea la columna vertebral se halla hipotéticamente rígida y la presión sobre los discos lumbares e intervertebrales se distribuye por igual.

Una espalda rectilínea no significa necesariamente mantener la espalda vertical, ya que cuando se levanta un peso del suelo se produce una inclinación de ella.

La inclinación deberá producirse a partir de las caderas, con el fin de respetar la curvatura de la columna.

C) Brazos Pegados al Cuerpo

Al tomar la caja, los brazos deben mantenerse pegados al cuerpo.

Al iniciar el movimiento de la carga, en forma manual, se debe mantener los brazos pegados al cuerpo y tensados.

La flexión de los codos y elevación de los hombros someten a esfuerzo a los músculos de la parte superior de los brazos y del p echo.

Trasladar un peso con los brazos rectos hacia abajo permite el apoyo del peso en los muslos.

Mientras más cerca están los brazos del cuerpo, men or será el esfuerzo.

D) Agarre Correcto

La mano en su conjunto posee una fuerza poderosa para asir firmemente un objeto.

Sin embargo, esa capacidad disminuye significativamente si utilizamos la punta de los dedos.

USAR TOTALMENTE LA SUPERFICIE PALMAR REDUCE LA TENSIÓN MUSCULAR EN LOS BRAZOS Y DISMINUYE EL RIESGO DE RESBALAMIENTO DE LA CARGA.

E) Utilizar el Peso del Cuerpo

El peso del cuerpo de una persona puede ser utilizado en forma positiva al empujar, tirar o colocar una carga sobre un mesón.

La acción de proceder a levantar un objeto del suelo genera un impulso del pie que está colocado detrás, junto a la extensión de las a rticulaciones de la rodilla.

Conjuntamente se desplaza el cuerpo hacia adelante y hacia arriba, el cual por un breve instante queda en desequilibrio.

Sin embargo, esto se compensa inmediatamente por el desplazamiento hacia adelante de la pierna que está colocada atrás, como para caminar, luego en ese momento el movimiento de levantamiento ha finalizado.

TENGA PRESENTE

Tomar la carga usando el agarre palmar utilizar como protección palmar un tipo de guante de acuerdo a las características del material a tomar

- Una superficie menos sucia ayuda a tomar la carga con más seguridad
- Las grasas y aceites dificultan su adherencia palmar

F) Posición Correcta de los Pies

Levantar, depositar, alcanzar o tirar un objeto puede provocar la pérdida del equilibrio si no se tiene los pies en una posición correcta...

Luego, para contrarrestar esta posible pérdida de equilibrio, los músculos de las extremidades inferiores y de la espalda se ponen rígidos siendo causa de lesiones musculares...

Una manera de evitarlo es posicionar los pies de forma que facilite el equilibrio del cuerpo:

- Colocar los pies aproximadamente 30 a 40 cm. separados uno del otro.
- Coloque los pies cerca de la base del objeto por levantar, así evita que recaiga sobre los músculos de la espalda todo el peso.

NUNCA MANTENGA LOS PIES JUNTOS AL MANIPULAR CARGA MANUALMENTE

RECUERDE:

Doble la rodilla y encuclíllese, manteniendo la espalda recta tan cerca de la vertical como sea posible.

Levante la carga usando los músculos de las piernas , no los músculos dorsales.

La posición de los pies y de las rodillas son elementos claves para mantener la postura rectilínea de la espalda.

Normas para el Transporte Manual

Para determinar si es necesario realizar la tarea con una o más personas, deben evaluarse las siguientes condiciones:

- El tamaño de la carga a movilizar
- La forma que está presente (regular - irregular)
- El peso y/o volumen
- La distancia de desplazamiento a recorrer con ella
- La altura a que se deberá levantar

Las condiciones de la superficie por la cual se desplazará con la carga

Con el objetivo de facilitar la aplicación del método cinético a algunos tipos de transporte manual de carga, se señalarán aquellos trabajos que con mayor frecuencia se presentan en áreas de manufactura o servicio.

Movimientos de Tambores

Antes de proceder a la maniobra de movilizar un tambor es conveniente enterarse sobre su contenido, si es sólido o líquido.

En caso de contener líquidos, éstos pueden según su tipo tener distinta densidad y peso; por ejemplo, el peso de un tambor con aceite de alta viscosidad es mayor que uno que contiene gasolina.

Así también, al trabajador le permite determinar si el peso del tambor a manipular está dentro de su capacidad física.

Método de Seis Pasos

1.- Ubicarse frente a un extremo del tambor.
2.- Avanzar el pie izquierdo colocándolo a un costa do, ubicado el otro pie a unos 25 cm. del extremo frontal del tambor.
3.- Ubicar ambas manos entre las piernas para tomar el borde del tambor.
4.- Iniciar el levante mediante un impulso del pie colocando en el extremo frontal y extensionando las piernas en un movimiento continuo.
5.- Desplazar la pierna izquierda ubicada detrás, c omo si se iniciara la marcha manteniendo el cuerpo junto al tambor. Paralelamente desplazar la mano derecha por el borde del tambor de manera que ambas manos se ubiquen en posición diametralmente opuesta, logrando un agarre firme.
6.- Para evitar un sobreesfuerzo muscular cuando el tambor vaya a posicionarse verticalmente, se aprovechará el peso del cuerpo co mo contrapeso, levantando la pierna posicionada hacia atrás, cuando el tambor se despla za hacia adelante.

Movimiento de Cajas

Como en todo movimiento manual de carga, el peso y las dimensiones de las cajas a

levantar por la persona no deben sobrepasar la capacidad física de ésta. Por lo tanto, si se tiene presente esta consideración y se aplican los métodos correctamente, el manejo de la carga será seguro.

El procedimiento correcto para izar una carga desde el nivel del suelo hasta la superficie de un banco o estante es el que a continuación detallamos:

Colocarse Detrás de la Caja

1.- Ubicar un pie al costado de la caja y el otro pie posicionarlo a unos 25 cm. detrás de la caja.
2.-Flexionar ambas rodillas en unos 90 grados, conservando la espalda rectilínea y la barbilla levantada.
3.- Colocar ambos brazos entre las piernas y tomando firmemente con la mano una esquina de la caja y con la otra mano la base de la caja en puntos opuestos.
4.- Iniciar levantamiento con el impulso de la pierna colocada detrás, continuando el movimiento hacia arriba y adelante mediante la extensión de las rodillas. Mientras ello se realiza, los brazos permanecerán rectos.
5.-Terminada la extensión de las rodillas, desplazar la pierna que está detrás hacia adelante, logrando que el peso descanse en el muslo.
6.- Con movimiento de la pierna hacia arriba será posible levantar, si es necesario, la carga y colocarla sobre el banco o mesón.

Movimiento de Sacos

Dado que normalmente los sacos carecen de rigidez, se deben considerar los factores que se señalan a continuación:

- Mantener derecho el saco, con el objetivo de ubicar el pie en buen lugar.
- Agarrar una esquina superior del saco, y con la otra mano la esquina de la base.

Si el saco es lo suficientemente blando, se le puede hacer orejas en las esquinas y asirlo de éstas, Firmemente con las manos.

Transporte de Materiales en Láminas

Los productos o materiales en forma de láminas de v idrio son difíciles de transportar. Como una forma de lograr el transporte de este tipo de material, el trabajador extiende los brazos verticalmente y toma la plancha por los bordes superior e inferior. Esta posición exige un movimiento de torsión del tronco y un esfuerzo muscular excesivo, además de un caminar dificultoso.

La forma más segura es utilizando un elemento auxil iar que permita tomar más fácilmente la carga, como por ejemplo:

Emplear un gancho o succionador

Levante y Transporte de Material Largo

Tablones, postes, tubos o escaleras pueden ser levantados y transportados con cierta facilidad si aplicamos algunos principios cinéticos. Ahora, si se requiere o no ayuda de

otro para realizar el transporte, dependerá de l a longitud del material a mover.

Manejo Individual

Al realizar el levante del material por una sola persona, ésta se colocará a un extremo del material y levantándolo según método ci nético hasta que el extremo esté sobre el hombro. Luego avanzar, desplazando las manos a lo largo del material, hasta lograr un punto de equilibrio de la carga.

En caso que el material sea corto, y por lo tanto el punto de equilibrio o gravedad está más bajo que el nivel del hombro del trabajado r, deberá éste flexionar las rodillas antes de levantarlo.

Manejo en Equipo

El objetivo es repartir la carga de una manera más uniforme entre los que participan en la maniobra.

- Para que ello sea efectivo y seguro se deben considerar los siguientes factores:
- Las personas deben ser de estatura similar.
- Sólo el número de personas necesarias, dado que varios interfieren y con pocos el peso es excesivo.
- Efectuar los movimientos según la orden que dé el jefe del grupo.
- Antes de realizar el movimiento, el jefe debe ver que cada uno ocupe el lugar asignado.

RECORDEMOS
¿Cómo debe ser el movimiento de Sacos?
R:

- Mantener derecho el saco, con el objetivo de ubicar el pie en buen lugar.
- Agarrar una esquina superior del saco, y con la otra mano la esquina de la base.
- Si el saco es lo suficientemente blando, se le puede hacer orejas en las esquinas y asirlo de éstas, Firmemente con las manos.

CONCLUSION

Para una mayor seguridad en movimientos rutinario o levantar diverso tipos de carga es fundamental capacitar a todos los trabajadores en relación a un trabajo seguro. Las capacitaciones deberán ir enfocadas a ejercicios prácticos enseñando y demostrando estas acciones.

Debemos hacer seguimiento de estas acciones e impedir trastornos musculo-esqueléticos. Podemos solicitar a un experto de nuestro organismo administrador para coordinar capacitaciones específicas en manejo de materiales manuales y con equipos.

Todas las herramientas que utilicemos en la gestión debe ser registrada y almacenada para llevar un índice propio estadístico y poder encontrar falencias en informes finales o permanentes en nuestra labor.

BIBLIOGRAFIA

Anonimo. (s.f.). El GEMA. 22-04.2015, de anonimo Sitio web: http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2013/08/el-gema.html

Anonimo. (22/08/2010). Inventarios de riesgos crítico. 22-04-2015, de PREVER2010 Sitio web: http://www.docstoc.com/docs/51406677/Inventario-de-Riesgos-cr%25C3%25ADticos#

Anonimo. (11 de abril de 2013). Ergonomía en el levantamiento manual de cargas. 22-04-2015, de ASOVICTRA Capacitación Sitio web: http://es.slideshare.net/ASOVICTRA/ergonoma-en-el-levantamiento-manual-de-cargas

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

UNIDAD III

ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

INTRODUCCION

Es fundamental conocer y aplicar las condiciones interpuestas por la ley 20123, un ejemplo claro es el área de la construcción donde una empresa principal puede llegar a tener diversas empresas que ejecuten actividades con diferentes magnitudes de riesgos. No obstantes todas las que se encuentren en la ejecución de labores tienen la obligación de participar en las actividades de la empresa principal.

El incumplimiento radica en que; en las inspecciones por entidades fiscalizadoras se constate que no existe cumplimiento serán emitidas multas y plazo para realizar cambios y mejoras en los programas de trabajo.

Sin embargo, un subcontrato al ingresar y poder realizar sus laboras debe cumplir con lo requerido en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, ya que al no ser así, el representante del servicio, faena u obra podrá impedir el ingreso de dicha empresa.

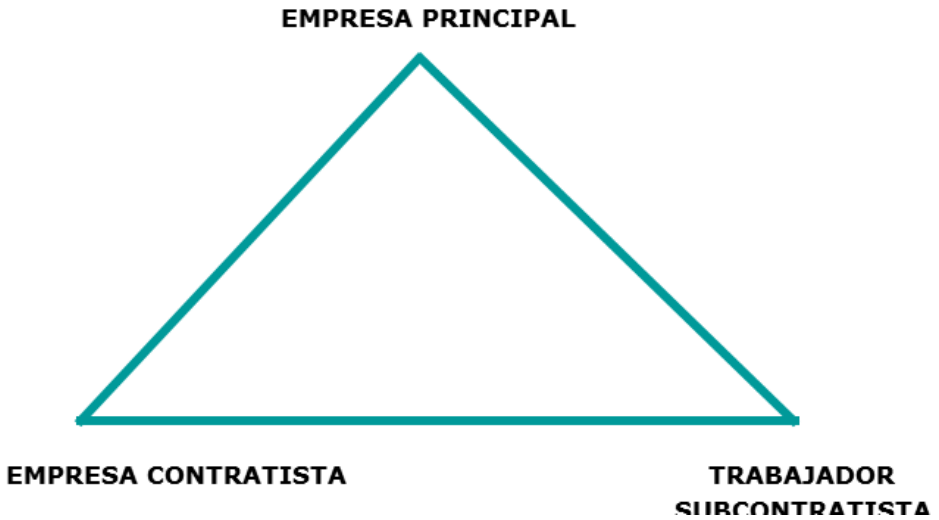
Como hemos venido señalando en las diferentes semanas y actividades debemos tener en cuenta que la normativa legal vigente trasciende en una herramienta fundamental de cumplimiento en la gestión de prevencion de riesgos, siendo de carácter prioritario el cumplimiento, además del seguimiento y control de las actividades y acciones en las labores diarias.

1. CONCEPTO SUBCONTRATACIÓN SEGÚN ARTÍCULO 183 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel trabajo realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado **contratista o subcontratista**, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encargue de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la **empresa principal**, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas

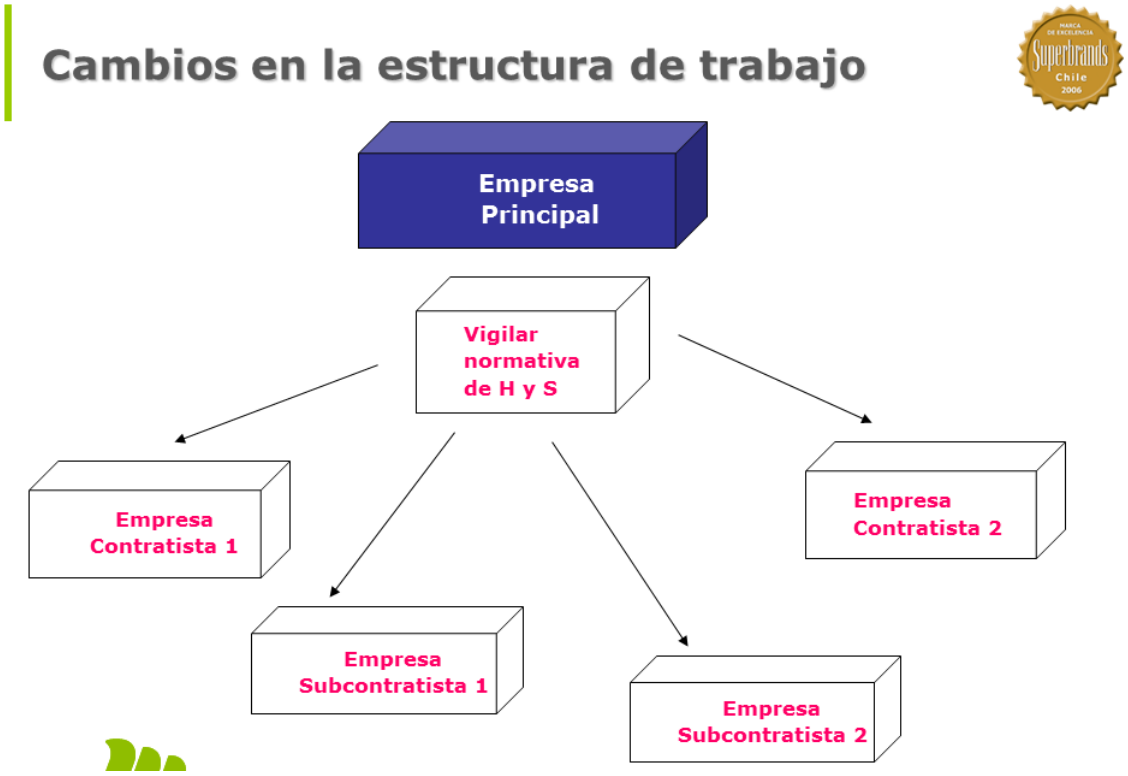
La labores bajo la norma de subcontratación es aquella labor que se ejecuta en virtud de un contrato laboral por un empleado para un empleador, que se identifica con el nombre de CONTRATISTA O SUBCONTRATISTA, cuando este sea un caso contractual, y se comprometa en llevar a cabo obras o servicios. Bajo su cuenta, riesgo y con empleados bajo su responsabilidad, para una sola dueña de la obra, empresa o faena ya sea una persona jurídica o natural, con el nombre de EMPRESA PRINCIPAL, en donde se efectúan los servicios u obras contratadas.

Bajo el régimen de sub-contratación existen Cambios en la estructura de trabajo



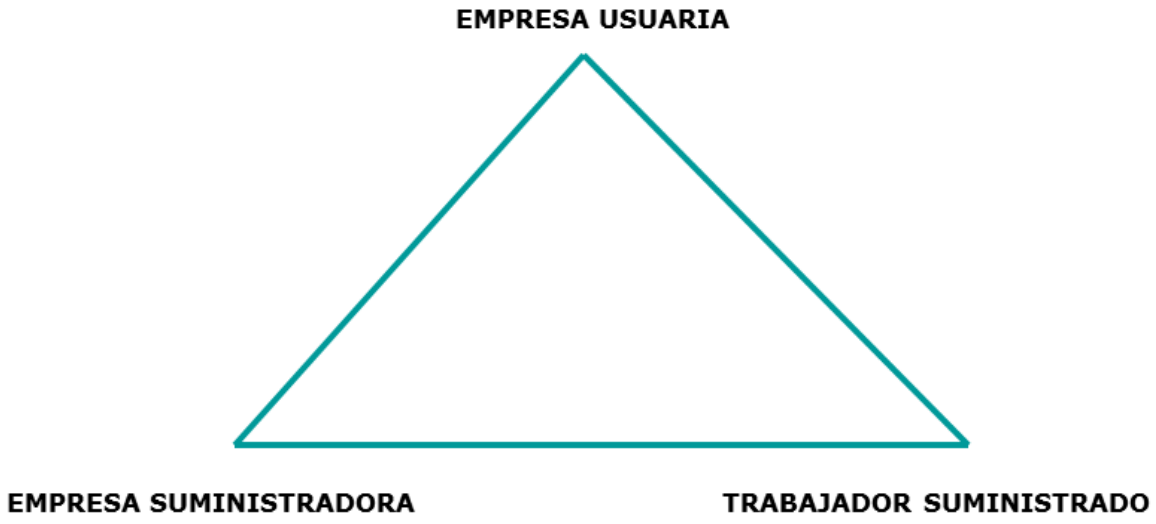
Art. 66 bis de la Ley N° 16.744 (Reglamento)

Los empleadores que realicen la contratación o subcontratación con externos la ejecución de una obra, faena o servicios, deberán llevar control en el cumplimiento por las empresas contratistas o subcontratistas bajo la normativa legal vigente de prevencion de riesgos y medio ambiente (seguridad e higiene) en el trabajo para el total de los empleados que están involucrados, en cualquier área o lugar.



Labores en organizaciones de servicios transitorios

La empresa de servicios transitorios (ETS) se define como la inscrita en el registro correspondiente a la Dirección del Trabajo, en el cual pone a disposición a empresas usuarias empleados que deben cumplir en las actividades trasitorias u ocuacionales, como también la selección, capacitaciones y toda actividades entorno a recursos humanos



- ✓ **Muy importante es definir el servicio prestado por su empresa.**

Donde????

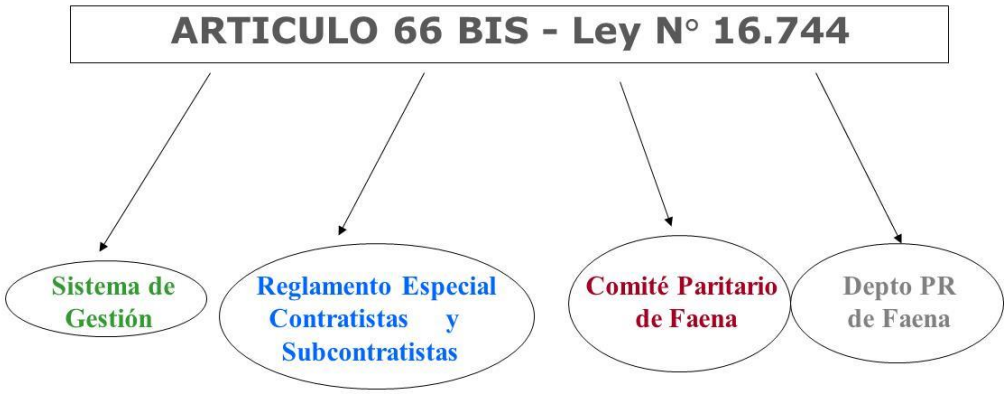
- Empresa Principal

- Contratista o Subcontratista

Inspección del Trabajo

- Empresa de Servicios Transitorios

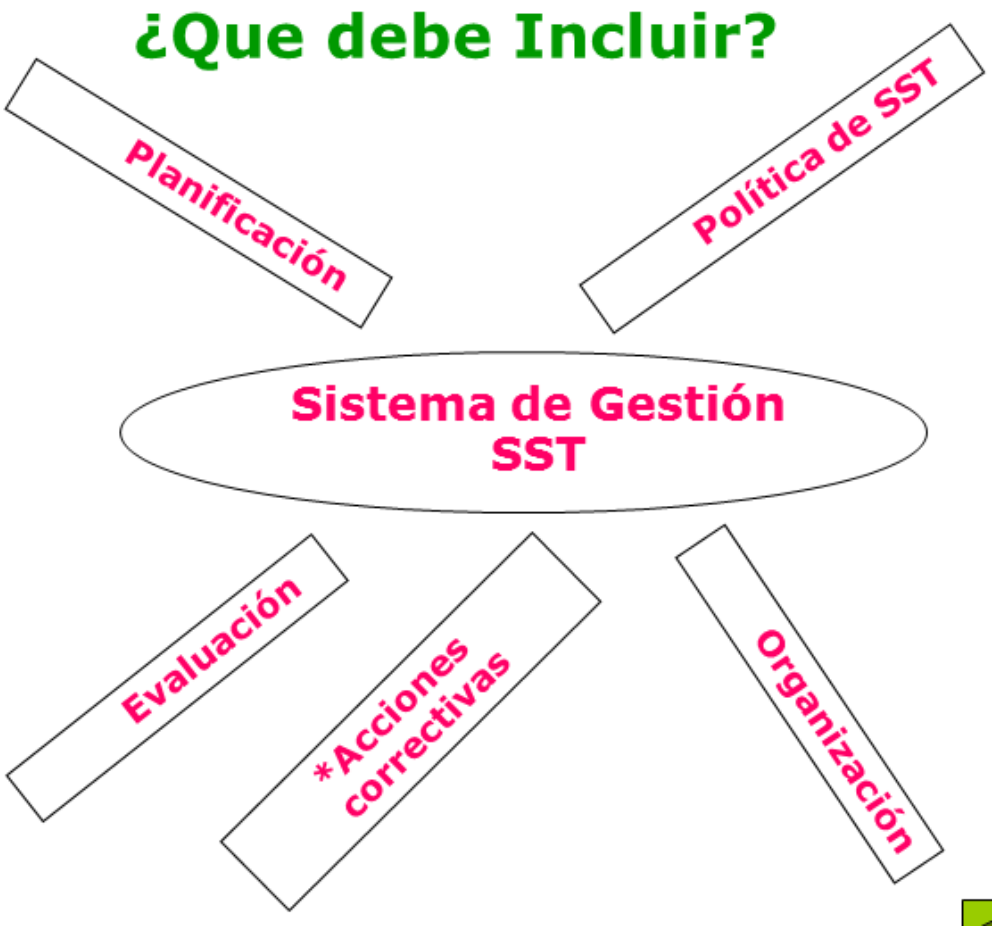
Resuminos el art. 66 BIS Ley 1674



2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO IMPLEMENTADO EN LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN

Definiremos que Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, es el conjunto de herramientas que se unen en la prevencion de riesgos laborales, garantizando la seguridad, integridad de todos los empleados**.**

- Se llevara a cabo la aplicación en servicio, obra o faena, cuando el grupo de empresas sumen más de 50 empleados.



Nuestro Sistema de Gestión además deberá incluir:

1. **Política de Prevencion de Riesgos**

Implica las reglas que guiaran los programas y las acciones en relación a prevencion de riesgos y salud laboral en el servicio, obra o faena.

- **Debe tener.**
  - Compromiso de todos los integrantes de la obra faena o servicios
  - La participación total de los empleados
  - Mejoramiento continuo de todas las condiciones de los puestos de trabajo y medio ambiente

2. **Debe contener una estructura organizativa de la prevencion de riesgos, de la faena, obra o servicio.**
   - **Debe tener**
     - Definir las responsabilidades y funciones en los diferentes actores del organigrama, en especial la gerencia.
     - Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
     - Departamento(s) de Prevención de Riesgos
     - Empleados

3. **Planificación**
   Planificación en las acciones de seguridad y salud ocupacional en la obra, faena o servicio, programando actividades.

   - **Debe contener**
     - Análisis, Evaluación e identificación de los riesgos laborales,
     - Plan o Programa de Trabajo de prevencion de riesgos que tenga medidas correctivas, mejoras, y medidas preventivas, plazos de implementación y responsables. Aprobado por gerencia.

Aspecto a considerar por la empresa principal.

- Control de documentos del sistema de gestión. (registros, minutas, documentos varios)
- Copia de los contratos empresas contratistas y subcontratistas, además de contratos de trabajo de los servicios transitorios.
- Cronograma de trabajos.
- Registro de antecedentes de las organizaciones que participan en las actividades, tales como; rut, razón social, organismo administrador, nombre del encargado de la actividad, n° de trabajadores, fechas de inicio y término.
- Historial y estadística de los accidentes y enfermedades profesionales, registros e investigación de accidentes
- Informe de evaluaciones de riesgos y de las medidas entregadas por el organismo administrador.
- Informe de inspecciones de entidades fiscalizadoras.

Funcionamiento

Para dar inicio de la implementación del Sistema de Gestión de la SST. debe tener en cuenta:

- Definir la responsabilidad de quien o quienes implementaran y mantendrán el sistema de gestión.
- La empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, y realizar seguimiento del cumplimiento de lo estipulado.

Coordinación de las actividades

Se deberá efectuar un Detalle de las actividades y coordinación de las acciones preventivas entre los diferentes actores del servicio, obra o faena, y deberá tener:

- Reuniones entre depto. de prevencion de riesgos y CPHS
- Reuniones de coordinación en materia de prevencion de riesgos.

- Herramientas de permuta de información y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores

Dentro de sus Obligaciones están:

Las organizaciones que interactúen en faena, obra o servicio deben informar a la empresa principal. Y deberá tener:

- Condiciones inseguras
- Accidente laborales
- análisis de cualquier enfermedad profesional.

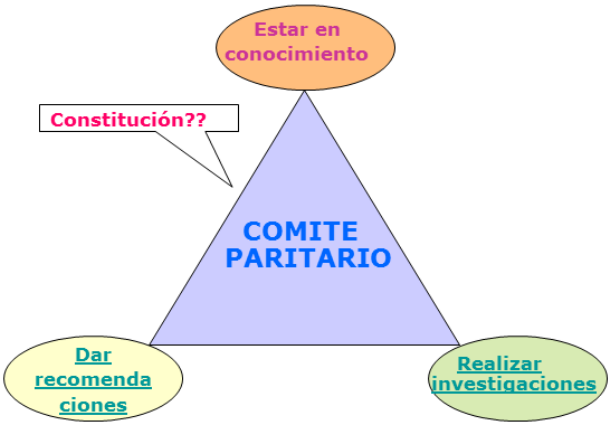
Además debe Prohibiciones que impliquen a las empresas contratistas y subcontratación. Prohibiciones con el objetivo de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, manteniendo el control de acciones preventivas y realizando Sanciones cuando exista incumplimiento

3. COMITÉ PARITARIO DE FAENA

Para el cumplimiento de lo estipulado en la ley en la conformación del comité paritario deber tener lo siguiente:

- Cuando sean más de 25 y este más de 30 días corridos. Independientemente las dependencias.
- vigilancia y coordinación en las acciones de prevencion de riesgos.
- Se regirá bajo el DS N° 54

Qué acciones debe realizar?



El funcionamiento se regirá bajo:

Conocimiento de la Programación y coordinación de medidas de prevencion de riesgos que se ejecuten en las obras, faenas o servicios y deberá tener:

- Programa de trabajo de empresa principal.
- Informes de evaluación y monitoreo del programa.
- Obligación de informar los riesgos laborales.

Recomendaciones de las actividades de prevención programadas. Y tener:

- Recomendaciones efectuadas por la empresa principal, las cuales deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.

Efectuar Investigación de accidentes. Cuando la empresa del trabajador lesionado no cuente con Comité Paritario en esa obra, faena o servicio. Se deberá realizar lo siguiente:

- Actuar conjunto al departamento de prevencion de riesgos de faena y prevencionistas de la obra, faena o servicio.
- Si no existe Departamento de riesgos de Faena y tampoco cuenta con prevencionista de riesgos la empresa del lesionado, deberá formarse un Comité integrado por:
  - un representante de la empresa siniestrada
  - un representante de sus trabajadores elegidos por estos para tal fin.

En otras consideraciones, señalamos que;

- Se deberá cumplir con los acuerdos entre comité paritario, empresa y trabajadores, sin prejuicio de apelación al organismo administrador
- Si la empresa principal mantiene constituido el comité paritario este puede asumir como CPHS de faena
- Si no cuenta CPHS de faena deberá implementarse al presente reglamento

¿Cómo se constituye el CP de Faena????

- Se constituirá con por 6 miembros, 3 representantes de los trabajadores y 3 de los empleadores; Los 3 representantes de los empleadores serán:
- Empresa principal: responsable de obra o subrogante. escogido por empresa principal.

- Empresa contratista 1: responsable de la tarea o trabajo. A elección empresa principal.
- Empresa contratista 2: responsable de la tarea o trabajo. A elección empresa principal.

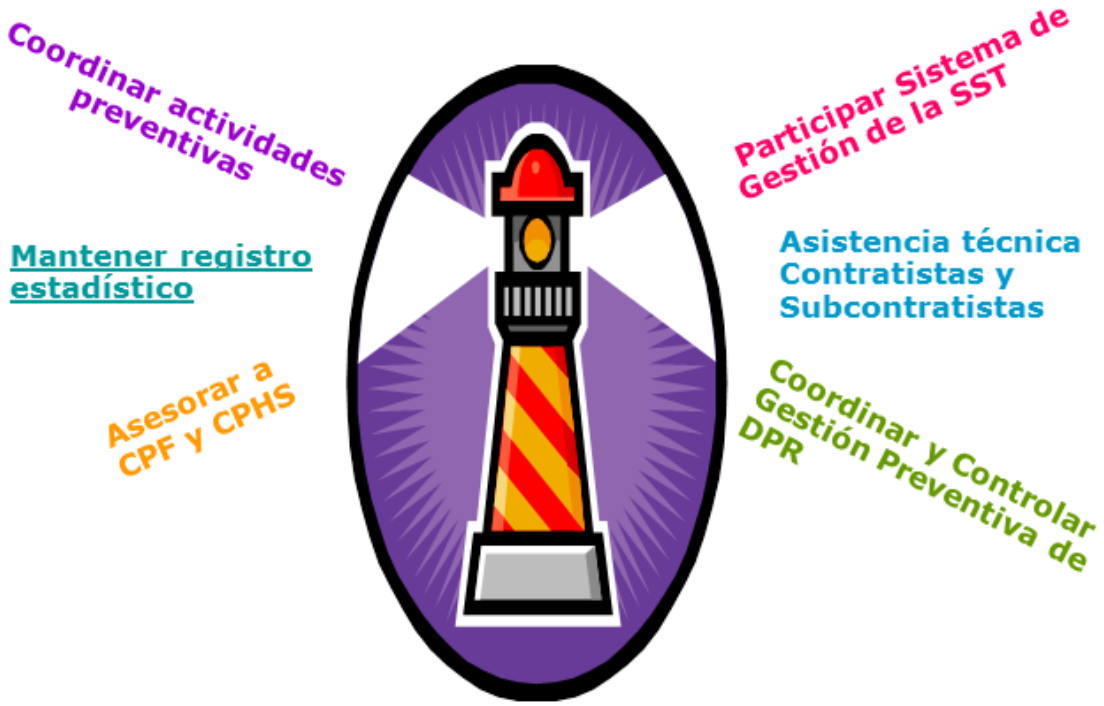
- Los 3 representantes de los trabajadores serán:
  - Empresa principal: escogido por los trabajadores.
  - Empresa contratista 1: trabajador con fuero o escogido (del CP o representante especial).
  - Empresa contratista 2: trabajador con fuero o elegido (del CP o representante especial).
  - el representante especial deberá hacerse según lo siguiente:
    - Plazo máximo 3 días.
    - Resultado elección deberá tenerlo al día siguiente de haberse realizado.
    - Debe estar capacitado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

4. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA

El departamento de prevencion de riesgos de faena se debe conformar cuando;

- El total de trabajadores, cualquiera sea su dependencia, sean más de 100 tenga por más de 30 días trabajados.
- Si se cuenta con Departamento de Prevencion de Riesgos, este asume las funciones del Departamento de Prevencion de Riesgos de Faena, incluyendo de sus propias funciones.
- El Departamento de Prevencion de Riesgos de Faena debe estar a cargo de experto en Prevencion de riesgos de categoría profesional y a tiempo completo.
- La empresa principal, empresas contratistas y subcontratistas, estan obligadas a adquirir y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevencion de Riesgos de Faena.

Qué acciones debe realizar?



Corresponde del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

- Participar en el Sistema de Gestión de prevencion de riesgos en la implementación y aplicación.
- Asesoría técnica a contratistas y subcontratistas en el cumplimiento de la normativa legal vigente y cuando no cuenten con Departamento de Prevencion de Riesgos
- Coordinar y controlar la gestión del Departamento de Prevencion de Riesgos Existentes en la obra, faena o servicio.
- Asesorar a Comités Paritarios de Faena y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. En los procedimientos de trabajo seguro y las s investigaciones de accidentes del trabajo, teniendo los registro de resultados y cumplimiento de medidas dichas.
- Tener registro estadístico de acuerdo a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total.
- Coordinar actividades de prevencion de riesgos.

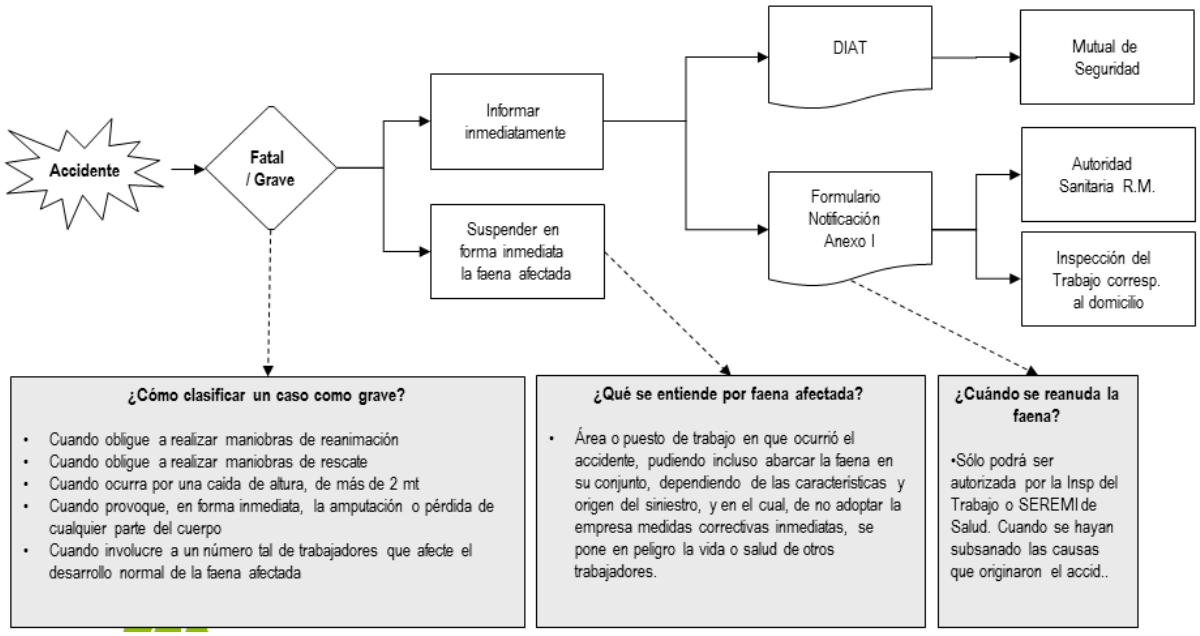
- Las medidas entregadas por los organismo administrador o las solicitadas por las empresas contratistas y subcontratistas.

5. OTROS CAMBIOS EN LA LEY N° 16.744

Circular N° 2.346 de la SUSESO

"**Circular 2.345 SUSESO**, que imparte instrucciones respecto de las **obligaciones impuestas a las empresas,** por los incisos 4° y 5° del artículo 76 de la Ley 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley 20.123, aplicable en la definición de accidente grave"

DIAGRAMA DE ACTUACION FRENTE ACCIDENTE GRAVE.



IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744 RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES IMPUESTAS POR LOS ARTÍCULOS 184 Y 477 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN VIRTUD DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.123.

- La Dirección del Trabajo notificará al Organismo Administrador las infracciones o deficiencias en H y S que constate en las empresas. Remitirá copia de esta notificación a la Superintendencia de Seguridad Social.

- La mutualidad deberá informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia, acerca de las medidas de seguridad específicas que haya prescrito a la empresa infractora. Plazo de 30 días.

Superintendencia de Seguridad Social velará para que Organismos Administradores cumplan con esta obligación

- Artículo 477: Infracción a normas de prevencion de riesgos de las empresas de 25 trabajadores o menos.
    - El afectado podrá, solo por una vez al año, la sustitución de multa por:
    - Incorporación de un programa de asistencia al cumplimiento de esas normas, que acredite corrección de infracciones. El programa debe implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador y debe ser aprobado por la Dirección del Trabajo y mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo; y
    - Puesta en marcha de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CONCLUSION

La implementación de las actividades señaladas en la presente semana se deber efectuar sin obviar puntos en la implementación del sistema de gestión, ya que con esta herramienta podremos llevar una estadística detallada de todas las condiciones que interfieran en el procedimiento diario de las labores de la faena, obra o servicio.

La estadística siempre deberá ser informada a gerencia y a los distintos mandos para poner en alerta nuestras acciones diarias, la entrega oportuna de la información es clave en el desarrollo de los procesos en el caso de un accidente es Ideal hacer partícipe a los subcontratos y que puedan realizar una capacitación, charla o exposición de los accidentes que le afectaron, para demostrar un interés por parte de ellos.

Dependiendo la envergadura de la obra, faena o servicio los distintos actores deberán mantener una comunicación fluida a través de reuniones de coordinación.

Es prioritario llevar un control en el control de sus acciones, registrando acciones y condiciones subestandar para informar a la línea de mando y lograr una mejora en lo detectado. Este concepto debe ser comunicado a las distintas áreas para estar alertas de las condiciones de la empresa. Todos los actores de la empresa principal podrán solicitarle a las empresas contratistas o servicio transitorio la corrección inmediata de la mala práctica observada.

BIBLIOGRAFIA

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. (16-OCT-2006). REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. 01-05-2015, de MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO Sitio web: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080