

**INCLUYE ASPECTOS BÁSICOS DE LEY DE
TABACO n° 20.660**



Expertos en Prevención

CONCEPTOS BÁSICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En base a Legislación Chilena y Ley 16.744

Daniel Guzmán Freire

ENERO 2014



CONCEPTOS BÁSICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conceptos básicos de prevención de riesgos laborales es un libro que está compuesto por los conceptos del autor y a su vez tiene recopilación de datos obtenidos desde sitios de internet, libros y otros que se dan a conocer en bibliografía.

Valido en Chile ya que solo se menciona legislación chilena acerca del tema en cuestión.

Autor, Daniel Guzmán Freire, Técnico Experto en Prevención de Riesgos – En Linares, Séptima Región de Chile Año 2012.

Actualizado en Enero de 2014

TEMARIO

PRESENTACIÓN	8
CAPITULO I "Para comprender"	
- Prevención de riesgos	11
- Historia de la Ley 16.744	12
- Historia de las mutualidades	13
- Rubros existentes	15
- Leyes y decretos	17
CAPITULO II "Conceptos básicos"	
- Riesgo y Peligro	19
- Accidente e Incidente	20
- Diferencia entre Enfermedad y Accidente	21
- Concepto GEMA	22
- Accidente de Trabajo	24
- Enfermedad profesional	24
- Accidente de trayecto	25
- Como prevenir un accidente del trabajo	26
CAPITULO III "Ley 16.744"	
- Introducción al Seguro Social	29
- Principios de la Ley	30
- Objetivos de la Ley	31
- Personas Cubiertas	32
- Contingencias Cubiertas	33
- Administración del Seguro y Financiamiento	34
- Prestaciones del Seguro	35
- Obligaciones del Estado	37
- Obligaciones de los organismos administradores	37
- Obligaciones de las empresas	38
- Obligaciones de los trabajadores	39

CAPITULO IV "Ramas de Prevención de Riesgos"

- Higiene industrial	41
- Seguridad Industrial	43
- Ergonomía	44

CAPITULO V "Leyes relacionadas y Circulares"

- Ley 20.001	47
- Ley 20.005	49
- Ley 20.096	51
- Ley 20.123	52
- Ley 20.545	55
- Circular 2345	58
- Circular 2346	59

CAPITULO VI "Decretos Relacionados"

- Decreto Supremo N° 18	63
- Decreto Supremo N° 40	64
- Decreto Supremo N° 54	66
- Decreto Supremo N° 67	67
- Periodo de Evaluación	68
- Definición de conceptos	69
- Tasa de siniestralidad efectiva	70
- Simulación del Cálculo	71
- Decreto Supremo N° 109	76
- Agentes específicos	77
- Enfermedades Profesionales	79
- Decreto Supremo N° 313	86
- Decreto Supremo N° 594	88

CAPITULO VII “Herramientas técnicas de prevención”

- Introducción	91
- Charlas de inducción	92
- Capacitaciones	93
- DIAT	97
- DIEP	98
- Hoja de Chequeo o Check List	99
- Hojas de seguridad	101
- Investigación de Accidentes	103
- Principales causas de accidentes	107
- Matriz de Riesgos	108
- Modelo de Causalidad	111
- Observación planificada de trabajo	112
- Pausas activas o compensatorias	113
- procedimientos seguro de trabajo	114
- Tabla VEP (Valor esperado de pérdida)	116
- Criterios para clasificar el Riesgo	117

CAPITULO VIII “Certificaciones”

-Hablemos de Certificación	122
-Tipos de certificación	123
-Pasos Generales para una certificación	125
-Certificación ISO	126
-Certificación FSC	129
-Certificación HACCP	132
-Certificación OSHAS	135

CAPITULO ANEXO

-LEY 20.660	138
-------------	-----

ASPECTOS GENERALES DE D.S. 594	140
---------------------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	168
---------------------	-----

PRESENTACIÓN

Fui un estudiante de la Universidad Bolivariana de Chile, con sede en Linares. A mis 24 años dedique tiempo para sacar mi titulo de técnico experto en prevención de Riesgos y me di unos momentos al día para escribir y formar cada parte de lo que ha sido este libro.

Principalmente no fui un estudiante destacado, pero siempre estuve dentro de lo que quise, lo que necesitaba era saber los conceptos principales de lo que estudiaba, porque no se puede ser un gran experto de prevención de riesgos cuando estas estudiando, ya que los documentos, tutoriales, libros, leyes y otros recursos como internet estuvieron siempre ahí a disposición y siempre lo estarán y me ayudaron en mi práctica profesional el año 2013.

Pretendo que este documento sirva para ayudar de manera rápida a comprender lo que es prevención de riesgos, dando énfasis a lo que nos servirá y a lo que se refiere cada numero de ley o de un decreto.

Como mencioné anteriormente, todo está a disposición, solo que hay que saber conceptos, para que en un futuro cuando realices prácticas o te desempeñes profesionalmente apliques tus conocimientos y descubras muchas cosas más, una de ellas es como hacer bien el trabajo.



CAPITULO I "Para comprender"

- Prevención de riesgos
- Historia de la Ley 16.744
- Historia de las mutualidades
 - Rubros existentes
 - Leyes y decretos

PREVENCIÓN DE RIESGOS

El trabajo es esencial para la vida, el desarrollo y la satisfacción personal. Por desgracia, actividades indispensables, como la producción de alimentos, la extracción de materias primas, la fabricación de bienes, la producción de energía y la prestación de servicios implican procesos, operaciones y materiales que, en mayor o menor medida, crean riesgos para la salud de los trabajadores, las comunidades vecinas y el medio ambiente en general.

De la antigüedad, se tienen datos que Platón y Lucrecio realizaron descripciones de algunas enfermedades profesionales producidas en la minería como la obtención de azufre y de otros productos. También la historia recuerda que Hipócrates en el siglo IV A.C. identificó la toxicidad del plomo.

En 1473, Ulrich Ellberg creó la primera publicación en la materia, que consistía en un folleto en relación a enfermedades ocupacionales y lesiones en los trabajadores de minas de oro.

El primer libro a profundidad en medicina ocupacional fue publicado en 1700 en Italia por el considerado padre de la medicina industrial Bernardino Ramazzini, quien describe de una manera precisa 54 enfermedades de trabajo.

HISTORIA DE LA LEY 16.744

En nuestro país, la ley N° 3.170 la cual fue dictada en 1916 cubría solamente los accidentes, posteriormente fue modificada por la N° 4.055 en el año 1922 la que incorpora mejoras y contempla las enfermedades profesionales. El primer código del trabajo fue el de 1931.

La situación sigue hasta el año 1968, cuando se dicta la actual ley 16.744 que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La situación legal en lo que respecta a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mantiene hasta la década de los 50 a un grupo de empresarios Chilenos alarmados por la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo. Los mismos empresarios (sociedad de Fomento Fabril, Asociación de Industriales Metalúrgicos, Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua), se abocan a la organización de entidades privadas sin fines de lucro, que abordaran la atención integral de los infortunados trabajadores, instituyendo la herramienta básica que es la prevención y complementando la atención medica con la rehabilitación física y vocacional de los accidentados.

Hasta que se crea la primera organización empresarial que materializa una mutual “instituto de seguridad del trabajo” esto ocurre en el año 1957.

HISTORIA DE LAS MUTUALIDADES

El mutualismo en Chile, se debe entender como un sistema solidario de servicios mutuos, fundado en la asociación voluntaria de personas, las cuales se unen sobre la base de objetivos de ayuda recíproca.

Debemos entender que las mutuales adoptan diversas formas.

Mutualidades simples, aquellas en que los asociados se reparten proporcionalmente el costo de todos los riesgos que cubren, cualquiera sea su valor monetario.

Mutualidades limitadas, son las más corrientes y en ellas los asociados aportan una cuota determinada y solo con ella responden a los riesgos de los mismos.

Reconocidas o libres, tienen libertad de acción, no recibiendo, por lo general ningún tipo de subvención del estado. Bajo este concepto existe la Sociedades de Socorros Mutuos, las que tienen por objetivo la ayuda y la asistencia mutua en forma amplia. Constituyen la forma primitiva de la mutualidad.

Sociedades Mutuales de Seguro, La idea de socorro se reemplaza por una forma legal de asociarse, compensar las eventualidades laborales a que están expuestos sus miembros o sus correspondientes empresas.

Dentro de esta última categoría podemos situar a las Mutuales regidas por la Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

En el año 1853 un grupo de obreros tipográficos, alejados de toda idea política, plantan las bases de la primera institución de Socorros Mutuos, que con el nombre de “Sociedad Tipográfica” se declaran fundado el 18 de septiembre de ese año, institución que agrupa a obreros y empresarios por igual.

En 1855 se funda “Sociedad Tipográfica de Valparaíso”

En 1858 “La Sociedad de Artesanos” de Valparaíso.

En 1862 Las Sociedades “Unión de Artesanos” de Santiago y la Serena.

La primera organización empresarial que materializa la creación de una Mutual es la ASIVA dando inicio el 31 de diciembre de 1957 al “instituto de seguridad del trabajo”, I.S.T. en la ciudad de Valparaíso.

26 de Junio de 1958 se crea la “asociación chile de seguridad”, ACHS.

1963 los empresarios de la construcción forman la “mutual de seguridad”, de la Cámara Chilena de la Construcción, la cual empezó a operar en 1966.



RUBROS EXISTENTES

Para comenzar con este tema, podemos deducir que en Chile al Año 2014 hay muchos sectores o rubros donde nos podemos desempeñar, sin embargo se destacan 4 rubros fuertes.

Entre los principales rubros fuertes de Chile debemos destacar los del sector minero, que al ser el rubro mas poderoso que hay en nuestro país por ser un rubro que brinda miles de empleos a lo largo de nuestra tierra, se destaca a su vez que el dinero y el nivel de seguridad que existe es muy grande, aunque muchas veces recibiremos el doble de dinero de lo que recibiremos en cualquier otro rubro, siendo muy atractivo para la mayoría. Pero sin embargo, resalto en este articulo que de las 5.000 personas que postulan para el sector minero, solo pueden lograr entrar unas 800 o 1.000 personas, ya sea por la incomodidad de turnos y residencia de los postulantes o por los diferentes problemas que presentan los exámenes pre-ocupacionales, por la poca experiencia y falta de inducción de los postulantes. Los otros sectores fuertes para este tipo de trabajos como expertos destacan son; Las salmoneras, el sector de la construcción y el sector forestal. Cabe destacar que todos estos sectores tienen un punto casi permanente en el país, es decir, cada uno de los rubros antes mencionados no se pueden encontrar todos juntos ni revueltos a lo largo del país, por la geografía que Chile presenta. Sin embargo para el sur encontramos salmoneras, para el sector centro sur se encuentra la mayor parte del sector forestal y para el sector centro - norte nos encontramos con las faenas mineras. En cambio la construcción, que destacamos que siempre se estarán construyendo edificios, viviendas, Retail a lo largo de nuestra franja de tierra.

Lo mencionado anteriormente es solo referencia de los rubros fuertes, sin embargo hay que destacar que con la nueva legislación

debemos saber que hoy en día hay mucho mas en donde podemos ejercer, como por ejemplo; Municipios, Oficinas, Centros comerciales, Retail, Frigoríficos, Grandes industrias y fabricas, Huertos y también instalando nuestras propias oficinas de asesoramiento en seguridad, inclusive pudiendo a su vez realizar clases en Universidades, Liceos, siendo Relatores y dando charlas de seguridad vial o seguridad en el hogar.

Es por eso que no tan solo podemos trabajar con contrato fijo, si no que se podría hacer clases en caso de ser ingeniero experto, se puede asesorar a empresas o realizar charlas para cualquier institución que quiera instruir a sus trabajadores y/o socios en temas de seguridad.

LEYES Y DECRETOS

Las leyes y decretos que frecuentaremos son:

LEY / DECRETO	DESCRIPCIÓN
LEY 16.744	Reglamento que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
D.S. 18	Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.
D.S. 40	Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales
D.S. 54	Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
D.S. 67	Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de ley nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.
D.S. 109	Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744.
D.S. 313	Incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la ley nº 16.744.
D.S. 594	Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo.
LEY 20.001	Regula el peso máximo de carga humana
LEY 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual.
LEY 20.096	Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
LEY 20.123	Reglamento sobre el trabajo bajo el régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios.
LEY 20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.



CAPITULO II "Conceptos básicos"

- Riesgo y Peligro
- Accidente e Incidente
- Diferencia entre Enfermedad y Accidente
 - Concepto GEMA
 - Accidente de Trabajo
- Enfermedad profesional
- Accidente de trayecto

RIESGO Y PELIGRO

A pesar de saber o entender los aspectos legales siempre hay dudas acerca de palabras o definiciones específicas que nos aquejarán hasta nuestros días en que debemos trabajar, pero ello pasará si no estudiamos y aplicamos los conceptos básicos. Yo aplico los conceptos a nivel de vida diaria, en mi hogar y también en las vías públicas cuando camino por la calle o cuando conduzco el vehículo, por ello hablo de aplicar para comprender mejor.

Lo que siempre nos ha costado es entender algo tan básico como Riesgo y peligro.

RIESGO, es la “probabilidad de que en una actividad o condición ocurra un evento no deseado o pérdida” (Relacionada con las tomas de decisiones).

PELIGRO, es la “probabilidad cierta de que ocurra un evento no deseado en cualquier condición, esperando daños físicos/propiedad, lesiones y enfermedades” (Relacionada a que el peligro existe en el lugar)

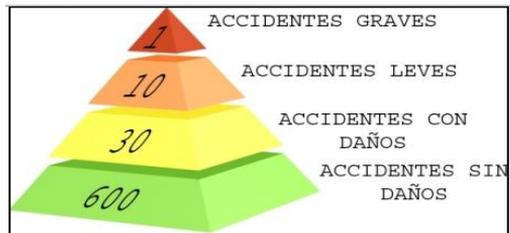
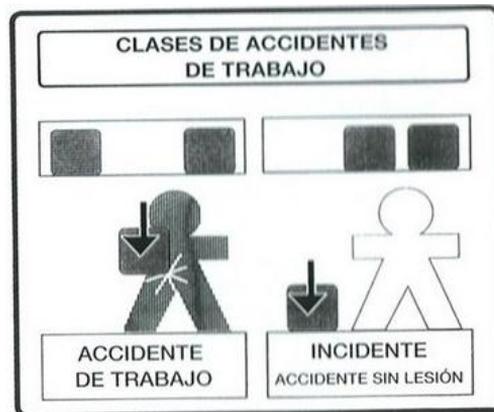
¿Donde está la diferencia?,



ACCIDENTE E INCIDENTE

Accidente lo definiremos como un acontecimiento no deseado y que da por resultado un daño en lo físico, una lesión o quizás una enfermedad profesional al trabajador y/o también daños a la propiedad. Cuando hablamos de daños a la propiedad hablamos de pérdidas de materiales, equipos, maquinarias e infraestructura que significa gastos directamente a la institución o empresa.

Incidente es un acontecimiento igualmente no deseado que bajo algunas circunstancias diferentes a las del accidente pudo haber causado daños físicos, lesiones, enfermedad profesional e incluimos daños a la propiedad ya que el incidente lo calificamos como un “Casi-accidente”, pudiendo haber perdido tiempo pero sin haber causado daños. Muchas veces nos encontraremos que un Incidente es llamado “Cuasi – Accidente”



DIFERENCIA ENTRE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

ACCIDENTE	ENFERMEDAD
Es causada por una exposición real frente a un riesgo o peligro	Producida por una exposición a agentes contaminantes o a aquellos que sobrepasan los límites permisibles.
El accidente es Brusco e inmediato	Ésta se produce a lo largo del Tiempo
El accidente es localizado	Afecta al cuerpo en su totalidad
Tiene una fecha de ocurrencia fehaciente	No tiene fecha exacta, pueden ser eso si aproximaciones
Se producen daños externos	Se producen daños que no se ven

CONCEPTO GEMA

El concepto que se verá es de gran ayuda para nosotros, nos ayudará para comprender mejor las causas de los accidentes. Acá veremos los cuatros elementos principales involucrados en operaciones totales de una empresa. GEMA es una palabra compuesta, cuando por primera vez escuche esa palabra la asocie a el nombre propio de una persona, pero de a poco entre a comprender cada una de sus letras y el objetivo de la palabra.

Para comenzar **GEMA** se divide en cuatro aspectos fundamentales de una empresa y como expertos debemos conocerlos.

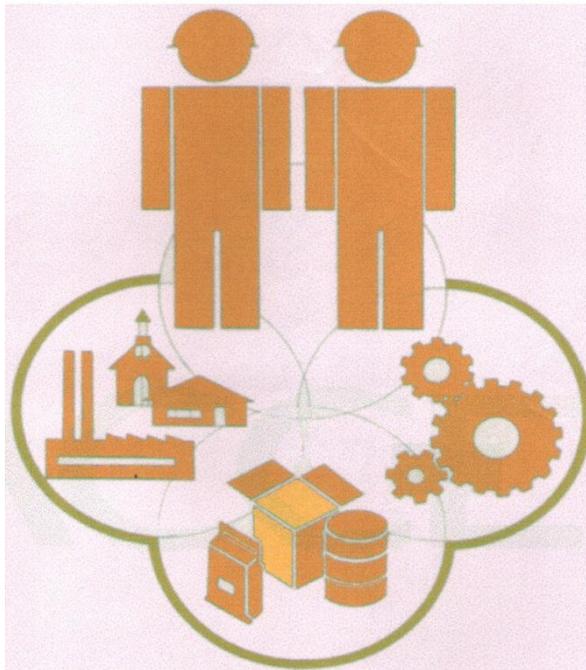
Gente, este es el elemento que incluye a toda persona que trabaja en una empresa desde un portero hasta la gerencia. Aunque reconozcamos que es generalmente el trabajador un elemento involucrado en la mayoría de los accidentes/incidentes (Factor humano).

Equipos, lo entenderemos como las herramientas y maquinarias con las que un operario trabaja. Ha sido a lo largo del tiempo, el objetivo de resguardos mecánicos, de entendimientos y entrenamientos por parte de las personas que los operan, ya que está considerado como una de las fuentes principales de accidentes ocurridos en las empresas.

Materiales, consideramos material a aquello con lo que la gente trabaja, manipula o usa, se considerará como la materia prima y de elaboración.

Ambiente, es el que está formado por todo lo material o físico que rodea a la gente, incluyendo el aire que respiramos y la infraestructura que componen la empresa.

Los elementos anteriormente mencionados del concepto GEMA, son cuatro principales subsistemas de las operaciones de una empresa, y si estos tienen relación seguramente contribuyen a que se pueda producir la nivelación de un trabajo seguro, pero cuando no es así puede provocar un accidente, siendo cualquiera un factor importante en el acontecimiento no deseado.



ACCIDENTE DE TRABAJO

El Accidente es un acontecimiento no deseado, nadie en su pequeña, mediana y grande empresa espera un accidente, si bien es cierto sabemos que un accidente trae consecuencias como daños físicos, enfermedades o daños a la propiedad.

Un accidente de trabajo es considerado bajo el marco legal de la ley 16.744 como ***“Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte”*** [esto último debemos como expertos saber y tener bien claro ya que es requerido siempre cuando estudiamos y en nuestros primeros años de titulados]

ACCIDENTE DE TRAYECTO

En base a la ley son ***“los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo”, y aquellos que “ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores”***. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. Se destaca que muchas veces se tiende a confundir el concepto de habitación con casa, ahora entendamos que mi lugar de habitación es el que utilicé para dormir o de donde salgo de manera definitiva para el trabajo y no necesariamente el lugar en que tengo como dirección.

En caso de cualquier accidente de trayecto debemos completar un formulario DIAT, el cual lo disponen las mutualidades, servicios de salud o descargándola desde el sitio web de la seremi de salud.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se define en el marco legal como enfermedad profesional ***“la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”***, sabemos que existe un listado que establecen los agentes específicos relacionados con riesgos y enfermedades profesionales, está establecido en el Decreto 109.

Para efectos en que un trabajador se vea afectado por alguna enfermedad de manera directa por el ejercicio de su trabajo y lo que lo aqueja no está en el listado respectivo de DS.109, puede acreditar ante el organismo administrador que su enfermedad fue contraída como consecuencia directa de los trabajos realizados. Este punto se dispone en el Art 7° Inc. 3 de la Ley.

PREVENIR UN ACCIDENTE DEL TRABAJO

- Que el trabajador NO realice ACCIONES inseguras
- Que NO realicen trabajos en CONDICIONES inseguras

No existen accidentes por mala suerte o por casualidad ya que cada acción tiene una reacción, ahora debemos relacionar todo con la causalidad. Si se logran controlar o eliminar las fuentes que causan accidentes, se evitará que ocurran los acontecimientos no deseados.

Acciones inseguras

Estas acciones recaen totalmente sobre la persona, y se define como cualquier acción o falta de acción que puede ocasionar un accidente. Una Acción insegura tiene una explicación, la cual se describe como los factores personales que lleva a la persona a cometer esa acción insegura. Estos son:

- **Falta de conocimiento o de habilidad:** Es producido por falta de experiencia en el área o no ha practicado lo suficiente.
- **Las actitudes indebidas:** Se producen cuando la persona trata de ahorrar tiempo, evitar esfuerzos, evitar incomodidades y, en resumen, cuando la actitud hacia su propia seguridad y la de los demás no es adecuada o recomendada.
- **La incapacidad física o mental:** Es producido cuando la persona sufre una enfermedad o trastorno el cual lo incapacita para hacer una tarea específica.

CONDICIONES INSEGURAS.

Estas recaen sobre las empresas o industrias, y se define como cualquier condición del ambiente que puede contribuir a un accidente. Ahora sabemos que en las acciones inseguras existían factores personales, en las condiciones inseguras existen causas que las hacen aparecer, estas son:

- Desgaste normal de equipos y materiales, debido al uso y tiempo que estos llevan.
- Uso inadecuado de herramientas.
- Diseño inadecuado de las instalaciones o equipos.
- Mantenimiento inadecuado de las instalaciones o equipos
- Normas inadecuadas de trabajo.

Para que nuestra implementación de prevención de riesgos sea efectivo referente a las acciones y condiciones inseguras, es imprescindible que atacemos estas causas.

COMO PREVENIR UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

- Eliminar la fuente que genera el riesgo en el lugar de trabajo.
- Neutralizar o controlar la concentración o nivel de agente en el lugar de trabajo, a través de medidas de ingeniería.
- Reducir el riesgo de enfermarse utilizando elementos o equipos de protección personal recomendados para su fin.
- Reducir el tiempo de contacto que el trabajador tenga con el o los agentes de riesgos.
- Todo lo anterior basado en un estudio de agentes contaminantes solicitado a mutual asociada.



CAPITULO III "Ley 16.744"

- Introducción al Seguro Social
 - Principios de la Ley
 - objetivos de la Ley
 - Personas Cubiertas
 - Contingencias Cubiertas
- Administración del Seguro
 - Financiamiento
 - Prestaciones del Seguro
 - Obligaciones del Estado
- Obligaciones de los organismos administradores
 - Obligaciones de las empresas
 - Obligaciones de los trabajadores

INTRODUCCIÓN AL SEGURO SOCIAL

La ley 16.744 se promulga el 1 de febrero de 1968 y establece la obligatoriedad del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, a todo empleador, Ley que entró en vigencia el 1 de mayo del mismo año. Básicamente podemos destacar que la ley 16.744 nos habla de un Seguro social obligatorio de cargo del Empleador.

En Chile la legislación o acciones sobre ésta se remonta a los tiempos donde controlaban los españoles, estábamos bajo sus ordenes y en aquella época Carlos V y Felipe II “Prohibía usar a indios como bestias de carga, pudiéndose usar a indios para esta labor para el transporte de artículos especiales, debían ser mayores de 18 años y las cargas no debían ser superiores a 25 Kg. En caso de accidentes en minas las personas lesionadas debían recibir atención médica y un 50% de su jornal”

A medida que ha pasado el tiempo se han ido perfeccionando cada vez mas las leyes y sus complementos para así lograr una cobertura del seguro para todas aquellas personas que lo requieran, siendo justas, claras y objetivas.

LOS PRINCIPIOS DE LA LEY

La ley instituyó el seguro, es decir, un sistema obligatorio que establece a favor del trabajador, un derecho irrenunciable a ser atendido con asistencia médica gratuita y asistencia económica cuando es víctima de un siniestro laboral o enfermedad profesional.

SOLIDARIDAD:

Todos los beneficios se financian con el aporte patronal o empresarial. Los beneficiarios del sistema perciben las mismas prestaciones ante iguales estados de necesidad, independiente del monto de sus aportes. El trabajador no tiene que hacer ningún aporte.

UNIVERSALIDAD:

Protege a todos los trabajadores, incluso cubre también a los estudiantes, sin discriminación alguna, de acuerdo a la legislación vigente.

INTEGRIDAD:

Los recursos, producto de los aportes de todas las empresas, se destinan al trabajador para prevenir los riesgos ocupacionales y otorgar las prestaciones médicas y económicas, en caso de ocurrir el accidente o enfermedad profesional.

UNIDAD:

Todos los beneficios que otorga la Ley son iguales para todos los trabajadores.

LOS OBJETIVOS DE LA LEY

- a) **Prevenir:** Con el propósito de evitar que ocurra el accidente o se contraiga la Enfermedad Profesional.



- b) **Otorgar la Atención Médica:** para restituir al trabajador en lo posible, TODA su capacidad de trabajo.



- c) **Otorgar las Prestaciones Económicas:** para Reparar la pérdida de la capacidad de GANANCIA del trabajador y sus derecho-habitantes.



- d) **Rehabilitar:** al trabajador para devolver en todo o en parte sus capacidad de ganancia.



- e) **Re-educar:** al afectado para darle posibilidades de desempeñar un nuevo oficio o profesión, considerando su capacidad residual de trabajo.

PERSONAS CUBIERTAS

✓ **Trabajadores por Cuenta Ajena;**

Cualquiera sean las labores que ejecuten, o cualquiera sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabaje.

Trabajador por cuenta ajena es aquel cuyas relaciones laborales con la entidad empleadora se rigen por las disposiciones del código del trabajo.



✓ **Funcionarios de la Administración Civil del Estado;**

Municipalidades y de instituciones descentralizadas del estado.

✓ **Estudiantes de establecimientos fiscales o particulares;**

Que se accidenten a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional.



✓ **Trabajadores Independientes.**

✓ **Trabajadores Familiares**

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

1) **Accidente del Trabajo:**

Es toda lesión que sufra un persona a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

2) **Accidentes de Trayecto:**

Son los ocurridos en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa.

3) **También se consideran ACCIDENTES DEL TRABAJO:**

- Los sufridos por dirigentes sindicales a causa o con ocasión de su cometido gremial;
- El experimentado por el trabajador enviado al extranjero en casos de sismos o catástrofes.,
- El experimentado por el trabajador enviado a cursos de capacitación ocupacional.

EXCEPCIONES:

La Ley no considera como accidentes del trabajo:

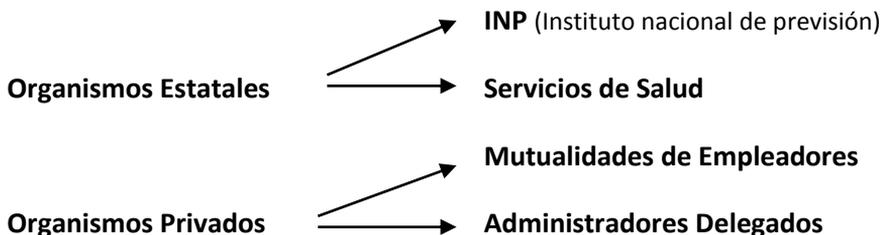
- Los accidentes producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo.
- Los producidos intencionalmente por la víctima.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ADMINISTRACIÓN DEL SEGURO & FINANCIAMIENTO

El Seguro es Administrado por el Estado y Organismos Privados



En cuanto al financiamiento del seguro podemos mencionar que:

La fuente principal de financiamiento de esta ley son las cotizaciones de cargo del empleador y que son:

COTIZACIÓN BÁSICA:

Corresponde al 0.95% de las remuneraciones imponibles que se cancelen a los trabajadores.

COTIZACIÓN ADICIONAL DIFERENCIADA.

Se cancela en función de la actividad o riesgo de la empresa que oscila entre el 0.00 y el 3.40% de las remuneraciones que paga el empleador a sus trabajadores (Decreto N°110). Esta cotización puede aumentarse o rebajarse dependiendo del incremento o disminución de los riesgos, TASA DE RIESGOS (Decreto N°173).

LAS PRESTACIONES DEL SEGURO

A. PRESTACIONES MEDICAS:

La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional recibe gratuitamente hasta su curación o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- ✓ Atención Médica, Quirúrgica y Dental.
- ✓ Hospitalización.
- ✓ Medicamentos y Productos farmacéuticos.
- ✓ Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- ✓ Rehabilitación física
- ✓ Re-educación profesional.

B. PRESTACIONES ECONÓMICAS.

SUBSIDIOS:

Cuando el trabajador pierde su capacidad para trabajar en forma temporal. Recibiría subsidio diario de 100% de su remuneración imponible

Indemnizaciones de hasta un 40% de invalidez.

El trabajador pierde en forma permanente entre 15 y 40% de su capacidad de ganancia, recibe de una sola vez una indemnización que va de 1,5 a 15 veces su sueldo base.

PENSIONES:

Indemnización de hasta un 70% de invalidez

Cuando un trabajador pierde en forma permanente entre un 40 y 70% de su capacidad de ganancia, recibe una pensión mensual de 35% de su sueldo base.

Cuando la pérdida permanente de su capacidad de ganancia es superior o igual al 70%, recibe una pensión mensual de 70% de su sueldo base.

Pensión de gran invalidez

El trabajador pierde toda su capacidad de ganancia y no puede valerse por si mismo recibe una pensión mensual del 100% de su sueldo base. No puede excederse de 140%

Pensión de supervivencia

Si el accidente o enfermedad produjera la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, tendrán derecho a pensiones de supervivencia.

El cónyuge, Debe ser Mayor de 45 años o invalida de cualquier edad. Recibiría una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica si la victima hubiese sido inválida o de la pensión básica que recibía al momento de la muerte. Si la viuda es menor de 45 años, recibirá pensión por un año, el que se prorrogará por el tiempo en que mantenga a cuidado hijos legítimos causante de asignación familiar. Si dentro del punto anterior cumple los 45 pasará a ser vitalicia. Todo derecho cesará si contrae matrimonio.

Madre de los Hijos Naturales, Soltera o viuda que hubiera estado viviendo a expensas hasta el momento de la muerte, recibiría una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que correspondería a la victima.

Hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptados, cada uno de los hijos menores de 18 años o mayores de edad pero menores de 24 que sigan estudios o inválidos de cualquier edad tendrán derecho a recibir pensión equivalente a un 20% de lo que hubiere recibido la victima o pensión básica.

Ascendientes o Descendientes, Cada uno que le causaba asignación familiar tendrán derechos a una pensión del mismo monto que para los hijos. Todo beneficio hasta el último día antes de cumplir los 18 años.

OBLIGACIONES DEL ESTADO

- Súper-vigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo.
- Prescribir todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo necesarias en las empresas o entidades.

OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

- Prescribir todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que las empresas o entidades adheridas al organismo administrador, deban implantar.
- Aplicar variación de cotización adicional a las entidades empleadoras.
- Las mutualidades de empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos.
- Las empresas con administración delegada. deberán realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

- Implantar las medidas de prevención que imponga el Servicio de Salud o el Organismo Administrado.
- Implantar las medidas de prevención dispuestas por el respectivo Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité, Paritario de Higiene y Seguridad (son apelables).
- Establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y seguridad.
- Establecer el departamento de Prevención de Riesgos cuando cuenten con más de 100 trabajadores.
- Formar y apoyar el comité, Paritario de higiene y Seguridad cuando cuente con más de 25 trabajadores.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores equipos e implementos de protección necesarios.
- Informar sobre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores.
- Efectuar exámenes de control radiológico, cada seis meses, a los trabajadores expuestos a riesgos de neumoconiosis.
- Autorizar asistencia a exámenes de control a trabajadores citados por el organismo administrador.
- cambiar de lugar de trabajo o faena a los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, donde no queden expuestos al agente que la haya ocasionado.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Cumplir con lo establecido en el reglamento interno de orden higiene y seguridad.
- Cumplir con las normas e instrucciones impartidas por el servicio de salud y el organismo administrador, el departamento de prevención de riesgos o el comité paritario de higiene y seguridad.
- Usar y cuidar los elementos de protección personal en el desarrollo de sus actividades.
- Acudir a exámenes médicos de control, citados por el organismo administrador. Participar activamente en actividades de control de riesgos a través de los comités paritarios de higiene y seguridad.



CAPITULO IV "Ramas de Prevención de Riesgos"

- Higiene industrial
- Seguridad Industrial
- Ergonomía

HIGIENE INDUSTRIAL

Es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo.

El objetivo de esta rama es conseguir que los trabajadores se vean libres a lo largo de su vida laboral de cualquier posibilidad de daño a su salud que le ocasionan sustancias que manipulan o elaboran.

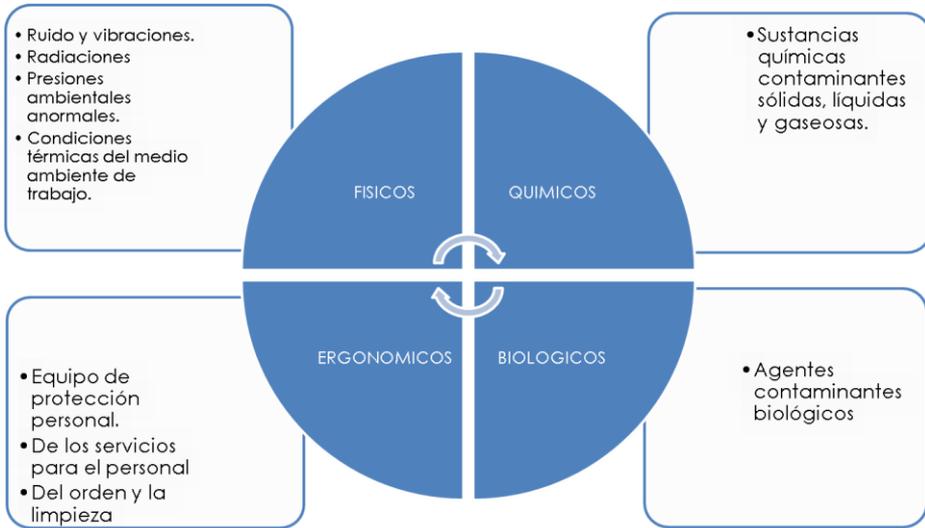
También encontramos relacionado a este tema la salud ocupacional, que según La OIT (Organización Internacional del Trabajo) y La OMS (Organización Mundial de la Salud) la Salud Ocupacional es la ciencia que tiene como finalidad promover y mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social hacia los trabajadores en todas las profesiones. Así evitando el desmedro de la salud causada muchas veces por las condiciones de trabajo.

La higiene industrial...

Reconoce los agentes Químicos, físicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo.

Evaluar las posibles infecciones de contagio o de exposición de agentes contaminantes.

Controla e informa a los trabajadores los correctos procedimientos y resguardos de cada una de las áreas, mediante charlas o cursos y disminuir las zonas de exposición de estos agentes contaminantes.



SEGURIDAD INDUSTRIAL

“Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo”.

En la seguridad industrial entramos en de manera mas concreta a la prevención de accidentes, ya que esta rama se enfoca a evitar que existan accidentes del trabajo mediante todas nuestras herramientas técnicas en donde debemos manejarlos y aplicarlos para:

Reconocer los riesgos.

Evaluar los factores que producen o que ayudan a la ocurrencia de accidentes.

Controlar los factores de riesgos, así minimizándolos para nuestros trabajadores.

FACTORES DE RIESGO

- Condición ambiental peligrosa.
- Actos inseguros.
- Riesgo por incendio y explosión.
- Riesgo eléctrico.

ERGONOMÍA

Estudia el sistema Hombre-Máquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre si, para que la condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga.

La ergonomía tiene relación directa con ramas de

Anatomía

Biomecánica

Antropometría

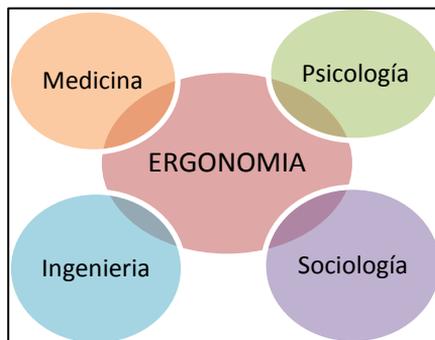
Higiene industrial

Diseño industrial

En todos los aspectos, **los objetivos del área de ergonomía** siempre serán relacionados con:

- Mejorar la seguridad y el ambiente físico del trabajador.
- Lograr armonía entre el trabajador, ambiente y condiciones de trabajo.
- Aminorar la carga física y nerviosa del hombre.
- Buscar la comodidad y el confort así como la eficiencia productiva.
- Reducir o modificar técnicamente el trabajo repetitivo.

CIENCIAS RELACIONADAS CON LA ERGONOMÍA



FACTORES DE RIESGO

Factores Psicosociales: Estudio de factores individuales, grupales y organizacionales que influyen en el desempeño y en satisfacción laboral.

Factores ambientales: Estudio de agentes físicos, químicos o biológicos a los que está expuesto el hombre en su entorno laboral, que pueden alterar la salud, producir molestias o reducir su eficiencia productiva.

Factores Fisiológicos: Estudio de las exigencias de adaptación a factores ambientales, de carga física y/o mental a las que los trabajadores deben responder sin alterar su equilibrio biológico interno.

Factores Productivos: Estudio de la interacción entre el diseño de los procesos de trabajo y la capacidad física y percepción subjetiva de los trabajadores y empleados.

Fatiga: Alteraciones cardiacas y Lesiones musculo-esqueléticas.

Ausentismo: Provocado por Insatisfacción, Desmotivación y Monotonía.

Factores ambientales: Organización del trabajo, Conflictos personales, Ingreso de nuevas tecnologías, Turnos de trabajo, Dirección dictatorial

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Realizar ejercicios compensatorios.
- Evitar los conflictos.
- Establecer mejores canales de comunicación.
- Realizar pausas de trabajo.
- Dar prioridad a sus actividades.
- Fomentar el auto cuidado y la seguridad.



CAPITULO V "Leyes relacionadas"

- Ley 20.001
- Ley 20.005
- Ley 20.096
- Ley 20.123
- Ley 20.545
- Circular 2345
- Circular 2346

LEY 20.001

“REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA”

Estas son normas que se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o riesgos a condiciones físicas del trabajador, en donde asociamos características y condiciones de la carga que realiza el trabajador. Ahora debemos entender como Manipulación de carga a cualquier operación que exija esfuerzo físico para uno o más trabajadores en:

- transporte o sostén
- levantamiento
- colocación
- empuje
- tracción
- porte o desplazamiento.

Los puntos más importantes de ésta ley nos habla de que es el empleador el encargado de velar por el cumplimiento de esta, teniendo en cuenta implementación de medios mecánicos para evitar de cierta medida la manipulación manual, además de que el trabajador reciba charlas, cursos y/o una formación idónea para desarrollar esta labor.

Si en el lugar de trabajo no se poseen los medios mecánicos y no se puede evitar la manipulación de carga manual se entenderá porque los trabajadores no puedan levantar una carga que sea mayor a 50 Kilogramos.

Mujeres embarazadas no pueden realizar operaciones de carga y descarga alguna.

Los menores de 18 no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

Las mujeres igualmente no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.



LEY 20.005

“TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL”

- **CONCEPTO**

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

El acoso sexual se entenderá por el que, una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- **PROCEDIMIENTO – (RECLAMO)**

En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la Inspección del Trabajo que corresponda.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- **PROCEDIMIENTO – (ADMINISTRATIVO)**

El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

- **DISPOSICIONES**

Se agrega como causal de despido dentro del Art. 160 nº1 letra b.

Se agrega como causal de despido indirecto.

Debe establecerse el procedimiento dentro del “reglamento interno”.

Tiene aplicación en la Administración pública y funcionarios municipales.

LEY 20.096

“ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO”

En esta Ley se tratan medidas que van destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

La ley también habla acerca de Los empleadores, quienes deberán aplicar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los o trabajadores que puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según sea el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo

En el artículo 21 del título II hace mención a que “Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono”

LEY 20.123

“REGLAMENTO SOBRE EL TRABAJO BAJO EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS”

Para entender mejor debemos aclarar el concepto de Subcontratación, es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio 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.

Los involucrados son:

- **Empresa principal:** Aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.
- **Empresa contratista y sus trabajadores:** Aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.
- **Empresa subcontratista y sus trabajadores:** Aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

Responsabilidades de empresa principal.

La normativa laboral vigente, establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal.

- La responsabilidad subsidiaria, tiene a lugar solamente cuando la empresa principal ejerce los derechos de información y retención con respecto a contratistas o subcontratistas según sea el caso.
- La responsabilidad solidaria, se da en el contexto de que la empresa principal no ejerce esos derechos.

El derecho de información, o también llamado de control y pago, permite a la empresa principal pedir informes a los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

La empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia. De esta forma, es de responsabilidad de la empresa principal las materias sobre higiene y seguridad en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista cuando éstos prestan servicios en su obra, empresa o faena.

En caso de Accidente.

Siendo obligación de la empresa principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista y que por causa del incumplimiento de este deber, se generen perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, el trabajador podrá demandar directamente a la empresa principal por la reparación de tales perjuicios.

Aspectos Legales

La Ley de Subcontratación Nº20.123 se encuentra vigente desde el 14 de Enero del año 2007.

- Establece que la empresa Principal asume responsabilidades en materias de Higiene y Seguridad respecto a trabajadores contratistas y de suministro.
- Establece la obligatoriedad de existencia de instrumentos de prevención de riesgos para los trabajadores en régimen de subcontratación y servicio transitorio.
- Establece la obligatoriedad de notificar la ocurrencia de los accidentes graves y fatales a la Inspección del Trabajo y Seremi de Salud, inmediato de ocurrido el hecho.
- Así mismo establece la obligatoriedad de la Auto-suspensión de las faenas involucradas

Para la aplicación efectiva de esta Ley en las materias de Higiene y Seguridad, la SUSESO dictó un reglamento y dos circulares:

- **El D.S. 76/07** que reglamenta condiciones y procedimientos para la aplicación de la ley en materias de Higiene y seguridad
- **Circular Nº2345** referida a los procedimientos en caso de accidentes, formatos y listado de organismos a notificar
- **Circular 2346** que establece procedimiento referido a prescripciones del organismo administrador.

LEY 20.545

“MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL”

El nuevo postnatal tendrá una extensión de 12 semanas adicionales hasta alcanzar las 24 semanas íntegras donde las trabajadoras tendrán un subsidio con tope de 66 UF brutas.

La ley establece dos tipos de modalidades:

- La primera es de 12 semanas a jornada completa con 100 por ciento de subsidio con tope de 66 UF.
- La segunda opción es optar por un postnatal de 18 semanas a media jornada con el 50% de subsidio y con un tope de 33 UF.

Estas modalidades no pueden ser combinadas.

Cobertura.

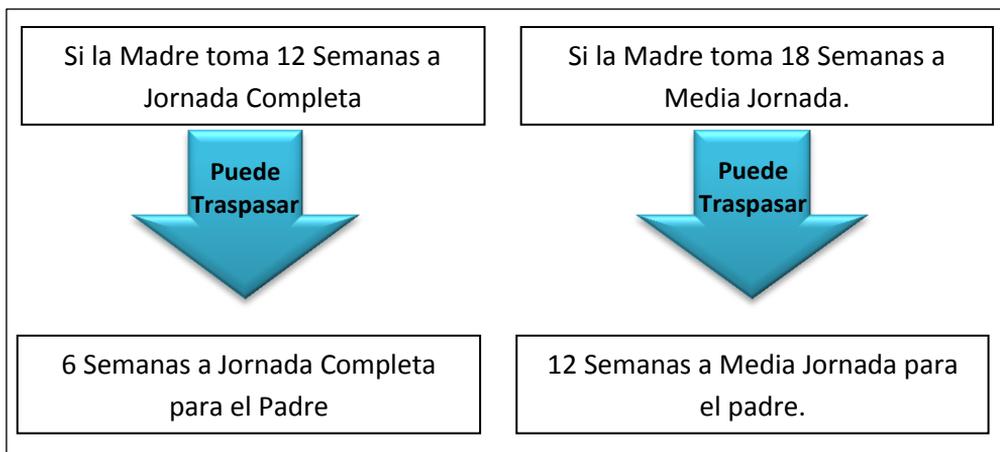
TRABAJADORAS INDEPENDIENTES	TRABAJADORAS DEPENDIENTES
<i>DEBEN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS</i>	
12 Meses de Afiliación Previsional	6 Meses de Afiliación previsional.
6 Cotizaciones en los 12 meses anteriores al mes de licencia.	3 cotizaciones en los 6 meses anteriores al mes de inicio de licencia.
Haber pagado cotización del mes anterior al mes de la licencia.	Cualquiera sea la relación contractual.

Las cotizaciones durante todo el permiso maternal (pre y posnatal y posnatal parental) las paga el Estado, por el total de las remuneraciones.

A partir del 1 de Enero del 2013, se incorpora el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, **que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos, pero tengan 1 año de afiliación y al menos 8 cotizaciones, continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses antes del embarazo.**

Adicionalmente la ley considera las asignaciones de zona y las de zonas extremas que perciben las y los funcionarios del sector público para que sean consideradas en el cálculo del subsidio. Las funcionarias continuarán percibiendo la asignación de zona y sus normas complementarias, así como las bonificaciones especiales que benefician a las zonas extremas del país.

Beneficios que se traspasan a los padres



- En ambos casos, el subsidio se calcula en base al sueldo del hombre.
- Los padres además tendrán derecho a fuero por el doble periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

Como dar Aviso para tomar los beneficios.

30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo ejercerás el derecho de posnatal parental.

De no informar nada, se da por hecho que te tomarás el posnatal parental por 12 semanas completas. Si informas que harás uso de tu derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a reciberte, salvo que dadas las características del trabajo, éste impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de tu posnatal parental, tendrás derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibías antes del prenatal.

Fuero Maternal

Se mantienen los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, que la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida. No se toca ningún derecho adquirido en materia de pre y postnatal.

Hijos prematuros o partos múltiples

A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de posnatal.

A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de posnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

Circular 2345

“Procedimientos en caso de accidentes, formatos y listado de organismos a notificar”

Accidente Grave:

Obliga a realizar maniobras de reanimación.

Obliga a realizar maniobras de rescate

Ocurra por caída de altura (más de 2 Mts)

Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

Accidente Fatal:

Aquel que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.



Circular 2346

“Establece procedimiento referido a prescripciones del organismo administrador”

Procedimiento a seguir por los organismos administradores en aquellos casos en que la Dirección del Trabajo les informe infracciones o deficiencias en materias de higiene y seguridad en sus empresas adheridas o afiliadas, y la asistencia técnica que deben otorgar a las empresas para la sustitución de multas.

- Notificación o pesquisa del caso a través del formulario de notificación inmediata de accidente del trabajo fatal y grave establecida por la circular 2345, SUSESO.
- Inspección lugar de accidente dentro de las 48 Horas de notificado.
- Evaluación de los riesgos y tomar medidas sanitarias para evitar que otros trabajadores sufran un accidente de características similares, aplicación 178 código sanitario.
- Inicio de la investigación del accidente (entrevistas, fotos, revisión de maquinas, equipos, epp, sitio de suceso, otros antecedentes).
- Elaboración informe para comunicado de prensa, el cual es enviado a las autoridades de la seremi de salud.
- Análisis de los antecedentes recopilados en la investigación según el resultado de la investigación, se realiza segunda visita inspectiva a la empresa para formular cargos.

Auto-paralización de empresas

Si la empresa cumple con las medidas de prevención, se levanta acta de inspección y posteriormente en oficina se emite resolución para alzar auto-paralización.

En terreno para fines operativos en caso que concurren La Dirección del Trabajo y la Seremi de Salud, se ha determinado de común acuerdo que:
La dirección del Trabajo se orientará a los registros de información.
La Seremi de Salud se orientará a las condiciones de higiene y seguridad de la actividad o faena.

En caso que ambos organismos concurren a su actividad, al ingreso, usted debe informar previamente y acreditar documentación al respecto.



CAPITULO VI "Decretos Relacionados"

- Decreto Supremo N° 18
- Decreto Supremo N° 40
- Decreto Supremo N° 54
- Decreto Supremo N° 67
 - Definición de conceptos
 - Tasa de siniestralidad efectiva.
- Decreto Supremo N° 109
- Decreto Supremo N° 148
- Decreto Supremo N° 313
- Decreto Supremo N° 594

DECRETO SUPREMO N° 18

“CERTIFICACIÓN DE CALIDAD DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL CONTRA RIESGOS OCUPACIONALES”

Este decreto nace por la “necesidad de revisar las normas aprobadas por esa resolución en materias de certificación de calidad de los aparatos, equipos y elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales”

La base fundamental es que todos los aparatos, equipos y EPP que se utilicen o comercialicen en Chile, procedentes de nuestra nacional o sean internacionales, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad.

“Las personas, entidades, empresas y establecimientos que fabriquen, importen, comercialicen o utilicen tales aparatos, equipos y elementos deberán controlar su calidad en instituciones, laboratorios y establecimientos autorizados para prestar este servicio”.

A cualquier institución, laboratorio y establecimientos que quieran obtener esta autorización de “control de calidad de equipos, aparatos y EPP” será fiscalizado por el Departamento de salud ocupacional y contaminación ambiental mediante el Instituto de Salud Pública de Chile.

Los controles y pruebas de calidad que efectúen las instituciones autorizadas deberán sujetarse a las especificaciones fijadas en la materia por las normas oficiales, y si no aplican deberán fijarse por las normas que apruebe “MINSAL” a proposición del Instituto de Salud Pública de Chile.

Uno de los entes dedicados a la prestación de servicio de certificación de calidad o control de calidad es “CESMEC”.

DECRETO SUPREMO N° 40

Reglamento que especifica las actividades de los Departamentos de Prevención de Riesgo en las Empresas que cuenten con más de 100 trabajadores. Estos departamentos tienen la misión de planificar, organizar, y supervisar acciones permanentes para el control de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deben cumplir con las siguientes acciones mínimas:

- ✓ Detectar y evaluar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Acción educativa en prevención; de riesgos y promoción del adiestramiento de los trabajadores.
- ✓ Controlar los riesgos potenciales de accidentes en el ámbito laboral.
- ✓ Asesor técnicamente a los comités paritarios, supervisores y línea de administración técnica.
- ✓ Llevar registros de información y evaluación estadísticas de los resultados de su gestión.
- ✓ Este decreto obliga a toda empresa o entidad a establecer y mantener al día un Reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores.

- ✓ La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

El Decreto N°50 de 1988 incorpora como Título VI al Decreto N°40 la:

OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES.

- Los empleadores tienen la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben aportar.



DECRETO SUPREMO N° 54

Decreto que establece que toda empresa, faena, sucursal o agencia en la que trabajen más de 25 personas, se deberá formar los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad.

Los comités paritarios de higiene y seguridad tienen la función de:

- ✓ Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección (elementos de protección personal u otros dispositivos para el control de riesgos).
- ✓ Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- ✓ Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se Produzcan en la empresa.
- ✓ Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió; a negligencia inexcusable del trabajador.
- ✓ Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para el control de riesgos de accidentes.
- ✓ Cumplir con las funciones o misiones que les encomiende el organismo administrador.
- ✓ Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

DECRETO SUPREMO N° 67

“EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE COTIZACIÓN ADICIONAL DIFERENCIADA”

Si bien es cierto que es un decreto complejo porque siempre se estará revisando y porque es el que establece exenciones, rebajas e inclusive recargos de la cotización adicional. Esto está ligado muy fuertemente con nuestra labor de expertos de prevención y es en donde se verá reflejado si hacemos bien nuestro trabajo ya que los resultados se reflejan en los recargos o disminución.

Comencemos porque permite financiar este seguro social, fomentando la prevención, ya que premia a los empleadores que no tienen o logran bajar sus accidentes y enfermedades laborales, pudiendo quedar exentos o rebajar la tasa adicional. Por el contrario quienes aumentan sus accidentes y enfermedades profesionales también incrementan el valor de la tasa adicional por los próximos dos años.

Es obligación del empleador pagar por el sueldo base imponible de todos sus trabajadores, la tasa básica de 0,95%, más la adicional presunta diferenciada por actividad económica según DS. 110 ó siniestralidad efectiva de acuerdo a cálculos de éste Decreto.

Es Solidaria, La tasa básica de 0,95% lo hace solidario, ya que tanto la empresa con mayor o menor riesgo o con mayor o menor número de trabajadores paga lo mismo, ayudando así al financiamiento del seguro.

Todo trabajador dependiente, tienen derecho a recibir de inmediato las prestaciones de esta Ley, incluso si sus empleadores no cotizaran en ningún organismo, en este caso una mutualidad cualquiera otorgaría las prestaciones y luego actuaría sobre el empleador.

PERIODO DE EVALUACIÓN

El lapso de doce meses comprendido, entre el 30 de junio de un año y el 01 de julio del año precedente, siendo para este proceso los siguientes:

Primer período del 30.06.2011 al 01.07.2010

Segundo período: del 30.06.2010 al 01.07.2009

Tercer período: del 30.06.2009 al 01.07.2008

Si la empresa tiene una existencia inferior a tres períodos, se considerarán solo dos, si tiene menos tiempo no es evaluada y mantiene la misma tasa de cotización adicional hasta el proceso siguiente.

Proceso de evaluación: proceso mediante el cual los organismos administradores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva y la respectiva tasa de cotización adicional. (Se desarrolla en el segundo semestre año impar)

Período anual: el lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de junio de un año y el 1 de julio del año precedente.

Promedio anual de trabajadores: el que resulte de la suma de número de trabajadores, de cada uno de los meses de un periodo anual, dividido por doce y expresado con dos decimales. Cualquiera sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes n la misma entidad se le considera para estos efectos como un solo trabajador

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

INCAPACIDADES: Incapacidad temporal, que produce efectos transitorios, se contabiliza en función de los días perdidos. (Licencia médica por Accidente o enfermedad laboral)

INVALIDEZ: Incapacidad presumiblemente irreversible, es graduada por las Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de cada SEREMI de Salud (COMPIN), y se considera sobre un 15%. Cabe señalar que de un 15% a un 40% da derecho a indemnización global y sobre el 40% a pensión, sin perjuicio de las prestaciones médicas y subsidios.

INVALIDEZ PARCIAL: 15% a 69%

INVALIDEZ TOTAL: 70% o más.

GRAN INVALIDEZ: Requiere de auxilios de otras personas para actos elementales.

MUERTES: Dan derecho a prestaciones por supervivencia, Viudez y Orfandad.

TASA DE SINIESTRALIDAD EFECTIVA

SINIESTRALIDAD EFECTIVA: las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, **excluidas** las incapacidades y muertes originadas:

- Por accidentes del trayecto.
- Por los accidentes del trabajo sufridos por los dirigentes sindicales.
- Por los accidentes debido a fuerza mayor extraña al trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
- Los ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada cualquiera que fuese la fecha de diagnóstico o del dictamen de incapacidad. En materia de enfermedades profesionales (letra "a" del artículo 2°), será necesario que la respectiva COMPIN determine la fecha en que se contrajo la afección y la entidad empleadora en la que se desempeñaba a la misma, a fin de que las entidades empleadoras que con posterioridad contraten al trabajador enfermo, pero sin que éste expuesto al riesgo, se acojan a esta exclusión.

TASA DE SINIESTRALIDAD EFECTIVA

Elementos que conforma la Tasa de Siniestralidad Efectiva

TASA PROMEDIO DE SINIESTRALIDAD POR INCAPACIDADES TEMPORALES:

Es el cociente entre el total de días perdidos en un período anual y el promedio anual de trabajadores, multiplicado por 100. Donde finalmente se promedian todos los períodos evaluados.

SIMULACIÓN DE CÁLCULO

	PERIODOS ANUALES		
	3	2	1
	01.07.08 al 30.06.2009	01.07.09 al 30.06.2010	01.07.10 al 30.06.2011
Masa de trabajadores Anual Acumulada	15.000	15.840	15.600
Promedio Anual de Trabajadores.	<i>(15.000/12)</i> =1.250	<i>(15.840/12)</i> =1.320	<i>(15.6000/12)</i> =1.300
Días Perdidos	2.875	2.838	2.600
T.S. Incapacidad Temporales	<i>(2.875/1.250)</i> =2.3	<i>(2.838/1.320)</i> =2.15	<i>(2.600/1.300)</i> =2
	2.3 x 100 = 230	2.15 x 100 = 215	2 x 100 = 200

- Dividimos la cantidad de días perdidos por la cantidad que nos arrojó "Promedio Anual de Trabajadores"
- Cantidad de Trabajadores al año dividida por 12 Meses. Sacamos y nos dará un promedio anual.

TASA PROMEDIO DE SINIESTRALIDAD POR INCAPACIDADES TEMPORALES:

$$\frac{(230 + 215 + 200)}{3} = 215$$

TASA DE SINIESTRALIDAD POR INVALIDECES Y MUERTES

Esta se determina de acuerdo al valor promedio de los Factores de invalidez y Muertes atribuibles a los períodos evaluados, según Tabla.

SIMULACIÓN DEL CÁLCULO

MASA ACUMULADA		15.000	15.840	15.600
PROMEDIO ANUAL DE TRAB.		1250	1320	1300
Incapacidades permanentes	valor	Cant. • Valor	Cant • Valor	Cant • Valor
De 15% A 25%	0.25	$0.25 \cdot 2 = 0.50$	$0.25 \cdot 3 = 0.75$	$0.25 \cdot 1 = 0.25$
De 27.5% A 37.5%	0.5	$0.5 \cdot 1 = 0.50$	$0.5 \cdot 2 = 1.00$	$0.5 \cdot 1 = 0.50$
De 40% A 65%	1	$1 \cdot 1 = 1.00$	- -	- -
De 70% O Más	1.5	- -	- -	- -
GRAN INVALIDO	2	- -	$2 \cdot 1 = 2.00$	$2 \cdot 1 = 2.00$
MUERTE	2.5	- -	- -	$2.5 \cdot 1 = 2.50$
SUMA DE VALORES		2.00	3.75	5.25
PASO I		$2.00 / 1250 = 0,0016$	$3.75 / 1320 = 0.028$	$5.25 / 1300 = 0.0040$
PASO II		$0.0016 \cdot 100$	$0.028 \cdot 100$	$0.0040 \cdot 1300$
Factor de Invalideces, muertes		=0.16	=0.28	=0.40

→ Multiplicamos el valor resultante del paso uno por 100.

→ Se divide el valor de la suma por cantidad promedio de trabajadores en los 12 meses.

SUMA DE VALORES	2.00	3.75	5.25
PASO I	2.00 / 1250 =0,0016	3.75/1320 =0.028	5.25/1300 =0.0040
PASO II	0.0016 • 100	0.028 • 100	0.0040 • 1300
Factor de Invalideces, muertes	=0.16	=0.28	=0.40

FACTOR PROMEDIO INVALIDEZ Y MUERTE

$$\frac{(0.16 + 0.28 + 0.40)}{3} = 0.28$$

PROMEDIO FACTORES INVALIDEZ Y MUERTE	TASA DE SINIESTRALIDAD POR INVALIDEZ Y MUERTE
0,00 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 y más	385

CÁLCULO TASA COTIZACIÓN ADICIONAL

Tasa de siniestralidad total: Es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

Tasa de siniestralidad promedio por incapacidades temporales	215
Tasa de siniestralidad por invalidez y muerte	+ 35
TASA DE SINIESTRALIDAD TOTAL	250

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 más	6,80

A la tasa de siniestralidad total que es de **250**, le corresponde una cotización adicional de **2,38%**

Después del cálculo realizado y explicando paso a paso ¿Cuanto es lo que debe cancelar la empresa?

LA EMPRESA DEBERÁ PAGAR:	
Cotización Básica	0.95%
Cotización Adicional diferenciada por Riesgo Efectivo	2.38%
TOTAL A PAGAR	3.33%

El 3.33% de las Remuneraciones IMPONIBLES del sus trabajadores de la empresa.

Si cada trabajador tiene un sueldo imponible de \$200.000, lo que deberá imponer el empleador por dicho trabajador será de \$ 6.660. En cambio con la cotización básica pagaría solo \$ 1.900.

Y si la empresa tiene 500 trabajadores.

Con el 0.95% pagaría \$950.000.

Con el 3.33% pagaría \$3.330.000

¿Existen otros motivos de recargo?

Si, no tan solo las cotizaciones básicas y diferenciadas, también existen recargos por:

- RECARGOS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN E HIGIENE.
- CASO DE MUERTE POR FALTA DE PREVENCIÓN.

Para mas información puede apoyarse en el Decreto Supremo 67 en su versión completa.

DECRETO SUPREMO N° 109

“APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”

Existe una palabra que frecuente en nuestras labores, esta es la “**COMPIN**” y se desglosa como; **Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez**.

Incapacidad temporal: es provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

Invalidez: Es el estado derivado de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que produzca una incapacidad presumiblemente de naturaleza irreversible, aun cuando deje en el trabajador una capacidad residual de trabajo que le permita continuar en actividad. *La invalidez deberá ser graduada en conformidad a las normas establecidas en el presente reglamento, y en tanto represente una incapacidad de ganancia igual o superior a un 15% dará derecho a indemnización global o a pensión.*

Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos relacionados con el riesgo respectivo, también se otorgaran el carácter de profesional a pesar de que al momento del diagnóstico la persona no trabaje en el lugar que provocó el problema.

Al momento de una calificación de enfermedad profesional, el organismo administrador instruirá al empleador acerca de los riesgos y se velará por el traslado del trabajador donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad en cuestión.

Para los efectos se considerarán los siguientes agentes específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional. *Art 18*

AGENTES ESPECÍFICOS

Trabajo que entraña el riesgo.

- **AGENTES QUÍMICOS**

- 1) Arsénico y sus compuestos, incluido el hidrógeno arseniado.
- 2) Cadmio y sus compuestos.
- 3) Cromo y sus compuestos.
- 4) Fósforo, incluidos los pesticidas.
- 5) Manganeso y sus compuestos.
- 6) Mercurio y sus compuestos.
- 7) Plomo y sus compuestos.
- 8) Otros metales: antimonio, berilio, níquel, vanadio, talio, selenio y telurio.
- 9) Flúor y sus compuestos.
- 10) Derivados clorados y los hidrocarburos alifáticos y aromáticos. Incluidos los pesticidas.
- 11) Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos.
- 12) Benceno y sus homólogos.
- 13) Derivados nitrados y aminados del benceno.
- 14) Alcoholes y ésteres nitrados (nitroglicerina, etc.).
- 15) Sulfuro de carbono.
- 16) Asfixiantes químicos:
 - ácido sulfhídrico
 - ácido cianhídrico y cianuros
 - monóxido de carbono.
- 17) Alquitrán y petróleo, sus similares y derivados.
- 18) Plásticos y sus materias primas.

- **AGENTES FÍSICOS:**

- 19) Radiaciones ionizantes; Rayos X, radium y radioisótopos.
- 20) Radiaciones no ionizantes: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser
- 21) Ruido y ultrasonido.
- 22) Aumentos o disminución de la presión atmosférica.
- 23) Movimiento, vibración, fricción y compresión continuos.

- **AGENTES BIOLÓGICOS:**

- 24) Infecto-contagiosos y parasitarios
 - Anquilostoma
 - Bacilo anthraxis
 - Brucela
 - Bacilo tuberculoso bovino
 - Leptospira Interrogans
 - Rabia
 - Tétano
 - Virus de la Inmunodeficiencia humana
 - Virus Hepatitis B
 - Virus Hepatitis C
 - Hantavirus
 - Coxiella Burnetti
- 25) Insectos y arácnidos ponzoñosos.
- 26) Vegetales" - Litre - Hongos - Fibras (algodón, lino y cáñamo).

- **POLVOS**

- 27) Sílice libre (cuarzo, etc.).
- 28) Silicatos (asbestos, talco, etc.).
- 29) Carbón mineral (antracida, etc.).
- 30) Berilio y metales duros (cobalto, etc.).

ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se entenderán por enfermedades profesionales las siguientes: Art. 19

Trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos.

1) Intoxicaciones.

2) Dermatitis profesionales

Por agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).

3) Cánceres y lesiones precancerosas de la piel

Por agentes (17, 19 y 20).

4) Neumoconiosis

Riesgo por acción de Polvo Con:

- Silicosis

Sílice (27)

- Asbestosis

Asbesto (28)

- Talcosis

Talco (28)

- Beriliosis

Berilio (30)

- Neumoconiosis del carbón

Carbón (29)

- Bisinosis

Algodón y lino (26)

- Canabiosis

Cáñamo (26).

5) Bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar.

Por agente (1-18).

6) Asma bronquial.

Por agentes químicos y biológicos (1-18, 26).

7) Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias.

Por agentes 1-18, 19, asbesto (28)

8) Cáncer y tumores de las vías urinarias.

Por acción de aminas aromáticas.

9) Leucemia, aplasia medular y otros trastornos hematológicos de origen profesional

Por agentes químicos y físicos (12, 19).

10) Lesiones del sistema nervioso central y periférico; encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis.

Por agentes químicos, físicos y biológicos (1-18-22,23, 24).

11) Lesiones de los órganos de los sentidos.

Por agentes (1-18, 19, 20, 21).

12) Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos; artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis y trastornos de la circulación y sensibilidad).

Por agentes químicos, físicos y biológicos (9, 19, 22, 23 y 24).

13) Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y dolor crónico.

14) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos.

15) Enfermedades infecto contagiosas y parasitarias: anquilostomiasis, carbunco cutáneo, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, rabia, tétano, leptospirosis, infección por Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida, hepatitis B, hepatitis C, infección por hantavirus, fiebre Q.

Por riesgo de agentes biológicos (24).

16) Enfermedades generalizadas por agentes biológicos: mordedura o picadura de arácnidos o insectos (abejas, arañas, escorpiones).

Trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos (25).

17) Paradenciopatías.

Por agentes específicos, químicos, físicos, biológicos y polvos (1-4-5-6-7-8-10-14-16-17-18-19-20-21-23-26-27-28).

18) Mesotelioma pleural - Mesotelioma peritoneal.

Por asbesto (28).

19) Angiosarcoma hepático.

Por agente químico (Cloruro de vinilo (11)

20) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica.

Enfermedad por descompresión inadecuada.

TABLA PORCENTUAL DE INCAPACIDADES DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Las COMPIN y las Mutualidades, en su caso, para determinar el grado de incapacidad derivada de accidentes del trabajo, deberán atenerse a la siguiente tabla de porcentajes, a los que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60º de la ley 16.744, y en los artículos 31º y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

A) MIEMBROS SUPERIORES

1.- Pérdidas de ambas manos o amputación de ellas en niveles altos	90%
2.- Amputación a través de la articulación del hombro	60%
3.- Anquilosis del hombro con omóplato fijo	40%
4.- Anquilosis del hombro con omóplato libre	35%
5.- Amputación bajo el hombro con muñón a menos con 20 cm. desde el vértice del acromiún	50%
6.- Amputación desde los 20 cm. del vértice del acromiún a menos de 11,5 cm. bajo el vértice del olecranon	45%
7.- Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano Amputación del antebrazo, 10 cm. por debajo del vértice del olecranon	40%
8.- Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano	30%
9.- Pérdida del pulgar (1.a y 2.a falanges)	25%
10.- Pérdida de la segunda falange del pulgar	15%
11.- Pérdida del dedo índice (derecho o izquierdo)	20%
12.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del índice	15%
13.- Pérdida de la tercera falange del índice	15%
14.- Pérdida del dedo medio (derecho o izquierdo)	20%
15.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del dedo medio	15%
16.- Pérdida total de los dedos anular y meñique (derecho o izquierdo)	15%

B) MIEMBROS INFERIORES

17.- Doble amputación a través del muslo o pierna, o amputación a través de muslo o pierna de un lado y pérdida de otro pie	90%
18.- Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal	50%
19.- Amputación de ambos pies, proximales a la articulación metatarso-falángica	50%
20.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies a nivel de la articulación metatarso-falángica	30%
21.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales	25%
22.- Pérdida de todos los ortejos de ambos pies, distal a la articulación inter-falángica proximal	20%
23.- Amputación a nivel de la cadera	60%
24.- Amputación bajo la cadera con muñón no mayor de 12,5 cm. desde el vértice del trocanter mayor	50%
25.- Amputación bajo la cadera con muñón de más de 12,5 cm. desde el vértice del trocanter mayor, pero que no sobrepase la mitad del muslo	45%
26.- Amputación bajo la mitad del muslo hasta 9 cm. bajo la rodilla	40%
27.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 9 cm. y no mayor de 13 cm.	35%
28.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 13 cm.	30%
29.- Amputación de un pie con muñón de apoyo terminal	25%
30.- Amputación de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica	25%
31.- Pérdida de todos los dedos de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica	15%
32.- Pérdida total del dedo mayor. De dos o tres dedos, con exclusión del dedo mayor y del menor	15%

C) OTRAS LESIONES ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS

33.- Ceguera total	90%
--------------------	-----

34. - Pérdida o deficiencia de la visión:

a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico	40 a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo	70 a 90%
35.- Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro	30%
36.- Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones siendo normal el otro ojo	25%
37.- Pérdida de la audición (Art. 21º)	15 a 65%

38.- Pérdida del equilibrio:

a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico	40 a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo	70 a 90%

MUTILACIONES Y DEFORMACIONES

39.- Severas, en la cara o cabeza	35%
39.1. Grandes traumatismos máxilo-faciales consolidados en posición viciosa	35%
39.2. Pérdida total de sustancia - apéndice nasal - pabellón auricular tejidos blandos y duros	25 a 35%

39.3. Lesiones dentarias que afectan a los dientes o su tejido de sostén que signifiquen la pérdida de la pieza dentaria o permitan su reparación y conservación:

1) Lesiones que afectan a los dientes que signifiquen reparación de la pieza	0%
2) Que signifiquen la pérdida de la o las piezas dentarias	0 a 15%
3) Fracturas que afectan al tercio medio inferior de la cara	0 a 20%
4) Lesiones de los tejidos blandos con o sin pérdida de sustancia	0 a 20%
40.- Importantes, en los órganos genitales	35%

Las indemnizaciones globales a que se refiere el artículo 35º de la ley 16.744, serán las siguientes:

% de Capacidad de ganancia.	Monto Indemnización (Sueldos Bases)
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

“Los factores de ponderación que se considerarán para determinar la incapacidad de ganancia serán: la edad, la profesión habitual y el sexo.”

“En los casos en que el grado de incapacidad establecido en este reglamento consistiere en un porcentaje único, los factores de ponderación antes enunciados servirán para aumentar o disminuir, hasta en un 5% tratándose de la edad o profesión habitual, o hasta en un 2,5% tratándose del sexo, el porcentaje fijado a la incapacidad física observándose en la aplicación”.

DECRETO SUPREMO N° 313

“INCLUYE A ESCOLARES EN SEGURO DE ACCIDENTES DE ACUERDO CON LA LEY N° 16.744”

Esta ley dispone que estén protegidos 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.

El seguro aplicará para estudiantes (alumnos regulares) de:

- establecimientos fiscales o particulares:
 - de transición de la educación parvularia
 - de enseñanza básica, media normal,
 - Media técnica, agrícola, comercial, industrial.
 - de institutos profesionales, de centros de formación técnica y universitaria.
 - estudiantes con régimen de internado
 - Los anteriormente mencionados deben ser dependientes del Estado o reconocidos por este.

Y para que rija lo anterior se considerarán accidentes los que sucedan:

- Durante sus estudios, o en la realización de su práctica educacional o profesional, y en condiciones y con las modalidades que se establecen en este decreto.
- en caso de internado durante el tiempo que permanezcan dentro del establecimiento.
- durante el tiempo que deban pernoctar fuera de su residencia habitual, bajo la responsabilidad de autoridades educacionales.

El seguro escolar y sus beneficios se concretan para una persona al momento de matricularse en una institución con características mencionadas anteriormente.

El seguro se suspenderá cuando las personas indicadas no realicen sus estudios o su práctica, como ejemplo las vacaciones cualquier accidente que se produzca con posterioridad al egreso del establecimiento.

¿Si un Estudiante se accidenta y a su vez es trabajador por cuenta ajena?

“se considerarán como accidentes del trabajo, siendo de cargo del organismo administrador al que se encuentre afiliado en esta última calidad las prestaciones que contempla la ley N° 16.744, que serán incompatibles con las que establece el presente decreto...”

“Todo estudiante invalidado a consecuencia de un accidente escolar, que experimentare una merma apreciable en su capacidad de estudio, calificada por el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a recibir educación gratuita de parte del Estado...”

Todo accidente escolar deberá ser denunciado al Servicio Nacional de Salud, o al respectivo organismo administrador.

Para dar por acreditado el accidente en el trayecto, servirá el parte de Carabineros, la declaración de testigos presenciales o cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

DECRETO SUPREMO N° 594

“APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO”

Debido a que este reglamento es muy extenso y es fundamental en nuestras vidas como expertos o ingenieros expertos ya que nos habla acerca de las condiciones que debemos mantener o luchar por tener. Es por ello que al final de este libro se complementará con preguntas frecuentes o resumen del Decreto supremo 594, el cual es una gran ayuda al momento de estudiar y aplicar este reglamento en nuestra vida laboral.

Le corresponderá supervisar las órdenes de este reglamento a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente.

De que nos habla éste reglamento:

- Del Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo.
- De las Condiciones Ambientales.
- De la Contaminación Ambiental
- Normas especiales para actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto.

Para profundizar acerca de este gran decreto está disponible un resumen y los conceptos básicos de éste en la pagina 140.



CAPITULO VII “Herramientas técnicas de prevención”

- Introducción
- Charlas de inducción
- Capacitaciones
 - DIAT
 - DIEP
- Hoja de Chequeo o Check List
 - Hojas de seguridad
- Investigación de Accidentes
 - Matriz de Riesgos
 - Modelo de Causalidad
- Observación planificada de trabajo
 - Pausas compensatorias
- procedimientos seguro de trabajo
- Tabla VEP (Valor esperado de perdida)

INTRODUCCIÓN

De la misma forma que es importante que motivemos a nuestros empleados, debemos tener en cuenta que es fundamental que resguardemos su integridad física, especialmente cuando se trabaja en ambientes laborales tan hostiles tales como las construcciones o las industrias. Una de las técnicas de prevención en riesgos laborales es la de proveerles a los empleados los equipamientos necesarios para lograr que puedan manipular todo tipo de sustancias o maquinarias sin exponerse a sufrir alguna enfermedad o lesión. Y de la misma manera debemos otorgarles pequeños cursos y charlas para que aprendan a utilizar todos los recursos que se les entreguen con la finalidad de realizar su actividad.

Decimos esto ya que insistimos en que es fundamental que el trabajador coopere con la aplicación de las normas al realizar sus actividades ya que de otra manera no tiene ningún sentido que se les entreguen todos los recursos si no van a saber de que maneras utilizarlos a su favor.

No olvidemos que el cumplimiento de las normas que establecen las técnicas de prevención en riesgos laborales son de cumplimiento obligatorio tanto por parte de la empresa como por parte de los empleados, y a demás debemos tener en cuenta que diferentes organismos nos estarán controlando para asegurarse de que todo esté en orden, por eso no podemos darnos el lujo de prescindir de un buen plan de técnicas de prevención en riesgos laborales. Y en el caso de que no estemos seguros de por donde se comienza con este trabajo, siempre tendremos profesionales que estén dispuestos a ayudarnos a idear nuevas técnicas de prevención en riesgos laborales para resguardar a todos nuestros trabajadores. Y siempre entender que debemos primero eliminar o disminuir las condiciones inseguras o fuentes que generan peligro para nuestros trabajadores.

CHARLAS DE INDUCCIÓN/DIARIA

La charla diaria de Seguridad, poco a poco se ha ido adoptando como habitual en la empresa que inicia un plan de protección de los recursos, de control del riesgo operacional o programa de control de pérdidas.

La charla permite demostrar el grado de compromiso de la empresa con la seguridad y los trabajadores, en ella se permiten analizar situaciones que pueden llegar a un accidente. Lo habitual es que en ella el supervisor a cargo de ejecutar el trabajo analice el trabajo del día, comente los riesgos que en ella existen y sus formas de control.

La charla diaria es una instancia de participación de todos los trabajadores, ya que es el momento adecuado para dar sus opiniones, experiencias o aportes del trabajo que se va a realizar.

También es usada para analizar accidentes ocurridos en la empresa u otra empresa del rubro, que puede servir de ejemplo y ayudar a controlar riesgos que pueden producir accidentes con lesiones o daños.

CAPACITACIONES

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Concretamente, la capacitación:

- Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- En función de las necesidades de la empresa,
- En un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

DONDE APLICAR LA CAPACITACIÓN

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) **Inducción:** Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RR.HH. establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

b) **Entrenamiento:** Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) **Formación básica:** Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) **Desarrollo de Jefes:** Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis, toma de decisiones y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento

LA CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de remplazo.

CAPACITACIÓN Y COMUNIDAD

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida.

Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa pueden desarrollar una carrera, o alcanzar un grado de conocimientos que les permita su "empleabilidad" permanente.

BENEFICIOS DE CAPACITAR

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido re-entrenados.

También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados híper-competitivos que llegaron para quedarse.

DIAT

Es el documento oficial que la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales reconoce para denunciar la ocurrencia de un accidente del trabajo.

¿Cuál es su importancia?

Permite iniciar el otorgamiento de las prestaciones, de la Ley Nº 16.744 por un eventual siniestro laboral, sin perjuicio de la calificación que en definitiva corresponda al accidente como común o laboral.

¿Quién debe extenderla?

Preferentemente la DIAT debe emitirla el empleador, sin embargo, tanto el trabajador como el organismo administrador, pueden emitir su versión al momento de la admisión. Ésta debe estar completa y debidamente firmada por quién la emita.

¿Cuándo debe extenderse?

La DIAT sólo debe ser extendida y enviada al centro de salud de la Mutualidad adherida cuando el accidente ocurrido al trabajador sea posiblemente de origen laboral; situación que será calificada por la Mutualidad. En caso contrario; es decir cuando el accidente no sea de origen laboral, el trabajador deberá atenderse utilizando su Sistema de Salud, Isapre o Fonasa.

¿Sirven las DIAT en papel?

Si llegara una DIAT versión empresa en papel y firmada por el empleador, ésta se digitalizará y quedará en el sistema como DIAT versión empresa.

DIEP

Es un formulario confeccionado de acuerdo a las instrucciones del Ministerio de Salud que sirve para que el empleador denuncie ante el organismo administrador respectivo, inmediatamente de producida una enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte del trabajador. Debe presentarse en un plazo no superior a 24 horas de conocida la enfermedad.

¿Cuál es la diferencia entre una DIEP y una DIAT?

La DIAT corresponde a la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo y la DIEP a la Denuncia Individual de Enfermedades Profesionales. Ambos son formularios que se deben enviar al organismo administrador del seguro cuando ocurre un accidente del trabajo o se presenta una enfermedad laboral, respectivamente.

¿Cuándo tengo que usar la DIEP?

Cuando el trabajador presenta una probable enfermedad profesional y debe ser derivado al organismo administrador de la ley 16.744.

¿Quiénes pueden entregarla?

La DIEP puede ser entregada por el empleador, el trabajador o un tercero.

¿En caso de Enfermedad profesional basta con enviar la DIEP?

No, además de entregar la DIEP en cualquier Organismo administrador del seguro, el trabajador debe presentarse para ser evaluado por los especialistas del organismo, quienes determinarán si el cuadro que presenta corresponde o no a una Enfermedad Profesional.

HOJA DE CHEQUEO O CHECK LIST

Se denomina como Check list u Hoja de Chequeo a un instrumento para la evaluación del riesgo, esto consiste en una planilla con ciertas preguntas cerradas, en donde nos preguntamos si tiene o no, si aplica o no aplica, si cumple o no cumple, siempre orientadas a una maquina o condición del lugar o de elementos para nuestros trabajadores o también sirve para tener ciertas respuestas acorde a nuestros trabajadores.

Formato de un Check List de Inspección a Grúa Horquilla.

INSPECCIÓN SEMANAL GRÚAS HORQUILLAS.			
FECHA:	<input style="width: 90%;" type="text"/>	EQUIPO:	<input style="width: 90%;" type="text"/>
		HORÓMETRO:	<input style="width: 90%;" type="text"/> Horas
CONTROL DE NIVEL DE FLUIDOS		Requiere Relleno	Requiere Cambio
Aceite de motor	(SAE 15W-40)	<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>
Aceite sistema hidráulico	(ISO VG 68)	<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>
Aciete caja de transmisión	(ATF 220)	<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>
Líquido refrigerante	(agua verde)	<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>
Líquido de freno		<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>
Electrolito Batería		<input style="width: 80%;" type="text"/>	<input style="width: 80%; border: 2px solid red;" type="text"/>

Estado del neumático			MEDICIÓN DE PRESIÓN	
			Dirección de las uñas	
01	Bueno	Regular	01	02
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	PSI	PSI
02	Bueno	Regular		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
03	Bueno	Regular	03	04
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	PSI	PSI
04	Bueno	Regular		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Observaciones:				
<hr/>				

Cabe destacar que estos son solos capturas de los formatos de Check List, por lo que hay unas infinidad de formatos, Diseños y una infinidad de utilidad en diferentes procesos, rubros y tareas.

HOJAS DE SEGURIDAD

Documento que amplía la información de las etiquetas de productos en los cuales se describe los riesgos de un material peligroso y suministra información sobre cómo se puede manipular, usar y almacenar el material con seguridad, todo esto dado tanto en Formación e Información.

Es por ello muy importante que el trabajador exija información sobre la peligrosidad de las sustancias que emplea o manipula. Esta información ha de completarse, al menos, en dos medidas específicas. En primer lugar, los productos químicos han de venir etiquetados según la normativa vigente, es decir indicando claramente los riesgos y las medidas preventivas tomar.

En segundo lugar, han de entregarse a los trabajadores las hojas de seguridad de cada producto, hojas en las que se amplían la información que, forzosamente, solo puede resumirse en la etiqueta.

La formación es un complemento necesario de la información. No es suficiente conocer cuáles son los riesgos, ha que saber como actuar frente a ellos.

Es imprescindible que lo operarios conozcan los distintos riesgos que entraña un proceso, así como su utilización y mantenimiento de los elementos de control que les son puestos a su disposición.

Es obligación empresarial el informar a los trabajadores de los riesgos derivados de la exposición a contaminantes químicos que le rodean, su entorno, gravedad y medidas técnicas de control.

Información que proporciona una “hoja de seguridad química”

- Identificación de la sustancia y de la compañía o empresa
- Composición o información sobre los ingredientes
- Identificación de peligros
- Medidas de primeros auxilios
- Medidas de control de incendios
- Medidas para descargas accidentales
- Manejo y almacenamiento
- Control de exposición y protección personal
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad
- Información toxicológica e información ecológica
- Consideraciones para la disposición
- Información sobre el transporte
- Información sobre la reglamentación
- Prevención, Eliminación y Sustitución
- Buenas prácticas de higiene.
- Segregación física
- Confinamiento completo con extracción
- Ventilación con escape local, con o sin confinamiento parcial
- Tamizado.
- Protección personal
- Equipo de protección respiratoria
- Respiradores
- Aparatos de respiración independientes
- Ropa de protección (protección de ojos y cabeza, guantes, etc.).

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y SUS CAUSAS

Es esencial tener claro lo que tratamos de prevenir o controlar, para entender la secuencia de sucesos que pueden llegar a producir una pérdida.

La investigación permitirá averiguar con alta fiabilidad cómo ocurrió el suceso, así como identificar las causas reales, que es el objetivo fundamental.

Para establecer una investigación de accidentes debemos tener en cuenta los siguientes puntos.

1. **Lugar del accidente**, se incluirá el lugar y Centro de Trabajo donde ha ocurrido el accidente, Ejemplo: Cocina
2. **Fecha** en que sucedió el Accidente.
3. **Hora Accidente** aproximada en que ocurrió.
4. **Experiencia** en el puesto Años/meses de experiencia del trabajador, Ejemplo: 26 meses.
5. **Experiencia en ese trabajo**, en la realización de este trabajo durante el que ocurrió el accidente, Ejemplo: 4 meses.
6. **Equipos de protección individual** utilizado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos.
7. ¿Había **recibido instrucciones** detalladas de cómo realizar el trabajo?
Contestar según proceda: Explicar el tipo de instrucciones recibidas, la formación que ha recibido el trabajador y esquemáticamente el contenido de las mismas.

8. Descripción del lugar del accidente de la forma más detallada posible el entorno del accidente; interior/exterior, ruido e iluminación ambiental, orden y limpieza, espacio libre disponible, otros trabajadores presentes en el área, etc... *Ejemplo: El accidente ocurrió en la cocina, en uno de los bancos de trabajo del cuarto frío de carnes, de unos 14 mt.*

El nivel de iluminación es adecuado ya que dispone de luz natural. Había otro trabajador en la misma sala. El área de trabajo estaba despejada de materiales y/o alimentos y el suelo estaba casi seco.

9. Descripción del accidente como un breve comentario sobre cómo se produjo el accidente. *Ejemplo: Cuando se procedía al corte de un filete, el trabajador se produjo un corte con el cuchillo de fileteado en la mano que sujetaba la pieza. El trabajador estaba hablando con el compañero.*

10. Objeto, sustancia o máquina causante de la lesión, Tipo de herramienta, máquina, objeto, sustancia, etc... Que causó las lesiones y/o que se estaba utilizando o manipulando durante el accidente.

Ejemplo: cuchillo para cortar los filetes.

11. Naturaleza de la lesión y Parte del cuerpo afectada, fractura, herida, quemadura, electrocución, etc... Parte: brazo, mano, pierna, cabeza, etc....
Ejemplo: herida (corte); en un dedo

12. Posibles causas del accidente Enumerando y explicando las posibles causas del accidente; preguntarse sobre el por qué de cada uno de los hechos, así como de sus antecedentes llegando a determinar las causas principal es desencadenantes del accidente. Dichas causas son siempre múltiples, puesto que unas hacen referencia a las condiciones técnicas, otras al comportamiento humano, y otras a la organización del trabajo.

Ejemplo: Las posibles causas del accidente pueden ser; distracción ya que estaba hablando con el compañero mientras utilizaba el cuchillo para cortar; falta de afilado en la hoja, que hacía que debiera aplicar una fuerza

mayor para realizar el corte; apoyo deficiente de la pieza de carne; no usar equipos de protección individual (guante de malla).

13. Posibles acciones preventivas Enumerar y explicar las posibles acciones correctoras o preventivas que se adoptarán para evitar otros accidentes; una vez se han descrito las causas y detectado los factores desencadenantes del accidente, la siguiente medida es subsanar las deficiencias apreciadas, tanto de nivel técnico, como humano y de organización.

Ejemplo: Informar al trabajador sobre la obligación de uso de guante de malla metálica durante los trabajos de despiece y deshuesado de carnes; mejorar el mantenimiento de las herramientas de corte, aumentando la periodicidad del afilado para mantener la hoja en buen estado; incidir en la importancia de no distraerse durante los trabajos de corte o cualquier otro trabajo que pueda representar riesgo de accidentes; comprobar periódicamente que los trabajadores siguen procedimientos de trabajo seguros en las operaciones de corte, etc...

14. Primeros auxilios Acciones tomadas en el lugar del accidente desde que se produce el accidente hasta que recibe los primeros cuidados de personal sanitario. ¿Había trabajadores con formación en Primeros Auxilios?

Ejemplo: Un compañero presente en el lugar del accidente le colocó una gasa. Fue acompañado hasta el centro asistencial más cercano. En el centro de trabajo había una persona formada en primeros auxilios pero no fue necesaria su colaboración.

15. **Posibilidad de repetición del accidente** subjetiva de que se repita el accidente en un plazo de 6 meses en caso de que no se tomen las medidas preventivas necesarias.

Alta: Si el suceso es fácil que pueda repetirse.

Media: Si el suceso puede repetirse de cuando en cuando, pero no frecuentemente.

Baja: Si es muy difícil que pueda producirse otro suceso similar por las mismas causas

16. **Gravedad potencial** Debe Indicarse la gravedad en función de la lesión o daño que podría haber causado el suceso, no en base a los daños realmente producidos.

Alta: Si el suceso podría haber causado muerte, incapacidad permanente o pérdida de un miembro.

Media: Si el suceso podría haber causado una lesión o enfermedad que resulte en una incapacidad laboral transitoria.

Baja: Si el suceso podría haber causado únicamente lesiones o enfermedades menores, que no hubieran dado lugar a baja.

17.- **Acción prevista, responsable y fecha de inicio** Se identificarán los responsables de que cada acción correctora se lleve a cabo, ya sean de formación, de organización, técnicas, etc. Asimismo se indicarán las fechas deseadas de ejecución dentro de las posibilidades y limitaciones lógicas.

En Portales de Internet podemos encontrar Modelos de *“Informes de Investigación de Accidentes”*.

PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTES

La variable fundamental en la investigación de accidentes es el conjunto de sus causas.

- **Relacionadas con los espacios de trabajo:** configuración de los espacios de trabajo, orden, limpieza, agentes físicos en el ambiente
- **Relacionadas con las instalaciones o protección:** Diseño, construcción, ubicación, montaje, mantenimiento, reparación, limpieza, disposición de protección y señalización
- **Relacionada con maquinaria:** Diseño, construcción, ubicación, montaje, mantenimiento, reparación, limpieza, disposición de protección y señalización
- **Relacionada con otros equipos de trabajo:** diseño, construcción, ubicación, montaje, limpieza, elementos y disposición de protección y señalización
- **Relacionadas con materiales y agentes contaminantes:** manipulación y almacenamiento de materiales. Productos químicos (sustancia y preparación), agentes biológicos y seres vivos
- **Relacionadas con la organización del trabajo:** método de trabajo, realización de tareas, formación, información, instrucciones, señalización sobre tareas, selección y utilización de equipos y materiales.
- **Relacionadas con la gestión en prevención:** gestión de la prevención y actividades preventivas
- **Relacionadas con los factores personales/individuales:** factores de comportamiento y factores intrínsecos de la salud o capacidades

MATRIZ DE RIESGOS

Se pone a disposición una serie de formatos relacionados con matrices de riesgos, para que tomen conocimiento en su desarrollo y las puedan aplicar correctamente en sus empresas. Esto es Matriz de Riesgos.

Una matriz de riesgo es una herramienta de control y de gestión que es utilizada para identificar procesos, tipo y nivel de riesgos inherentes de estos.

Es por esto que una matriz de riesgo permite evaluar la efectividad de una adecuada gestión en temas de prevención de riesgos. Otorgando valores que permiten actuar frente a estos riesgos, graficando esta matriz de manera clara expresando la severidad y probabilidad que sean identificados en el análisis previamente realizado.

MODELO DE MATRIZ

EMPRESA :	“DALE” Productora de Eventos
PROYECTO :	FESTIVERANO
CIUDAD :	LINARES

Proceso	Identificación de Peligros					
	actividad	Puesto de trabajo	Peligro	Consecuencia	Prob (P)	Exposición (E)
Armado y desarme escénico	Montaje Módulos Escénicos	Técnico en Estructuras Metálicas	Caída Mismo nivel	Hematomas Heridas contusiones	0.5	3
			Golpe con Herramienta	Heridas diversas	6	3
			Sobreesfuerzo	Consecuencia lumbar (Lumbago)	6	3
	Instalación Truss de Focos Par	Técnico en Estructuras Metálicas	Caída distinto nivel	Hematomas heridas	1	3
			Golpe con Herramienta	Heridas diversas	3	3
		Técnico Eléctrico	Caída distinto nivel	Hematomas heridas	1	3
			Golpe Eléctrico	Quemaduras Hematomas Heridas	1	2
	Instalación cajas de sonido.	Técnico en Audio.	Sobreesfuerzo	Consecuencia lumbar (Lumbago)	3	3

DE RIESGOS

MONTAJE	DESMONTAJE
Inicio: Viernes 20 – 01 – 12 / 11:00 Hrs.	Inicio: Sábado 21 – 01 – 12 / 02:00 Hrs.
Término: Viernes 20 – 01 – 12 / 23:00 Hrs.	Termino : Sábado 21 – 01 – 12 / 08:00 Hrs.
Inspector S.s: Daniel Guzmán Freire.	Inspector S.s.: Daniel Guzmán Freire.

Evaluación del Riesgo				Control operacional	
Consecuencia (C)	Nivel de Riesgos	Calificación	Nivel Significativo	Medida preventiva	EPP
1	1.5	AC	NO Significativo	Tolerable	EPP General
1	18	AC	No Significativo	Tolerable	EPP General
5	90	RN	Significativo	Decisiones Urgentes	EPP General
5	15	AC	NO Significativo	Tolerable	ARNÉS, CASCO, EPP General
1	9	AC	No Significativo	Tolerable	EPP General
5	15	AC	NO Significativo	Tolerable	ARNÉS, CASCO, EPP General
1	2	AC	No Significativo	Tolerable	EPP General
5	45	RM	Significativo	Es necesario Corregir	EPP General

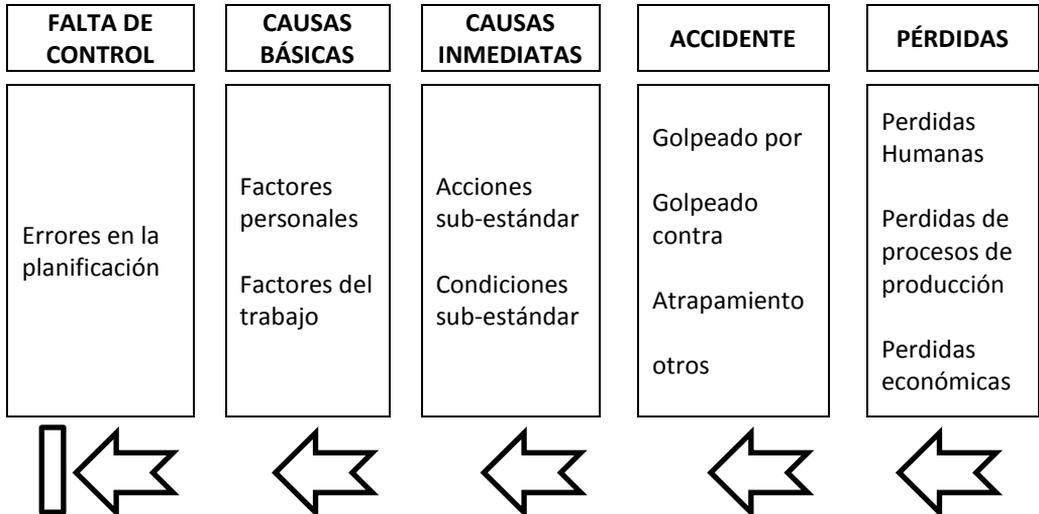
MODELO DE CAUSALIDAD

El método de causalidad es creado por Frank Bird, el mismo Autor del libro “Liderazgo en el Control de Perdidas”.

Este modelo de causalidad busca establecer que todo no ocurre por que el destino lo haya querido, si no que ocurre por una causal en un tiempo determinado y bajo condiciones y acciones puntuales que marcan un antes y un después.

El objetivo es buscar el origen de lo sucedido basándose primeramente en el “¿Porqué ocurrió?” y con un punto de inicio en el accidente mismo, dándose una suerte de “Flash Back” (Retroceder rápidamente hacia el momento de inicio del accidente).

Modelo de causalidad



OBSERVACIÓN E INSPECCIÓN PLANEADA DE SEGURIDAD

OBSERVACIÓN

La observación se enfoca claramente a observar el lugar de la actividad o tarea, buscando o evaluando el comportamiento en si del trabajador en un área determinada, posterior a ello se elabora un informe que comprenderá correcciones y/o medidas preventivas.

Estas tareas van en beneficio del trabajador, siempre y cuando se cumplan las recomendaciones establecidas en un informe posterior a la observación, además beneficia a la empresa ya que ayuda en la identificación de riesgos, evaluación de ellos y reparar lo que afecta al trabajador.

Ayuda también al mejor estado psicológico de los trabajadores al mejorar las condiciones y modificaciones de las acciones.

INSPECCIÓN

Estas labores o inspecciones están orientadas a la inspección de una tarea determinada, buscar y advertir los pasos que se han pasado por alto según nuestro Procedimiento Seguro de Trabajo y luego tomar medidas para corregir errores cometidos en la labor inspeccionada.

Estas inspecciones se considerarán dependiendo el nivel de riesgo, la consecuencia y frecuencia de la tarea. Para ello deberemos buscar y reconocer lo que no salta a simple vista, establecer los riesgos que se identifican y calificar los riesgos para luego realizar la inspección.

PAUSAS ACTIVAS

Es la actividad física que se realiza durante los períodos de trabajo y en un momento del día en que se empieza a sentir algún grado de molestia en una zona específica del cuerpo.

OBJETIVO:

Promover el auto cuidado y salud laboral, mediante la aplicación de ejercicios orientados al trabajo.

TIPOS DE PAUSAS SALUDABLES:

Existen 2 tipos de ejercicios y/o pausas activas:

• **Ejercicios preparatorios:** (Antes de comenzar la jornada laboral)

Se refiere a la actividad física que se realiza antes de iniciar la jornada laboral, y que tiene como finalidad preparar los músculos, articulaciones y estructuras anatómicas del cuerpo, que se pueden afectar por acción de la fatiga que produce el trabajo.

• **Ejercicios Compensatorios:** (*durante la jornada laboral*).

Se refiere a la actividad física que se realiza durante la jornada laboral y que tiene como finalidad proporcionar descanso a cada estructura anatómica que se ve directamente afectada por acción del trabajo que la persona realiza.

Beneficios para el Organismo

Mejora el Nivel óseo y articular.

Mejora el nivel muscular.

Mejora el nivel cardiovascular.

Mejora el nivel respiratorio.

Mejora el nivel metabólico.

Mejora el nivel Psicosocial.

PROCEDIMIENTOS SEGURO DE TRABAJO

Esta es una herramienta básica y de mucha utilidad para las labores que tengan un grado de criticidad, y que busca establecer los pasos dentro de una labor determinada que implique cierto riesgo. Como su nombre lo dice es un procedimiento que busca en el trabajador que realice paso a paso lo que aparece, que no deba tomar acciones propias arriesgadas ya que acá encontraremos el “Como hacer nuestro trabajo de manera correcta y segura”.

Para ello, nosotros debemos tener en cuenta lo que debe llevar nuestro procedimiento.

1. Datos necesarios como:

- a. Datos de empresa
- b. Nombre encargado del lugar
- c. Nombre/s de Trabajador/es
- d. Jefe de turno u obra
- e. Nombre experto prevención
- f. Nombre de Enfermero/a
- g. Números de emergencia o Mutualidad

2. Descripción de la tarea a realizar.

3. Objetivos de la tarea.

4. Pasos a seguir.

- a. En que Lugar y/o demarcar lugar.
- b. Identificación de Riesgos.
- c. Coordinar con personas a trabajar.
- d. Realizar inducción a trabajadores.

- e. Tener los EPP y revisar el estado de estos.
 - f. Solicitud y aprobación de encargado para proceder.
 - g. Todo el personal en su lugar y estos despejados.
 - h. Comenzar con labor y asegurarnos que todo marcha bien.
5. **En caso de accidente** dar aviso correspondiente a persona o entidad determinada y prestar primeros auxilios.
6. **Una vez terminada la tarea** y luego de haber hecho una observación planeada de seguridad podremos determinar si la tarea fue realizada de manera correcta o de lo contrario debemos corregir el procedimiento para que esta pueda realizarse de acorde a lo esperado.
7. **Personas encargadas** que firmen el procedimiento con observaciones personales para que nuestra labor sea completa.

En todos los casos existentes y que necesitemos un procedimiento de trabajo seguro, debemos asegurarnos de incluir hasta lo más mínimo, en caso de que la labor no sea con un alto grado de complejidad y criticidad podremos realizar un procedimiento menos complejo pero aún así que sea idóneo para el trabajo en cuestión.

TABLA VEP (VALOR ESPERADO DE PÉRDIDA)

Es una metodología de evaluar riesgos siendo un método semi cuantitativo siendo y tendremos claro que el valor esperado de la pérdida es directamente proporcional a las Consecuencias y a la Probabilidad que se produzcan, debido a la ocurrencia de un incidente determinado.

$$\text{V.E.P.} = \text{C (consecuencia)} \times \text{P(probabilidad)}$$

En la evaluación de riesgos nos encontramos con ciertos valores y criterios.

Riesgo Crítico: Cuando el VEP es inaceptable. Es un riesgo que bajo las circunstancias de operación normal es imperantes, tiene la potencialidad para:

- Dañar a las personas
- Dañar a la propiedad
- Afectar significativamente la cantidad, calidad de producto y/o costos de producción.

A la inversa, un riesgo es **NO Crítico**, cuando el VEP es aceptable o absorbible desde el punto de vista económico y tolerable desde el punto de vista ético.

CRITERIOS PARA CLASIFICAR EL RIESGO

CONSECUENCIAS (C)

Magnitud o gravedad más probable de la pérdida operacional, si varían los resultados, con respecto a lo planeado o deseado.

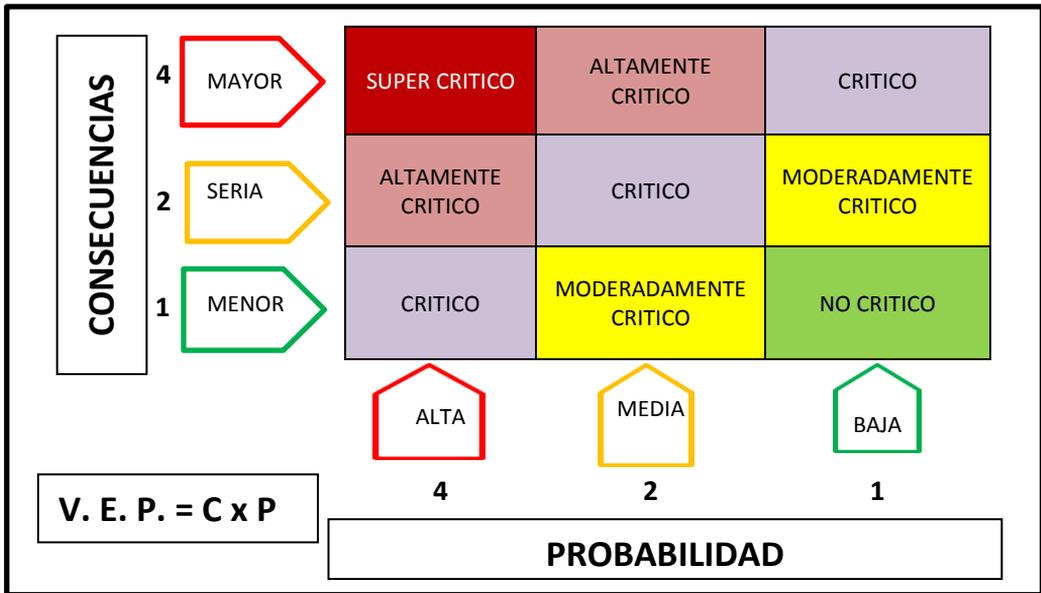
CLASE	VALOR	TIPO	CRITERIO
A	4	MAYOR	Muerte Incapacidad permanente Daño material extenso e irreparable Pérdida producción mayor a \$90.000-
B	2	SERIA	Incapacidad temporal Daño material parcial y reparable Pérdida producción entre \$45.000 y 90.000-
C	1	MENOR	Lesiones no incapacitantes Daño material, no impide funcionar Pérdida de producción, menor a \$45.000-

PROBABILIDAD (P)

Expectativa que se desarrolle toda una secuencia de causas y efectos, hasta terminar en un resultado distinto al deseado.

CLASE	VALOR	TIPO	CRITERIO
A	4	ALTA	Una vez en mil unidades de exposición (0,1%) al riesgo incontrolado, se desencadenará el incidente, o el siniestro ocurre en menos de un mes.
B	2	MEDIA	Una vez en diez mil unidades de Exposición (0,01%), o el siniestro ocurre entre un mes y dos años.
C	1	BAJA	Una vez en cien mil unidades de exposición (0,001%), o el siniestro ocurre entre 2 y 10 años.

MATRIZ DE MAGNITUD DEL RIESGO



CRITERIO PARA EL NIVEL DE ATENCIÓN

V.E.P	ÁREA MATRIZ	RANGO DE CRITICIDAD	CRITERIO
16		Súper crítico	Cada Turno
8		Altamente Crítico	Semanal
4		Crítico	Mensual
2		Moderadamente crítico	Semestral
1		No crítico	Anual

FORMULARIO TIPO DE VEP (Valor Esperado de Pérdida)

PELIGRO	CONSECUENCIA		PROBABILIDAD		V.E.P (C • P)	NIVEL DE ATENCIÓN
	tipo	valor	tipo	valor		

Rango de Criticidad:

Súper Crítico, Altamente Crítico, Crítico, Moderadamente Crítico, No Crítico.



CAPITULO VIII "Certificaciones"

- Hablemos de Certificación
 - Tipos de certificación
- Pasos generales para una certificación
 - Certificación ISO
 - Certificación FSC
 - Certificación HACCP
 - Certificación OSHAS

HABLEMOS DE CERTIFICACIÓN

La palabra certificación puede llegar a tener relevancia y distintos significados dependiendo de quien aplicará una certificación. Ya que para una empresa bien constituida, puede ser sinónimo de inversión, en cambio para una pequeña o mediana empresa puede ser sinónimo de una meta difícil de lograr, ya que por diversos motivos y para lograr lo que necesita deberán luchar por certificarse y deberán incurrir en costos económicos, aunque no dejando de lado la palabra inversión... Entonces, ¿Cuál será la diferencia? Es simple, la diferencia se encuentra en los recursos para poder invertir en la certificación, claramente son enormes y es por ello que como expertos debemos manejar temas de certificación que muchas veces nos piden tener conocimientos de estos, por motivos que ya sabemos... Los enormes costos que puede resultar el proceso de certificación para una empresa.

¿Qué es un certificado de calidad?

Para ello, debemos definir primero el concepto de Normalización, Se trata de un proceso por el que las características de un producto o servicio quedan reflejadas en un documento al cual se le denomina "Norma". Esto se puede conseguir tras un acuerdo de todos los grupos con interés en el producto final o servicio, siendo fabricantes, usuarios, autoridades, asociaciones profesionales entre otros.

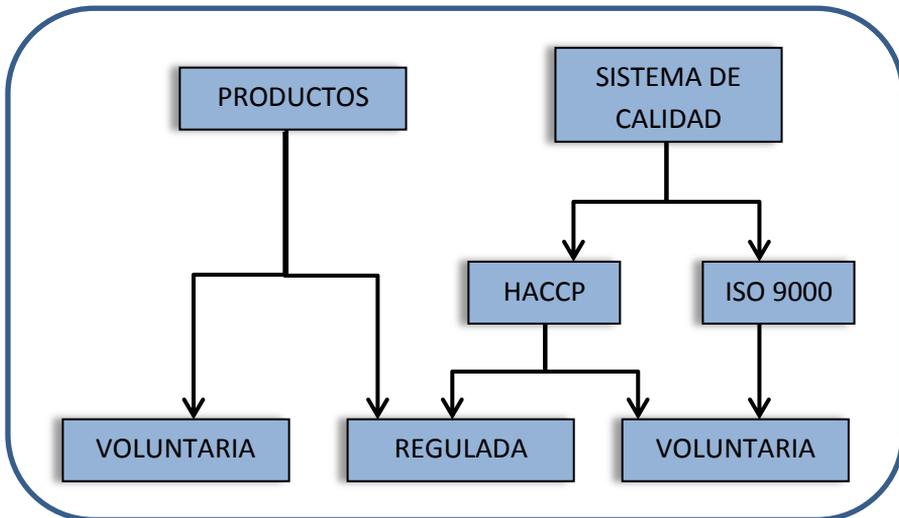
Entonces si consideramos lo anterior, deberíamos entender que la certificación es un resultado de un proceso por el cual los evaluadores o auditores de una entidad certificadora, examinan la conformidad del producto o sistema de gestión de acuerdo a los requisitos de la norma. Si es conforme, los encargados de la certificación emitirán un documento público (el certificado), dando fe de los resultados del examen.

TIPOS DE CERTIFICACIÓN

En el tema de Certificación actualmente podemos distinguir dos grandes grupos; Certificación de Sistemas y Certificación de Productos.

La certificación de sistemas es un proceso por el cual se garantiza la calidad y características por el cual se fabrica, se produce o se elabora un producto final, todo bajo normas específicas o documentos preestablecidos

La Certificación de Producto es un proceso mediante el cual se garantiza la calidad y/o las características de un producto final según lo establecido en una norma específica u otros documentos preestablecidos.



En un documento de CESMEC, ellos determinan la certificación de productos y sistemas de calidad de la siguiente manera.



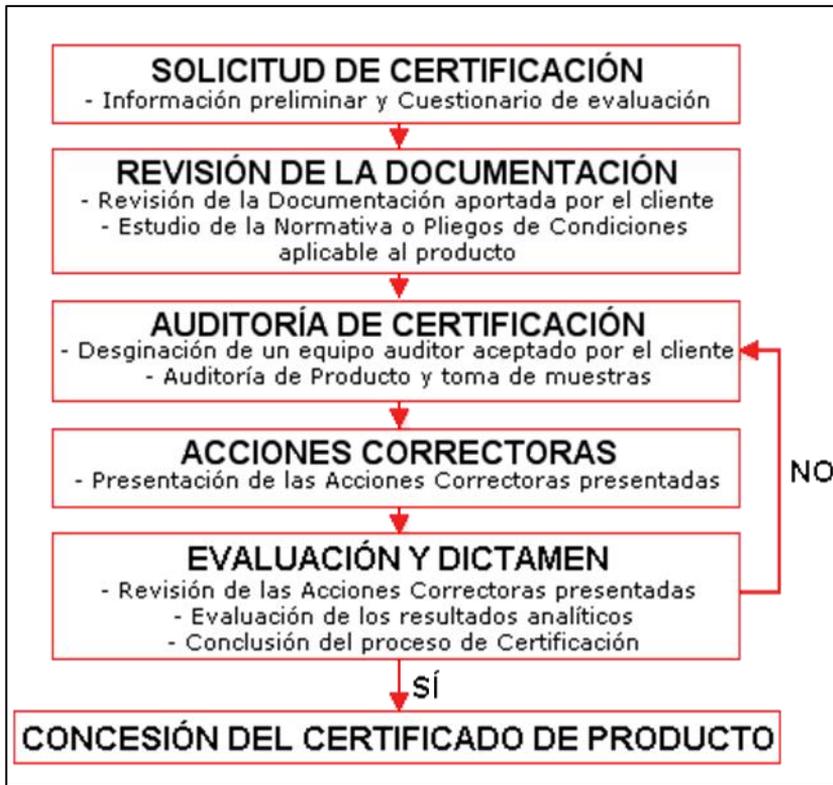
Cabe destacar que la Certificación de sistemas de calidad están incluidas la certificación en base a las normas ISO 9000, ISO 14000, OSHAS 18000 u otras.

La ISO 9001:2000 y la ISO 14001:2004 **dan los requisitos genéricos para los sistemas de gerencia** y no los requisitos para los productos específicos o los servicios, estas no son certificaciones del producto o garantías del producto.

PASOS GENERALES PARA UNA CERTIFICACIÓN

Si bien es cierto, Las certificaciones cumplen un rol importante en las empresas y vida diaria de ellas, sabemos que hay muchas certificaciones y muchas maneras de certificar, todas con distintos objetivos y distintas etapas para llegar al paso final, Acreditar la Certificación y su proceso debidamente cursado.

A continuación, se dan a conocer los pasos más importantes y de manera general, para implementar un sistema de gestión de calidad en cualquier empresa.

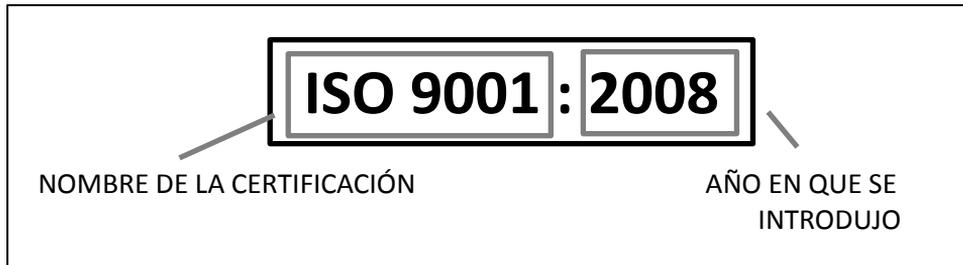


CERTIFICACIÓN ISO

En cuanto a normas ISO, podemos encontrar la más común que es la certificación ISO 9001:2008, la cual está basada en un Sistema de Gestión de Calidad del producto o servicio.



En algunas ocasiones podemos encontrarnos con publicidad de empresas con la certificación expresada de esta forma...



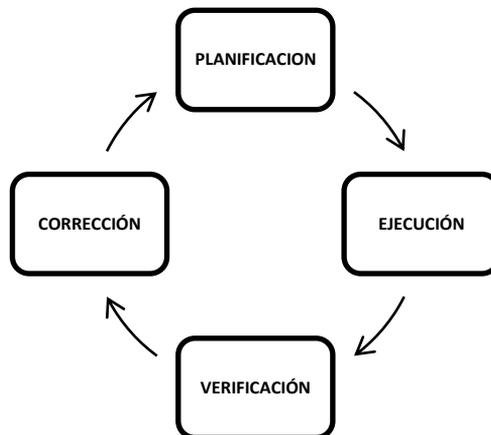
Cuando hablamos de certificación ISO 9001-2008 estamos refiriéndonos básicamente a la certificación de un producto, basado siempre en el procedimiento por el cual se elabora, por ejemplo.

Una Constructora puede certificar la estructura de sus edificios, siempre y cuando el modo en que se proceda esté normado y sea de acuerdo a estándares documentados legales, tanto a nivel nacional e internacional.

¿De que servirá una Certificación como ISO 9001 en nuestra empresa?

- Podemos obtener beneficios como el que nuestros clientes tengan una confianza y fidelidad hacia nuestro producto o servicio.
- Ventajas competitivas, respecto a otras empresas que no tienen certificación, siendo un elemento diferenciador.
- Facilita la mejora continua de nuestra empresa, mediante auditores internos que ayudan a la corrección de alguna falla en cualquier aspecto relacionado a la norma de certificación.
- Reconocimiento Internacional, y posibilidades de ampliar el mercado, mejorando la imagen de la empresa.
- Permite optar a mercados restringidos, en donde solo ingresan aquellos con características y cualidades específicas, e ISO es una de ellas, pudiendo incluso llegar a la contratación pública.

La Estructura de la Certificación ISO puede ser demostrada de la siguiente forma.



LAS DESCRIPCIONES GENERALES DE UN SISTEMA ISO

Sistema de gestión

El cual debe contener los requisitos generales y los requisitos para gestionar la documentación necesaria.

Responsabilidades de la Dirección

Debe contener los requisitos a cumplir por parte de la dirección de la organización, tales como definir la política de la empresa, definir responsabilidades y autoridades, aprobar objetivos como el compromiso de la dirección con la calidad, entre otros.

Gestión de los recursos

La Norma distingue 3 tipos de recursos sobre los cuales se debe actuar, estos son: RR.HH. infraestructura, y ambiente de trabajo. Aquí se debe establecer el modo para demostrar el buen manejo de los recursos anteriormente mencionados.

Realización del producto/servicio

Aquí están contenidos los requisitos puramente de lo que se produce o brinda como servicio (la norma incluye servicio cuando denomina "producto"), desde la atención al cliente, hasta la entrega del producto o el servicio.

Medición, análisis y mejora

Aquí se sitúan los requisitos para los procesos que recopilan información, la analizan, y el actuar en consecuencia a los datos obtenidos. El objetivo es mejorar continuamente la capacidad de la organización para suministrar productos y/o servicios que cumplan con los requisitos estandarizados. El objetivo declarado en la Norma, es que la organización busque sin descanso la satisfacción del cliente a través del cumplimiento de los estándares de calidad para ello.

CERTIFICACIÓN FSC

Esta certificación es Internacional y se basa en el manejo sostenible de bosques, además se preocupa por la garantía de calidad y sustentabilidad de los bosques en donde se desempeñan las empresas forestales, además la Certificación FSC es una organización internacional independiente, no Gubernamental y sin fines de lucro.



LOS OBJETIVOS:

- Garantizar que las empresas utilicen materias primas, forestales, maderables o no maderables.
- Preocuparse de beneficio sociales.
- Se encarga de la conservación ambiental.
- Busca la Viabilidad económica de la producción.
- Busca aumentar su credibilidad antes los consumidores.
- Debe ser Responsable y Continuamente Mejorada.

LOS COMPROMISOS:

Obediencia de las leyes o principios de la FSC: La empresa o comunidad debe respetar todas las leyes que correspondan.

Derecho y responsabilidad de posesión y Uso de la Tierra: Las comunidades deben comprobar que los terrenos tengan posesión, deben estar documentados y legalmente establecidos, en casos de conflictos deberán adoptar mecanismos apropiados para la resolución de disputas sobre reivindicaciones y uso de la tierra.

Derecho de los Pueblos Indígenas: La empresa o comunidad debe reconocer y garantizar de los derechos de uso y posesión de las tierras.

Relación comunitaria y derecho de los trabajadores: Deben Trabajar para promover un mejoramiento continuo, ya sea para la empresa, comunidad, trabajadores (as) para desarrollar una calidad y bienestar gratificante.

Beneficios del Bosque: Deben demostrar interés en mejorar la viabilidad económica del manejo forestal, con evaluaciones del proceso productivo, diversificando al máximo la producción y reduciendo las pérdidas.

Impacto ambiental: Se Debe Trabajar de forma que pueda evaluar y minimizar los impactos ambientales, para esto se debe utilizar técnicas de explotación de impacto reducido, además garantiza la no recogida de madera en las aéreas de preservación permanente.

Plan de Manejo: Un plan de manejo que considere los organismos ambientales y FSC, Identificando impactos y medidas para minimizarlos.

Acompañamiento y evaluación: Establecer los impactos ambientales y sociales ocasionados, presentar medidas para su reducción.

Manutención de bosques de alto valor para conservación: La empresa o comunidad debe identificar, conservar y mantener las aéreas forestales que presenten características de alto valor para conservación, que puedan ser de carácter ambiental, social o económico.

Plantaciones: Deben ser planificadas.

Las plantaciones proporcionan muchos beneficios sociales y económicos, a su vez satisface las necesidades globales y ayudan a promover restauración y conservación de los bosques naturales.

La participación de los trabajadores y sindicatos en la certificación FSC es importante ya que ayuda a lo siguiente:

- Interfieren en el debate sobre regulación de derechos, de política forestal etc.
- Hacen cumplir los derechos legales a los trabajadores y otros que se vean involucrados.
- Ayuda a mejorar las condiciones de trabajo, tanto la calidad y seguridad.
- Hacen presión para que la empresa mejore sus prácticas de manejo forestal.
- Identifican y discuten los problemas para solucionarlos, así disminuyen los conflictos.
- Ayuda a que los trabajadores sepan, como y que hacer según la certificación, además de saber las etapas del proceso y saber bien en que está basada la certificación.

CERTIFICACIÓN HACCP

Introducido en el 1971 Por H.E. Bauman y científicos de la compañía Pillsbury, el objetivo era producir alimentos seguros y de alta calidad para los de la NASA.

HACCP = Análisis de Peligros y Control de Puntos Críticos.

Es un programa de seguridad en alimentos cuya meta principal es prevenir las enfermedades que pueden ser transmitidas a través de los alimentos.

CONCEPTO: Es un método sistemático, preventivo, dinámico que permite asegurar la cadena alimentaria.

Se elaboran productos microbiológicamente seguros al analizar los materiales crudos, los problemas que pueden ocurrir durante el procesamiento y aquellos que ocurren por abusos del consumidor.

OBJETIVOS:

1. Producir alimentos seguros siempre.
2. Proporciona evidencia de una producción y manipulación segura de los alimentos.
3. Proporciona confianza en los alimentos, tanto a nivel nacional como internacional.
4. Se puede aplicar desde una multinacional hasta un pequeño productor.
5. Permite confiar en los productos propios y los clientes confíen en la empresa.
6. Es un sistema de control basado en la prevención.
7. Es un sistema muy rentable para la empresa, disminuye los productos rechazados.
8. Incluye a todo el personal, favoreciendo el trabajo en equipo.

Pre-requisitos para establecer HACCP.

- **Decisión gerencial:** Compromiso de alta gerencia de implementar la política de aseguramiento de calidad en su empresa.
- **GMPs o BPMs:** Corresponden al soporte legal de buenas prácticas de manufactura, al que se debe ajustar cada procedimiento, el propósito es lograr un producto en óptima calidad y sanidad.
- **SOP's:** Se basan en los procedimientos estándares de operación como; Atención de reclamos, trazabilidad o seguimiento del producto, recepción de materia, despacho y distribución del producto, inclusive la calibración de equipos e instrumentos y control de los proveedores, entre otras.
- **SSOP's:** Permiten asegurar la inocuidad y los monitoreos y verificación de los aspectos de las GMPs, que son necesarios controlar en forma permanente.
 - Limpieza y sanitización. © Higiene personal
 - Suministro de agua y hielo © Control de plagas
 - Manejo de productos químicos
 - Disposición de desechos © Ventilación
- También debemos complementar **los principios de la certificación.**
 - Análisis de peligros.
 - Determinación de puntos críticos de control.
 - Establecimiento de los límites críticos.
 - Establecimiento de Procedimientos de Monitoreo.
 - Establecimiento de Acciones Correctivas.
 - Procedimientos de Verificación y Validación.
 - Establecimiento de Registros.

¿Cómo se realiza la fiscalización de alimentos en Chile?

En Chile, el Ministerio de Salud (MINSAL) es el encargado de fiscalizar a la industria productora de alimentos, para lo cual hoy en día cuenta con dos herramientas:

1. El Reglamento Sanitario de los Alimentos (RSA)
2. Plan Regional de Salud Pública (PRSP) en su componente “Inocuidad de los alimentos”.

La Organización Panamericana de la ha definido las Buenas Prácticas de Fabricación (BPF) y el Sistema de Análisis de Peligros y de Puntos Críticos de Control (HACCP) como los métodos modernos para el control de alimentos, a utilizar por parte de los gobiernos e industrias.

¿Existe alguna norma relacionada?

El INN tiene como ejemplar la NCh2861. 2004 y NCh2861. 2011; Se hace necesario que las empresas adopten a la brevedad los nuevos cambios, conociendo las modificaciones que se han generado, mediante capacitación integral, de manera de actualizar adecuadamente los sistemas de inocuidad alimentaria implementados.

CERTIFICACIÓN OSHAS

Primero que todo debemos establecer y definir claramente las siglas del sistema.

OSHAS: Occupational Safety Health Assessment Series
(Serie de Evaluación de Seguridad y salud Ocupacional)

En este caso hablaremos del sistema de calidad OSHAS 18001, la cual se clasifica como una herramienta que ayuda a las empresas a identificar, evaluar, administrar y gestionar la salud ocupacional y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio. Entendiendo que el manejo de riesgos antes que un gasto es una inversión.

EL OBJETIVO

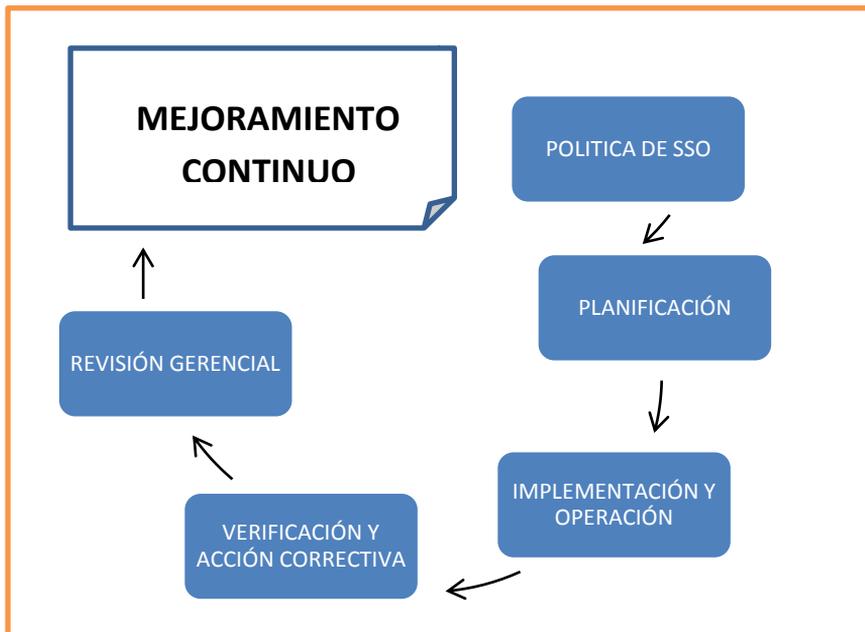
Es proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión SSO (Seguridad y Salud Ocupacional) eficaz y que sea posible de integrar con otros requisitos de gestión, para alcanzar objetivos de SSO.

LOS BENEFICIOS.

- Asegura a los clientes el compromiso con un sistema de gestión de SSO eficiente y demostrable.
- Ayuda a mantener buenas relaciones con los trabajadores.
- Obtener seguros a un costo razonable (economías).
- Fortalecer una imagen corporativa de la organización y fortalece su competitividad en el mercado.
- Mejora el control de costos de los accidentes.
- Reducir las posibilidades de juicios por responsabilidad civil.
- Facilitar la obtención de licencias y autorizaciones

ELEMENTOS ESENCIALES DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Como se mencionó anteriormente, las certificaciones buscan siempre un mejoramiento continuo, que sean constante en el perfeccionamiento y en las revisiones, OSHAS 18001 no es una excepción a la norma, y aquí se aclaran los elementos principales de una certificación de calidad para la gestión de SSO.





CAPITULO ANEXO

Ley 20.660

LEY 20.660, LEY DEL TABACO

La ley número 20.660 es básicamente una modificación a la Ley nº 19.419, todo ello basado en materia de ambientes libres de humo de tabaco.

Como Expertos en prevención, muchas veces nos piden asesorías para aquellos lugares con fines de diversión nocturna u otros relacionados, y hasta el día 28 de febrero de 2013 se podía fumar cigarrillos en recintos deportivos como Estadios de fútbol, restaurantes, Discotheques y similares. Hoy debemos saber como cuidar el ambiente y no por el ambiente mismo, si no por el respeto a las personas que rodean a aquellas que son fumadores, esto no debe ocurrir solo en los lugares de trabajo, si no que hacerlos propios de una nueva cultura, siendo la base de lo que busca el congreso con la implementación y modificación de esta nueva ley, El respeto hacia la persona que está al lado, la no contaminación del aire que puede ser perjudicial para la salud de quien no fuma cigarrillos.

Algunas de las modificaciones e incorporaciones de a ley son:

- Se reemplaza la expresión y las frases "productos hechos con tabaco" por "productos de tabaco".
- Se determinan los productos de tabaco como "productos preparados totalmente o en parte utilizando como materia prima hojas de tabaco y destinados a ser fumados, chupados, mascados o aspirados".
- Se incorpora una letra (d) como argumento de Espacio interior o cerrado: "Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal".

En este capítulo sabremos más claramente dónde, cómo y cuándo fumar un cigarrillo, según la ley chilena.

¿Dónde está prohibido fumar?

- Medios de transporte de uso público o colectivo.
- Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de establecimientos de educación parvularia, básica y media.
- Ascensores.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Aeropuertos y terrapuertos.
- Teatros y cines
- Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- Dependencias de órganos del Estado.



ASPECTOS GENERALES Y RESUMEN

DECRETO SUPREMO N° 594

ASPECTOS GENERALES Y RESUMEN DE D.S. N°594

¿Que establece el reglamento del D.S. N° 594?

Establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberán cumplir todo lugar de trabajo y los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

¿A quien le corresponderá supervisar las órdenes de este reglamento?

A los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente.

¿Cuáles son las condiciones sanitarias y ambientales de una empresa?

Las adecuadas para proteger la vida y la salud de los trabajadores, sean o no contratos directos

La construcción, reconstrucción, alternación, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

¿Cuáles son las condiciones de los pisos?

Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, sólidos y no resbaladizos. Y en donde manejen productos tóxicos o corrosivos, deberán ser de material resistente a estos, impermeables y no porosos para facilitar la limpieza oportuna y completa.

Cuando exista humedad del piso, debe haber sistemas de drenaje u otros que protejan a las personas contra la humedad.

¿Cómo deben ser los elementos estructurales de una empresa y su mantenimiento?

Las paredes, los cielos rasos, puertas y ventanas y demás, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera.

¿Cómo deben mantenerse los pasillos de tránsito y los pisos de las empresas?

Libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores ya sea en tránsito normal o emergencia.

¿Cómo deben ser los pasillos de circulación?

Serán amplios permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes.

Los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser menores a 150 cm.

¿Los campamentos para trabajadores?

El empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas extremas.

¿Cuál es la T° las habitaciones de los campamentos?

La temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10°C ni mayor de 30°C.

Respecto a los dormitorios y camas.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones

Condiciones de lugares de trabajo a cielo descubierto.

SE deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

¿Cual es la mantención de los lugares de trabajo en general?

Deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

PÁRRAFO II

DE LA PROVISIÓN DE AGUA POTABLE

Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable para el consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo.

Las redes de distribución de aguas provenientes que no sean de la red publica de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última (no se combinará el agua)

Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente.

¿Cuál es la dotación de agua por persona que una empresa debe tener por día?

Deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria y deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día.

En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad

De acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador

En caso de que el agua se almacene en estanques:

Deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, deberá evitarse todo tipo de ingreso de agentes contaminantes que afecten la calidad y los requisitos mínimos de acuerdo a la norma, además deberá distribuirse por cañerías y salidas por llave de paso en buenas condiciones.

PÁRRAFO III

DE LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES LÍQUIDOS Y SÓLIDOS

¿Qué no se debe vaciar a la red pública de desagües?

Sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente.

La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de esta.

En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de riego, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, deberá contar con la autorización sanitaria.

Art. 18

Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización sanitaria y comprobando que el transporte y la disposición final es realizada por personas autorizadas por el servicio de salud correspondiente. ^{art.19}

¿Qué se entiende por residuo industrial?

Todo residuo sólido o líquido, o combinaciones de estos, que provengan de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos.

art.18

La empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación:

- ! Antimonio, compuestos de antimonio
- ! Arsénico, compuestos de arsénico
- ! Asbesto (polvo y fibras)
- ! Berilio, compuestos de berilio
- ! Bifenilos polibromados
- ! Bifenilos policlorados
- ! Cadmio, compuestos de cadmio
- ! Cianuros inorgánicos
- ! Cianuros orgánicos
- ! Compuestos de cobre
- ! Compuestos de cromo hexavalente
- ! Compuestos de zinc
- ! Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico
- ! Compuestos orgánicos de fósforo
- ! Dibenzoparadióxinas policloradas
- ! Dibenzofuranos policlorados
- ! Desechos clínicos
- ! Éteres

- ! Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles
- ! Medicamentos y productos farmacéuticos
- ! Mercurio, compuestos de mercurio
- ! Metales carbonilos
- ! Nitratos y nitritos
- ! Plomo, compuestos de plomo
- ! Productos químicos para el tratamiento de la madera
- ! Selenio, compuestos de selenio
- ! Soluciones básicas o bases en forma sólida
- ! Solventes orgánicos
- ! Sustancias corrosivas
- ! Sustancias explosivas
- ! Sustancias infecciosas
- ! Sustancias inflamables
- ! Talio, compuestos de talio
- ! Telurio, compuestos de telurio.

PÁRRAFO IV

DE LOS SERVICIOS HIGIÉNICOS Y EVACUACIÓN DE AGUAS SERVIDAS

Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado dispondrá de una puerta y separación permanente de anexos a este. ^{Art. 21}

Cuando el desempeño implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados, cuando sean duchas con calentador a

gas, deberá estar con chimenea de descarga de gases y en un lugar debidamente ventilado y fuera de los recintos de servicios higiénicos.

En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. El empleador será el responsable de la mantención y del debido cuidado, funcionamiento y limpieza de este.^{art22}

La cantidad es la siguiente:

N° de Personal	Excusados	Lavatorios	Duchas
Entre 1 y 30	Entre 1 y 2	1 a 2	1 a 3
31 a 60 personas	3 -4	3	3 - 6
De 61 a 80	4 y 5	De 4 a 5	De 7 a 8
De 81 a 90	5	5	9
De 91 a 100	6	6	10

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada 15 y una ducha por cada 10 trabajadores. Siempre y cuando se cumpla lo estipulado en el inciso segundo del artículo 21.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá remplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.^{art.23}

En aquellas faenas temporales que no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, *cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23.*

El transporte, habilitación y limpieza de estos será responsabilidad del empleador.

Cuando se termine la faena el empleador estará obligado a reacondicionar el lugar ocupado por los baños químicos o letrinas para que no se emanen malos olores e incluso para evitar contaminación ambiental y accidentes por la instalación.

¿Cuál es la distancia mínima entre los servicios higiénicos y el lugar de trabajo?

Los servicios higiénicos y/o letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo ^{art. 25}

Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes. ^{art. 26}

PÁRRAFO V

DE LOS GUARDARROPÍAS Y COMEDORES

Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas y el número total de estos debe coincidir con el número de trabajadores en la faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, estos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes siendo uno para la ropa de vestir y otra para la de trabajo. Es responsable el empleador del lavado de la ropa de trabajo para así evitar que el trabajador la retire del lugar de trabajo ^{art. 27}

Se dispondrá de un comedor, el que estará aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador se hace responsable de la limpieza y buen funcionamiento de los comedores.

¿Cómo debe ser y que deberán contar los comedores?

Con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, con protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica. ^{Art. 28}

En el caso en que el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores dentro del área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el impedimento del ingreso de contaminantes. ^{Art 29}

En aquellos casos en que sea imposible contar con un comedor fijo, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo. ^{art.30}

Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente. ^{art.31}

TITULO III

DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES

PÁRRAFO I

DE LA VENTILACIÓN

Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que proporcione condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador. ^{art.32}

Cuando existan agentes de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes. ^{art33}

Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar los 60 cambios en una hora, todo esto dependiendo de las condiciones ambientales y la concentración de contaminantes.

Art. 34

Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en remplazo del extraído. Y la circulación no debe exceder 1 metro por segundo ^{art. 35}

PÁRRAFO II

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD

Los elementos estructurales y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas. ^{art.36}

Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con:

- Vías de evacuación horizontales y/o verticales
- Cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción
- Disponer de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida hacia zonas de seguridad.
- Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación
- Los accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones.
- Las salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.

Se deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.^{art.37}

Deberán estar debidamente protegidos todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.^{art.38}

Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.^{art.39}

Sé prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.^{art.40}

Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.^{art.41}

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos específicos, en las condiciones adecuadas de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible:

Permanentemente en el recinto, un plan detallado de acción para enfrentar emergencias,

Una hoja de seguridad donde se incluyan, a lo menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas:

- ✓ Nombre comercial,
- ✓ fórmula química,
- ✓ compuesto activo,
- ✓ cantidad almacenada,
- ✓ características físico químicas,
- ✓ tipo de riesgo más probable ante una emergencia,
- ✓ croquis de ubicación donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias.

Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia al fuego de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el decreto N°90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.^{art.42}

Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traillas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

PÁRRAFO III DE LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa pre-establecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.^{art.44}

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N°369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo remplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.^{art.45}

El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

Superficie de cubrimiento máxima por cada extintor (M2)	Potencial de extinción como mínimo	Distancia máxima de traslado (Mts)
150	4A	9
225	6A	13
375	10A	13
420	20A	15

Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será

10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.^{art.46}

¿Dónde se ubicarán los extintores?

En sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.^{art.47}

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.^{art.48}

Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.^{art.49}

De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPOS DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
<p>CLASE A</p> <p>COMBUSTIBLES SOLIDOS COMUNES TALES COMO MADERA, PAPEL, GENERO, ETC.</p>	<p>AGUA PRESURIZADA, ESPUMA, POLVO QUÍMICO SECO ABC</p>
<p>CLASE B</p> <p>LÍQUIDOS COMBUSTIBLES O INFLAMABLES, GRASAS Y MATERIALES SIMILARES</p>	<p>ESPUMA</p> <p>DIÓXIDO DE CARBONO (CO₂)</p> <p>POLVO QUÍMICO SECO ABC - BC</p>
<p>CLASE C</p> <p>INFLAMACIÓN DE EQUIPOS QUE SE ENCUENTRAN ENERGIZADOS ELÉCTRICAMENTE</p>	<p>DIÓXIDO DE CARBONO (CO₂)</p> <p>POLVO QUÍMICO SECO ABC - BC</p>
<p>CLASE D</p> <p>METALES COMBUSTIBLES TALES COMO SODIO, TITANIO, POTASIO, MAGNESIO, ETC.</p>	<p>POLVO QUÍMICO ESPECIAL</p>

art.50

Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva realizada por el fabricante o servicio técnico, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, siendo siempre responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias.^{art.51}

En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger.^{art.52}

PÁRRAFO IV DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 53°.-

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean estos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad.^{art.54}

ARTICULO 55 EN ADELANTE.

1. ¿Que debe hacer el empleador cuando las concentraciones de sustancias contaminantes sobrepasan los limites?

El empleador deberá iniciar las acciones necesarias para controlar el riesgo, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto.

En todos estos casos el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

2. ¿Como se deben realizar los trabajos en que el ambiente atmosfera contenga menos de 18% de oxigeno?

En estas condiciones no es posible realizar trabajos a menos que cada trabajador lleve consigo la protección correspondiente

3. Explique que se entiende por:

LIMITE POSIBLE PONDERADO: Es el valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos que existen durante la jornada normal de 8 H/diarias y un total de 48 H/semanales.

LIMITE PERMISIBLE TEMPORAL: Es el valor máximo permitido para el promedio de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, son medidas en un periodo de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido.

LIMITE PERMISIBLE ABSOLUTO: Es el valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos medida en cualquier momento de la jornada de trabajo.

4. ¿Que significa que las sustancias químicas se les aplique los siguientes calificativos?

PIEL: se califican así aquellas sustancias químicas que puedan ser absorbidas a través de la piel humana y deben adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel. Se deberán extremar las medidas de protección y de higiene.

A1: Estudiadas y analizadas, comprobadas de ser cancerígenas para el ser humano.

A2: Son las sustancias sospechosas de ser cancerígenas para el ser humano, y al igual que la clasificada A1 se deben extremar las medidas de higiene y protección.

A3: estas sustancias son cancerígenas para animales de laboratorio, pero no para seres humanos.

A4: estas sustancias se encuentran en estudios y aun no se dispone de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas.

5. Señale los siguientes conceptos.

RUIDO ESTABLE: Es el ruido que presenta fluctuaciones con presión sonora instantánea inferiores o iguales a 5dB (A) lento, durante un periodo de observación de 1 minuto.

RUIDO FLUCTUANTE: Ruido que presenta fluctuaciones del nivel presión sonora superiores a 5 dB.

RUIDO IMPULSIVO: Ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

6. ¿Que se entiende por vibración?

Se entiende por vibración todo movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos solidos.

7. Indique los tiempos máximos de digitación.

No deben ser más de 8 horas diarias y tampoco mas de 40 horas semanales, concediéndole un descanso de 5 minutos por cada periodo de 20 minutos de digitación continúa.

8. ¿Que se entiende por carga calórica?

Esta definición es el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad, el aire y calor radiante. Aquí debe determinarse el índice de temperatura de globo y bulbo húmedo.

9. ¿Que se entiende por exposición al frio?

Las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda 35 del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C aceptada como una sola exposición ocasional.

Cabe resaltar que la temperatura -10°C, al aire libre, se considera temperatura ambiental crítica. Aunque se agrava por las lluvias y/o corrientes de aire.

10. ¿Que se les debe proporcionar a los trabajadores expuestos al frio?

Ropa adecuada, no muy ajustada, fácil de desabrochar y sacar, y la ropa exterior debe ser de material aislante.

11. ¿Con que deben contar las cámaras frigoríficas?

Deberán contar con un sistema de seguridad y de vigilancia adecuados para facilitar rápidamente la salida del trabajador en cualquiera sea los casos de emergencia.

12. Que significa, los siguientes:

Valoración biológica de exposición interna:

Es una colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.

Indicador biológico:

Es el término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.

Límites de tolerancia biológica:

Es la cantidad máxima permisible en el trabajador, de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.

13. ¿Como se determinan las concentraciones de agentes químicos, que debe hacer el empleador si sobrepasan los límites de tolerancia?

Estas concentraciones son determinadas en muestras biológicas tales como, sangre y orina. Y en caso de que sean sobrepasadas estas concentraciones el empleador deberá iniciar las acciones necesarias que

eviten el daño a la salud del trabajador derivados de las condiciones laborales.

14. ¿Que sucede si uno o mas trabajadores presentan indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que estén prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo?

La autoridad sanitaria obligara al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador.

15. Que se entiende por:

ACTIVIDADES PRIMARIAS: Toda actividad que se realiza en un predio para la obtención de productos provenientes de este predio.

FAENAS A CAMPO ABIERTO: Realizadas al aire libre, bajo cubierta simple en invernaderos o establos.

ACTIVIDADES PRIMARIAS AGRÍCOLAS: Aquellas que van desde la siembra o plantación hasta la cosecha y entrega de los productos. No se cuentan estas actividades tales como; limpieza, enfriamiento, selección, fraccionamiento, embalaje, secado, descascarado, deshuesado, acopio, almacenamiento, pelado, picado, molido, triturado, estrujado, colado, salmuerado.

ACTIVIDADES PRIMARIAS PECUARIAS: Relacionadas con la crianza y productos de ganado, la crianza, engorda, ordeña, esquila, acopio, enfriado, envasado, enfardado y demás similares que no produzcan la transformación de los productos además de los centros de acopio lechero que pertenezcan a pequeños productores agrícolas.

ACTIVIDADES PRIMARIAS FORESTALES: referidas a la producción y cultivo de madera, que se realizan en viveros, campamentos, bancos y aserraderos móviles; en la preparación de suelos; la plantación, raleo, corta y extracción de madera en forma de troncos desbastados o madera escuadrada. Incluye el acarreo y transporte de la madera hasta los puntos de entrega a una empresa de transporte o industria.

16. Respetos de las actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto indique:

I. el empleador deberá proveerlos de dormitorios separados para hombres y mujeres y deberán:

- A. Estar dotados de iluminación segura. (sin llama abierta)
- B. Tener pisos y paredes además de techos con aislación suficiente y contar con ventilación natural para mantener una temperatura interior entre 10°C y 30°C, durante la hora de reposo de los trabajadores.
- C. Tener una cama o camarote por cada uno de los trabajadores, de material resistente y dotado con colchón y almohada en buenas condiciones.
- D. Tener amplitud necesaria para evitar el hacinamiento.

II. En las faenas que se realicen a más de 75 Mts. de las fuentes de agua potable deberá proveerse un mínimo de 10 litros por jornada y por trabajador de agua fresca para la bebida, que ésta provenga de una red de agua potable, de pozo, noria o vertientes autorizadas. Debe ser únicamente extraída mediante llaves.

III. el empleador deberá proveer de letrinas o baños químicos independientes y separados para hombres y mujeres. Será responsabilidad del empleador habilitarlos, transportarlos y mantenerlos en buen estado de funcionamiento y limpieza e higiene de sus artefactos y la distancia que no exceda de 125 Mts. de los lugares de mayor concentración de ellos dentro del predio.

IV. deberá disponerse por lo menos, un recinto habilitado de manera provisoria y con materiales ligeros, debidamente delimitado, que proteja al trabajador de condiciones, climáticas adversas y suficientemente alejado de los lugares en que hubiere sustancias tóxicas o peligrosas, de modo de evitar la contaminación. Además contará con un sistema natural o mediante frio para conservar los alimentos que lleven los trabajadores, y en ningún caso el trabajador deberá consumir alimentos el mismo tiempo en que ejecuta labores.

17. Medidas a adoptar en el caso de aplicación de plaguicidas.

Las medidas son la prohibición de personas sin protección personal adecuada, durante el periodo de aplicación y en el periodo en que ya se haya cumplido el plazo de seguridad señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado y a falta de ello (del plazo aplicado) hará un plazo fijado por la autoridad sanitaria de acuerdo con criterios técnicos y recomendaciones internacionales de este tema.

BIBLIOGRAFÍA

Manual básico de prevención de Riesgos Laborales

Centro de estudios Financieros, 1999.

Liderazgo de Control Total de pérdidas

Frank Bird & George Germain, 1990.

Ergonomía básica

Área Ergonomía

Sector INP, PDF - 2011

Manual de Higiene Industrial

Carpeta Capacitación Área Higiene Industrial,

Sebastián Valdivieso, Ingeniero Experto En Prevención de Riesgos

ISL - 2012

Manual de Fundamentos básicos de Prevención de Riesgos

Carlos Gómez, Ingeniero Forestal y Experto en Prevención de Riesgos. 2011.

Documentos de CESMEC y de BUREAU VERITAS CERTIFICATION.

Definiciones y conceptos de certificación.

www.prevenzionchile.cl

www.paritarios.cl

www.achs.cl

www.bcn.cl

CONTACTO A E-MAIL: D.GUZ@LIVE.CL



CONTACTO A E-MAIL: D.GUZ@LIVE.CL