
GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPES)

EDITOR RESPONSABLE:

José Espinosa Robles
Jefe Subdepartamento de Seguridad y Tecnologías en el Trabajo

COMITÉ DE EXPERTOS:

María Francisca Olivares
Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

Maximiliano Urzúa
Mutual de Seguridad (MUTUAL)

Danilo Romero
Instituto de Seguridad en el Trabajo (IST)

Paula Zapapa
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

Mario Maturana
Instituto de Salud Pública de Chile (ISP)

REVISOR:

Reynaldo Concha Maureira
Jefe Departamento Salud Ocupacional

D004-PR-500-02-001

Versión 1.0
Diciembre, 2013

Para citar el presente documento:

Instituto de Salud Pública de Chile, "Guía para la Gestión de los Riesgos Laborales para la Micro y Pequeña Empresa (MYPES)".

Primera versión 2013. Disponible en:
<http://www.ispch.cl/saludocupacional>, en publicaciones de referencia.

Consultas o comentarios: Sección OIRS del Instituto de Salud Pública de Chile, www.ispch.cl.

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPES)

INDICE

1. Antecedentes	4
2. Objetivo	4
3. Alcance	4
4. Marco legal	4
5. Desarrollo	8
6. Definiciones	12
7. Bibliografía	13

1.- ANTECEDENTES

Si bien actualmente en Chile el sector de la micro y pequeña empresa¹ representa la mitad de la población económicamente activa del país², los retos actuales como sociedad para mejorar la calidad del empleo en este segmento no son los mismos que los de las empresas de mayor tamaño, generándose problemáticas específicas de importancia para este sector como son la informalidad, la baja productividad y el consecuente bajo ingreso, problemas de deuda previsional y la poca cobertura de las actividades preventivas en las empresas de menor tamaño.

No obstante los esfuerzos desplegados en las últimas décadas por los gobiernos de turno, dándose énfasis principalmente en la simplificación de los trámites necesarios para que la empresa cumpla con las normas legales, fiscales y laborales, las condiciones del trabajo al interior de las empresas de menor tamaño, y específicamente las relacionadas con una gestión efectiva de los riesgos laborales al interior de éstas, aún se encuentran en un nivel preliminar, manteniéndose altas tasas de accidentabilidad en este segmento³, a esto se suma el desconocimiento existente respecto de la existencia y beneficios del Seguro contra los accidentes y enfermedades profesionales por parte de estas empresas⁴.

Debido a lo anterior, y consiente de la importancia de que una gestión efectiva de los riesgos laborales al interior de las empresas más pequeñas es proporcional a la calidad de vida de los trabajadores y productividad misma de éstas, es que el Instituto de Salud Pública de Chile, a través de su Departamento Salud Ocupacional y específicamente de la Sección de Seguridad en el Trabajo, ha elaborado la

presente guía de forma de orientar y facilitar dicha gestión desde el punto de vista del microempresario.

2.- OBJETIVO

Proporcionar una herramienta que entregue una adecuada orientación a los empleadores de micro y pequeñas empresas para gestionar los riesgos laborales en los lugares de trabajo.

3.- ALCANCE

3.1. Teórico

Gestión de los riesgos laborales al interior de la micro y pequeña empresa.

3.2. Población Objetivo

Trabajadores de la micro y pequeña empresa que se encuentran expuestos a riesgos laborales en sus ambientes de trabajo.

3.3. Población Usuaria

Empresarios de la micro y pequeña empresa, comités paritarios y monitores de prevención existentes al interior de éstas.

4.- MARCO LEGAL

Según lo establecido por la legislación existente a nivel nacional, ya sea a través de la Ley N° 16.744/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como también a nivel del Código del Trabajo y algunos reglamentos sectoriales, la responsabilidad respecto de garantizar que las condiciones sanitarias básicas de los lugares de trabajo no atenten contra la salud de los trabajadores recae en el dueño de la empresa (empleador), independiente del número de trabajadores de la empresa, el que además deberá informar a los trabajadores cuales son los riesgos presentes en el lugar de trabajo junto con implementar las medidas que correspondan para la eliminación o disminución de éstos.

Con el propósito de que al dueño de micro y pequeña empresa se le facilite el rol descrito en ma-

1 Se entiende por micro y pequeña empresas todas aquellas que cuenten con un número de trabajadores inferior a 50.

2 49% de la ocupación total en Chile y un 58% de la ocupación privada según información de la encuesta CASEN al 2006.

3 Según el estudio "El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas. Teoría y práctica" de la OIT - Chile" (2011), la tasa de accidentabilidad en empresas con menos de 25 trabajadores es de 8.3% contra un 5.1% correspondiente al segmento consideradas como grandes.

4 Según el estudio "El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas. Teoría y práctica" de la OIT - Chile" (2011), de los microempresarios que pagan las cotizaciones previsionales, el 9% no está consiente de que éstas incluyen el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

terias de Salud Ocupacional, a continuación encontrará una descripción sistémica de la Ley N° 16.744 junto a otras normativas relacionadas, además de explicitar los instrumentos con que debe contar el empleador al interior de la empresa, para de esta forma, ayudar a la gestión de los riesgos laborales al interior de ésta (un diagrama resumen se presenta en el Anexo 1 de la presente guía).

4.1. Ley N° 16.744/68: “Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

A partir del año 1968 a la fecha, es obligatorio que toda empresa, independiente del número de trabajadores, se encuentre afiliada al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especificadas en la Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social⁵. Este seguro es financiado por el dueño de la empresa, mediante un porcentaje de los sueldos imponibles de los trabajadores, asegurando así, que el organismo que administra el seguro al cual la empresa se encuentre afiliada proporcione una serie de prestaciones médicas, económicas, rehabilitación y reeducación, sin costo para el trabajador. Los detalles se encuentran en los puntos 4.1.2, 4.1.3 y 4.1.4 de la presente Guía.

4.1.1. Contingencias Cubiertas

La Ley N°16.744 considera las siguientes contingencias del trabajador:

- a) Accidente del Trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- b) Accidente del Trayecto: Trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- c) Enfermedad Profesional: Es aquella causada de una manera directa, por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le cause incapacidad o muerte.

⁵ Aparte del personal de las Fuerzas Armadas, quienes se rigen por otra Ley del Estado, actualmente los trabajadores independientes tienen la opción voluntaria de afiliarse, lo que cambiará a partir del 2015, desde el cual el seguro pasará a ser obligatorio para este segmento de trabajadores.

Es importante señalar que esta ley también considera como accidentes del trabajo aquellos sufridos a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional de los trabajadores y los sufridos por dirigentes sindicales a causa con ocasión del desempeño de su cometido gremial, entre otros casos descritos por la ley, como por ejemplo, para el caso de estudiantes al interior de la empresa⁶.

Por otro lado, se excluyen de la cobertura de la ley aquellos accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y aquellos producidos intencionalmente por la víctima.

4.1.2 Organismos Administradores de la Ley (OAL).

Son cuatro las instituciones autorizadas para ejercer como administradores del seguro que establece la Ley N° 16.744:

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de carácter privado.
- Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUTUAL), de carácter privado.
- Instituto de Seguridad en el Trabajo (IST), de carácter privado.
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de carácter público.

Es importante mencionar que el empleador es quién elige el OAL al cual afiliarse, en los períodos que estipula la ley. Sin embargo, en aquellos casos en que el empleador no manifieste su preferencia, ya sea por desconocimiento del seguro u otros motivos, automáticamente la afiliación se efectuará en el ISL.

4.1.3 Costo del Seguro para la Empresa.

Inicialmente, la empresa deberá pagar, por renta imponible de cada trabajador declarado al OAL en forma mensual, Una cotización básica (CGB) de un 0,90%, una extraordinaria de un 0,05% más una cotización adicional diferenciada (CAD) por “riesgo presunto” según actividad de la empresa explicitada en el D.S. N° 110/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

⁶ Decreto Supremo N° 313/73 del MINSAL.

Cada dos años, el OAL al cual se encuentra afiliado la empresa procede a calcular una CAD por “siniestralidad efectiva” según criterios señalados en el D.S. N° 67/99 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En otras palabras, significa que esta cotización adicional va a depender de la gravedad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa durante el periodo considerado. Esta CAD reemplazará a la de “riesgo presunto”, manteniéndose el pago de la cotización general básica (CGB).

4.1.4 Prestaciones Cubiertas.

Por el pago al día de las cotizaciones a las cuales se hace referencia en el punto 4.1.3, la empresa afiliada tiene derecho a las siguientes prestaciones por parte del OAL al cual se encuentra afiliada:

- a) Prestaciones Preventivas: Asesoramiento en Prevención de Riesgos en sus diferentes áreas (Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Capacitación entre otras).
- b) Prestaciones Curativas: El trabajador víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, debe recibir gratuitamente hasta su curación, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente, la atención médica necesaria y oportuna.
- c) Prestaciones Pecuniarias (Económicas): En caso de que producto del accidente o enfermedad profesional el trabajador viera mermada su capacidad de trabajo, previa cuantificación de dicha pérdida, el OAL procederá a indemnizar o pensionar a éste, según estándares criterios establecidos en la ley⁷.
- d) Prestación de Rehabilitación y Reeducación: El seguro garantiza la rehabilitación del trabajador de forma de devolverle, parcial o totalmente, su capacidad de trabajo afectada producto del accidente o enfermedad profesional, y en caso de

no ser posible ejercer su oficio inicial, reeducarlo para darle posibilidades de desempeñar un nuevo oficio o profesión considerando su capacidad residual de trabajo.

4.2 Instrumentos de Prevención que deben existir al Interior de las Empresas.

Los instrumentos de prevención mínimos a exigir por la legislación chilena al interior de la micro y pequeña empresa, dependientes del número de trabajadores de ésta, son:

- a) Reglamento de Higiene y Seguridad: Especificado por la Ley N° 16.744, es un instrumento de carácter obligatorio para todas las empresas, independiente del número de trabajadores de ésta. Este reglamento debe contener las obligaciones a las cuales se encuentran sujetos los trabajadores en materias de Higiene y Seguridad al interior de la empresa.
- b) Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad: Especificado por el Código del Trabajo, este instrumento es aplicable para las empresas que tengan contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes. Este reglamento, además de lo señalado en el reglamento de higiene y seguridad, debe contener elementos asociados a la relación contractual laboral entre empleador y trabajador, entre ellas las jornadas de trabajo, fechas de pago, obligaciones y deberes de las partes y cumplimiento laboral entre otros.
- c) Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS): Especificado por la Ley N° 16.744, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 25 trabajadores y se encuentra conformado por 3 representantes de los trabajadores y 3 del empleador. Dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N° 54/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos al interior de la empresa.

⁷ No obstante, durante el tiempo que dure la incapacidad del trabajador para ejercer sus funciones (licencia), éste recibirá de parte del OAL un subsidio diario del 100% de su remuneración imponible.

No obstante lo anterior, para el caso de empresas con un número de trabajadores mayor a 49, el instrumento exigido es:

- Departamento de Prevención de Riesgos (DPR): Especificado por la Ley N° 16.744, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 100 trabajadores. Debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos y dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de planificar, ejecutar y promover acciones de prevención al interior de la empresa⁸.

Es importante explicitar que los instrumentos presentados son complementarios. Por ejemplo, si una empresa cuenta con 112 trabajadores, ésta deberá contar con un reglamento de orden, higiene y seguridad⁹, al menos con un CPHS y un DPR respectivamente.

Otro concepto importante de señalar es que a través de estos instrumentos, el empleador debe dar cumplimiento a la obligación de informar a los trabajadores respecto de los riesgos a los cuales éstos se encuentran expuestos, en concordancia con lo señalado en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por último, es importante señalar que como parte de las asesorías preventivas que proporciona el OAL al cual se afilia la empresa, se presenta apoyo técnico respecto de la confección de reglamentos internos como también para la conformación y funcionamiento del CPHS y del DPR respectivamente.

4.3. Organismos Fiscalizadores a nivel de Empresas

Según la legislación nacional, son varias las instituciones con facultades de fiscalización directa a la empresa en el área de la Salud Ocupacional, las cuales se detallan a continuación:

- a) Dirección del Trabajo: Esta institución, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, presenta la facultad de fiscalizar directamente a las empresas a través de las inspecciones del trabajo a nivel nacional, en cuanto normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- b) Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIs de Salud): Estas instituciones dependientes del Ministerio de Salud, presentan la facultad de fiscalizar directamente a las empresas en cuanto a lo que instruye la Ley N° 16.744 y el código sanitario, específicamente respecto de las condiciones sanitarias básicas en los lugares de trabajo (Seguridad e higiene)¹⁰.
- c) Servicio Nacional de Geología y Minería (SER-NAGEOMIN): Esta institución dependiente del Ministerio de Minería, presenta la facultad de fiscalizar directamente a las empresas que se desempeñan en el rubro minero, en base al reglamento de seguridad minera. No obstante lo anterior, no se inhabilitan en este rubro las atribuciones de fiscalización descritas para la Dirección del Trabajo y la SEREMI de Salud Respectiva.
- d) Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR): Esta institución, dependiente de la Armada de Chile, presenta la facultad de fiscalizar en exclusiva el cumplimiento de las medidas de seguridad de aquellas empresas que ejerzan sus actividades productivas en lugares con jurisdicción de la autoridad marítima¹¹.

8 Si bien no es exigible la presencia y asesoría de un experto en prevención de riesgos en empresas con menos de 100 trabajadores, no hay trabas legales que impidan la asesoría de un profesional de este tipo en empresas con menos trabajadores, si la situación lo amerita.

9 Para aquellos casos donde la empresa cuente con más de 10 trabajadores, ésta podrá contar con solo un reglamento interno que contenga tanto los requerimientos de Orden como también de Higiene y Seguridad.

10 Adicionalmente, estas instituciones presentan la facultad de fiscalizar la calidad de las prestaciones que otorgan los OAL, según lo establecido en la Ley N° 16.744.

11 Por ejemplo navíos, artefactos navales, operaciones portuarias y faenas marítimas, fluviales o lacustres en general

Es importante mencionar que para el caso de algunos temas en específico como lo son el manejo de plaguicidas, manejo de animales y producción orgánica entre otros, la empresa también podrá ser fiscalizada por el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) dependiente del Ministerio de Agricultura, en base a las atribuciones señaladas en la reglamentación correspondiente.

Por último, y aunque no tenga presencia directa en los lugares de trabajo, es importante mencionar la función directriz y fiscalizadora de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de la administración del seguro social al cual hace referencia la Ley N° 16.744 a nivel nacional.

4.4. Legislaciones de importancia respecto de la Salud Ocupacional.

Adicionalmente la ley N° 16.744, existe una serie de normativas que tienen relación con las condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo (Seguridad minera, manejo manual de carga, etc.).

Sin embargo, cuando la micro y pequeña empresa presta servicios a empresas de mayor tamaño, ya sea a través de régimen de subcontratación o bien como empresa de servicios transitorios, es muy importante señalar que ésta debe dar cumplimiento a lo establecido por la Ley N° 20.123/06 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y su reglamento asociado (DS N°76/06 del mismo ministerio), la que explicita la responsabilidad de la empresa que contrata el servicio (“principal o mandante” ó “usuaria” según sea el caso) no sólo del personal perteneciente a ésta sino que también subsidiariamente del personal de empresa externa que labora en sus instalaciones (faena). Sin embargo, también se establece la participación y cumplimiento de requerimientos por parte de la empresa contratista a través de los instrumentos exigidos por esta ley.

Es importante señalar que los instrumentos para la gestión de los riesgos laborales que crea la ley N° 20.123 en ningún caso inhabilitan los creados por la Ley N° 16.744, sino que actúan en forma complementaria.

Un resumen con los principales requerimientos para una micro y pequeña empresa en caso de régi-

men de subcontratación, se presenta en el Anexo 2 de la presente guía.

5- DESARROLLO

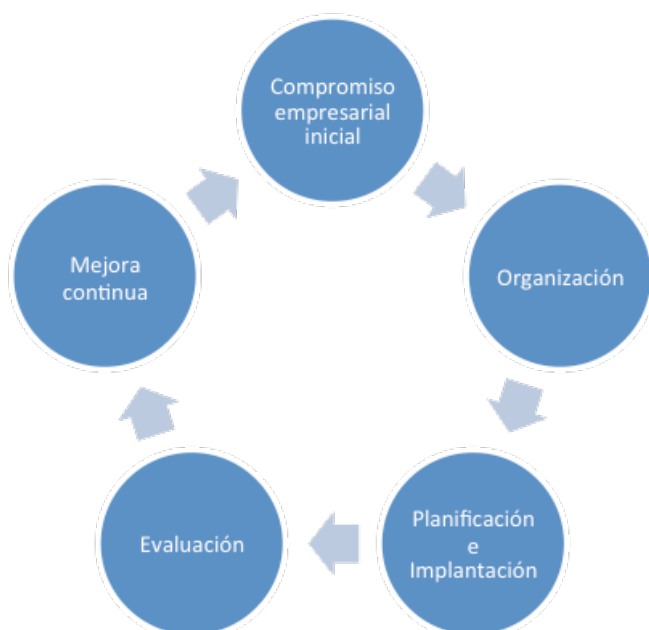
5.1. Características de la Gestión de Riesgos Laborales al interior de la Empresa. Generalidades.

De forma de implementar la gestión de los riesgos laborales al interior de la micro y pequeña empresa, se hace necesario contar con lineamientos claros, organizados y sistematizados que aseguren un eficiente abordaje de los riesgos laborales. Para tal fin, la presente guía propone una estructura básica a tomar en cuenta por el empleador, la cual se basa en las siguientes etapas (Figura 1):

- Compromiso inicial del dueño o empresario con la gestión de los riesgos laborales.
- Organización.
- Planificación e implantación.
- Evaluación
- Mejora continua

Figura 1:

Esquema Etapas de la Gestión de Riesgos Laborales



5.1.1. Compromiso Inicial de Dueño o Empresario

La responsabilidad empresarial con la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa debe corresponder a una declaración de intenciones generada desde la dirección de ésta, la cual se traduce en un compromiso adquirido por éste, en consulta con los trabajadores de la empresa.

Una de las formas más comúnmente utilizadas para explicitar este compromiso es la existencia por escrito de una política de prevención de riesgos, la cual debe ser confeccionada de acuerdo al tamaño y actividad de la empresa. Esta declaración de intenciones, debe ser clara y concisa, y explicitar los compromisos asumidos en materia de Salud de los Trabajadores y metas a obtener por parte de la empresa. Este instrumento debe difundido y estar fácilmente accesible a disposición de las partes interesadas, siendo revisado periódicamente.

Si bien la responsabilidad de explicitar el compromiso de la empresa al cual se hace mención en este punto recae en la dirección de ésta, es importante señalar que se puede solicitar apoyo técnico al OAL donde se encuentra afiliada la empresa, de forma de ajustar dicho compromiso, en cuanto a contenido y forma de aplicación, a la realidad de ésta.

Finalmente, cabe destacar que una gestión eficaz y eficiente de los riesgos laborales dependerá en gran medida del involucramiento de los trabajadores en ésta a través de los instrumentos legales para tal fin (ver punto 4.2) o de otras instancias establecidas de común acuerdo entre empleador y trabajadores.

Un ejemplo de los contenidos que puede tener una política de prevención de riesgos, se presenta en el Anexo 3 del presente documento.

5.1.2. Organización

En esta etapa corresponde establecer las bases para la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa, a través de los siguientes ítems:

a) Determinación de las responsabilidades: Si bien el empleador debe tomar el liderazgo de la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa, es importante que éste nomine al per-

sonal que lo apoye en esta tarea, y que pueda dar cuenta de la gestión, que sirva de nexo con el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa y que cuente con la autoridad necesaria para la toma de decisiones. En el caso de la micro empresa, una alternativa a considerar es apoyarse en el nombramiento de monitores de prevención capacitados por parte del empleador¹².

- b) Competencia y capacitación de los trabajadores: No obstante las capacitaciones que puedan recibir los monitores de prevención (ver párrafo anterior), el empleador debe dar todas las facilidades para la capacitación continua de los trabajadores, y de él mismo, en materias de procedimientos de trabajo seguro y seguridad e higiene en el trabajo entre otras. Para tal fin, el empleador se puede apoyar en los planes de capacitación general y diseño de capacitaciones específicas con que cuenta el OAL al cual se encuentra afiliado.
- c) Documentación necesaria: Para una gestión eficiente de los riesgos laborales al interior de la empresa, ésta debe garantizar que se encuentran debidamente documentadas las etapas críticas de dicha gestión (por ejemplo: compromiso empresarial, responsabilidades, funciones y procedimientos entre otros), verificando que existan los registros que den cuenta del cumplimiento de la legislación vigente y de la realización de la acción preventiva (informes de evaluación y control del OAL u otro ente técnico, etc.).
- d) Comunicación: La empresa debe garantizar que existan los mecanismos necesarios para generar una comunicación efectiva al interior de ésta, de forma que las inquietudes, ideas y aportaciones de todos los involucrados se reciban, consideren y atiendan según sea el caso¹³.

12 La capacitación de un trabajador como monitor de prevención, se puede realizar a través de la mutualidad a la cual se encuentra afiliada la empresa, la que cuenta con profesionales debidamente capacitados para entregar esta información.

13 La realización en forma periódica reuniones para tratar temas de prevención al inicio de la jornada laboral y el uso de herramientas informáticas y/o visuales (diarios murales, folletos, etc.) pueden ayudar a la obtención de una comunicación eficiente.

5.1.3. Planificación e implantación

Si bien la etapa de “organización” entrega el soporte necesario para la gestión transversal de los riesgos laborales al interior de la empresa, es en esta etapa en donde el empleador debe cerciorarse de que se mantengan controlados los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa, considerando su responsabilidad respecto de informar de tales riesgos¹⁴, como mantener las condiciones sanitarias de los lugares de trabajo (ver punto 4 de la presente guía).

Para tal fin, y en forma previa a la planificación de la gestión, la empresa deberá garantizar la realización de las siguientes actividades:

- a) Identificación de los factores de riesgo: Esta actividad tiene la finalidad de poder identificar la presencia de algún elemento, fenómeno o acción humana que puede causar daño en la salud de los trabajadores, equipos o instalación de la empresa. Para tal fin, el empleador podrá solicitar la ayuda y asesoría del OAL al cual se encuentra adherida la empresa, (todas estas actividades se encuentran cubiertas por la Ley N° 16.744. Ver punto 4.1.4 de la presente guía)¹⁵. No obstante la asesoría del OAL o de algún otro ente asesor externo, es importante recomendar que debido al conocimiento de los procesos, esta actividad sea realizada en forma conjunta (empresario, trabajador y mutualidad), sobre todo en aquellas empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores (micro empresas).
- b) Evaluación de los riesgos: Una vez finalizada la etapa de identificación, se debe proceder a la valoración inicial de los riesgos encontrados. Esta actividad entregará datos útiles respecto de la magnitud inicial de éstos, priorizando aquellos con mayor potencialidad de generar daños a la salud de los trabajadores. Debido a la múltiple naturaleza de los riesgos y a las

diferentes características de éstos, esta tarea deberá contar con la asesoría de los especialistas del OAL al cual se encuentra adherida la empresa, o bien de un ente asesor competente. Al igual que para la etapa anterior, esta actividad forma parte de las prestaciones que cubre la Ley N° 16.744.

Una vez obtenida la evaluación de los riesgos, se debe proceder al diseño e implementación de la planificación preventiva en base a los antecedentes con que se cuenta, considerándose al menos lo siguiente:

- Aplicación o mejora de medidas de control para aquellos riesgos que no necesiten evaluación específica según recursos disponibles.
- Requerimiento de evaluaciones ambientales específicas para riesgos priorizados.
- Periodicidad de las evaluaciones ambientales según legislación vigente (protocolos de vigilancia específicos).

Si bien es el empleador quién tiene la responsabilidad de salvaguardar la salud de los trabajadores, y por ende es el responsable de implementar las medidas de control que correspondan, es el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa quién asesora técnicamente a ésta, prestando evaluaciones ambientales de agentes específicos de riesgo, como también proporcionando a la empresa las medidas de control adecuadas según el tipo de riesgo, en caso de que la evaluación de éste esté por sobre lo establecido por la reglamentación vigente. Si este es el caso, el OAL deberá ingresar a la empresa a los denominados programa de vigilancia, los cuales consideran evaluaciones periódicas tanto del ambiente de trabajo, como de los trabajadores expuestos (programas de vigilancia médica), los cuales consisten en una serie de evaluaciones al trabajador, con una periodicidad dependiente de la magnitud del riesgo en el lugar de trabajo. Cabe señalar que el OAL también deberá incluir a los trabajadores a estos programas periódicos en caso de detectarse una enfermedad considerada como laboral según legislación vigente¹⁶.

14 Conocido como “Derecho a saber” establecido en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que normalmente se ejecuta a través del reglamento de Higiene y Seguridad (ver punto 4.2 de la presente guía).

15 Es importante indicar que el OAL deberá utilizar herramientas estandarizadas, ya sea a nivel nacional o internacional en caso de no existir, para obtener la identificación de los factores de riesgo.

16 Artículo 72, Decreto Supremo N° 101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Un ejemplo esquemático del proceso descrito en este ítem, se presenta en el Anexo 4 del presente documento.

5.1.4. Evaluación.

En esta etapa, la empresa deberá garantizar que existan los métodos adecuados para la medición de los resultados de la planificación preventiva, considerando la supervisión de los aspectos que puedan poner en peligro los objetivos planteados.

En la práctica, la ejecución de esta etapa algunas veces es considerada como mero aspecto formal, sin embargo entrega información de relevancia respecto del cumplimiento de la labor preventiva planificada, además de entregar retroalimentación en cuanto a la eficacia de las medidas implementadas, lo que incidirá directamente en la optimización de la gestión preventiva.

Se recomienda incluir en esta etapa algunos aspectos prácticos, como por ejemplo indicadores que se adecúen al tamaño de la empresa y sus actividades (prácticos y simples de obtener), efectuar investigaciones respecto de los accidentes y dolencias que se produzcan durante el período de evaluación, además de efectuar (dentro de lo posible), al menos una revisión de la gestión por parte del empleador y responsables de la gestión (ver punto 5.1.2a). Para tal fin, el empleador se podrá asesorar por el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa y por los instrumentos preventivos internos con que ésta cuenta¹⁷.

5.1.5. Mejora Continua.

En base a la información obtenida de la etapa de “evaluación”, la empresa deberá garantizar la adopción de las acciones correctivas y preventivas que se estimen necesarias.

Adicionalmente, la empresa deberá comprometerse en contar con metodologías que permitan garantizar la mejora continua de la gestión de los

riesgos laborales al interior de ésta, a través de la adopción y mantención de disposiciones que permitan actualizar objetivos y actividades de la planificación preventiva (resultados de evaluación de riesgos; resultados de investigaciones y de la supervisión y medición de la eficiencia (punto 5.14); recomendaciones presentadas por miembros de la organización y cambios en las leyes y reglamentos nacionales entre otras actividades).

17 En aquellos casos con que la empresa cuente con más de 25 trabajadores, necesariamente deberá contar con un comité paritario de higiene y seguridad (ver punto 4.2.c. de la presente guía)

6.- DEFINICIONES

- **Acciones Correctivas:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada, u otra situación indeseable
- **Acciones de Mejora:** Acción que suponga una mejora en la eficacia y/o eficiencia de cualquier actividad de la gestión de los riesgos laborales.
- **Acciones Preventivas:** Acción tomada para eliminar la causa de una potencial no conformidad u otra potencial situación indeseable
- **Derecho a saber:** El artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. El empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma que estime conveniente y adecuada.
- **Evaluación de Riesgo:** Proceso global de estimar la magnitud del riesgo y decidir si el riesgo es o no tolerable (OHSAS 18001). Para evaluar los riesgos, se recomienda utilizar la metodología propuesta en la Guía para la Identificación y Evaluación de los riesgos de Seguridad en los ambientes de Trabajo. Del Instituto de Salud Pública de Chile.
- **Factores de Riesgo:** Presencia de algún elemento, fenómeno o acción humana que puede causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Para la identificación de los factores de riesgo, se recomienda utilizar los lineamientos propuestos en la Guía para la Identificación y Evaluación de los riesgos de Seguridad en los ambientes de Trabajo. Del Instituto de Salud Pública de Chile.
- **Indicadores:** Los indicadores son herramientas de control que permiten monitorear

los objetivos trazados. El indicador deberá proporcionar información suficiente y relevante para no sesgar su análisis, además debe ser oportuno y permitir la toma de decisiones y control efectivo. Éstos puede ser:

- Indicadores de Eficiencia (mide el cómo): Miden el nivel de ejecución del proceso, se concentran en el Cómo se hicieron las cosas y miden el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso.
- Indicadores de Eficacia (mide el qué): Miden el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, se enfocan en el Qué se debe hacer, para este indicador se deben conocer y definir los requerimientos del cliente del proceso para comparar lo que entrega el proceso contra lo que él espera.
- Indicadores de Efectividad (mide el para qué): Mide la satisfacción de las necesidades.
- **Micro empresa:** Toda entidad que ejerce una actividad económica de forma regular, ya sea artesanal u otra, a título individual o familiar o como sociedad, y que el número total de trabajadores y empleados es menor de diez (10) personas.
- **Monitor de prevención:** Trabajador de la empresa nombrado por el empleador, el cual cuenta con capacitación en prevención de riesgos laborales.
- **Pequeña empresa:** Toda entidad que ejerce una actividad económica de forma regular, ya sea artesanal u otra, a título individual o familiar o como sociedad, y que el número total de trabajadores y empleados es menor de cuarenta y nueve (49) personas.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento o exposición peligrosa y la gravedad de la lesión o enfermedad del trabajo, que pueda ser causada por el evento o la exposición.
- **Salud Ocupacional:** Conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la

promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas (OIT)

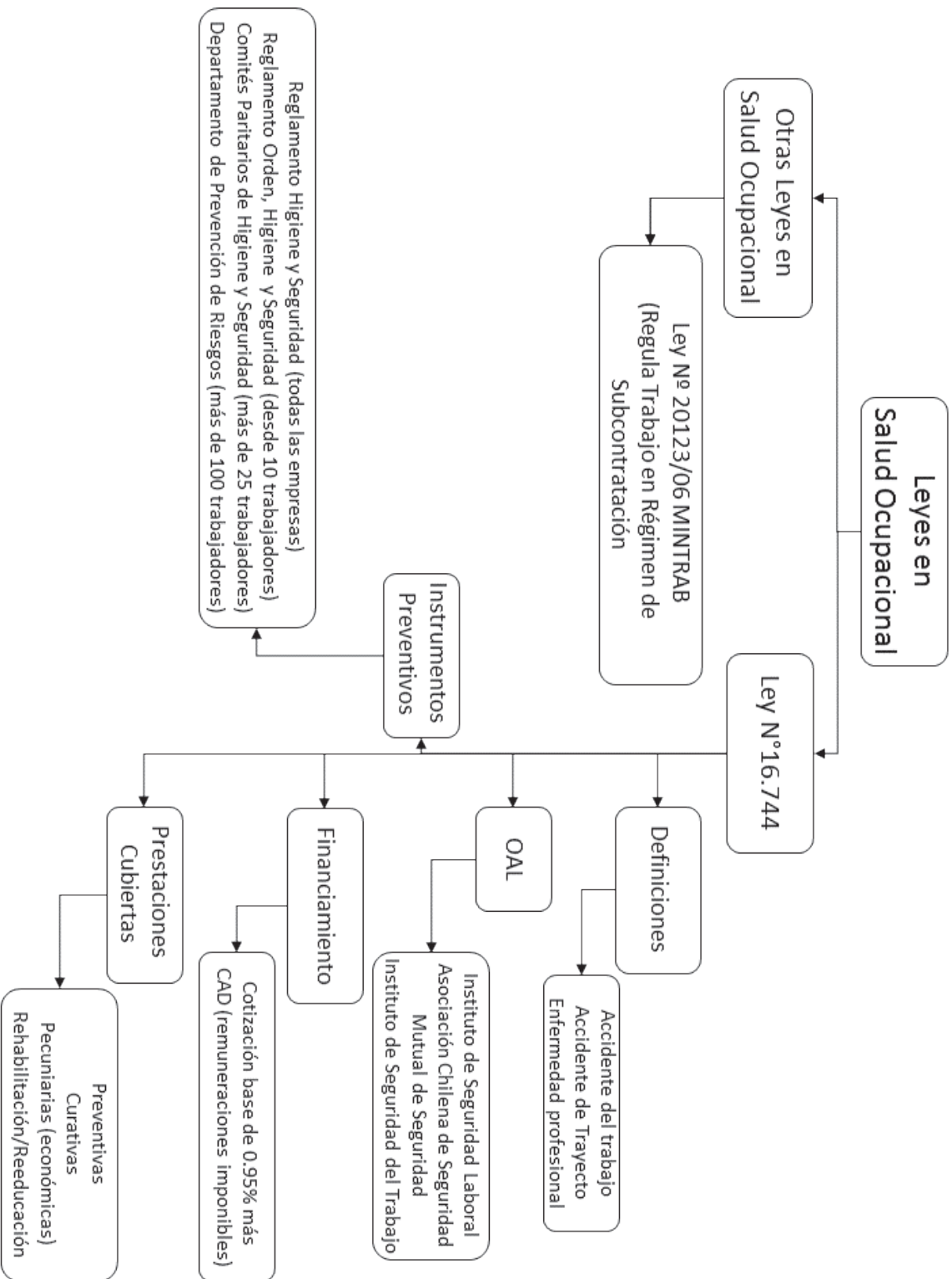
- **Vigilancia:** Es la recopilación continuada y sistemática de datos, su análisis e interpretación y la adecuada difusión de los mismos. La vigilancia puede ser del ambiente de trabajo, la cual considera los factores presentes en el lugar de trabajo (vigilancia ambiental), y una vigilancia del trabajador, la cual considera exámenes periódicos a éste según el tipo de exposición existente (vigilancia médica).

7.- BIBLIOGRAFÍA

- 1) Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza. "Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO-OSH", 2001.
- 2) FUNDACENTRO, São Paulo, Brasil. "Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho", 2005.
- 3) INHST, España. "Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa", 2008.
- 4) INHST, España. "Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME", 2008.
- 5) HSE, UK, "Successful health and safety management", web-friendly version of HSG65 (Second edition, published 1997), 2008.
- 6) OIT, Sede Santiago -Chile. "El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas - Teoría y práctica", 2011.
- 7) SERCOTEC - OIT, Sede Santiago -Chile. "La situación de la micro y pequeña empresa en Chile", 2010.
- 8) OIT, Sede Santiago -Chile. Borrador "Propuesta de directrices específicas de un sistema de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores (SGSST) – MIPYMES – Sílice", 2012.
- 9) Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, Chile. "Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", 1968.
- 10) Ley N° 20.123 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, Chile. "Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios", 2006.
- 11) Decreto Supremo N° 76 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, Chile. "Reglamento para la aplicación del artículo 66 BIS de la Ley n° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios en que presten servicios trabajadores sujetos a régimen de subcontratación", 2006.

OSH management system: A tool for continual improvement. ISBN 978-92-2-124739-5 (print). ISBN 978-92-2-124740-1 (web pdf), Turin, 2011.

ANEXO 1



ANEXO 2

Cumplimiento de la MYPE en caso de régimen de subcontratación

La empresa debe entregar y cumplir con su empresa principal lo siguiente:

- Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, donde se indique a el nombre o razón social de la empresa que participará en su ejecución
- Debe firmar el Reglamento especial de contratistas
- Si la empresa contratista tiene subcontratos debe entregar un registro actualizado de todas las empresas involucradas, tanto la principal, las contratistas, las subcontratistas y servicios transitorios con datos mínimos como: R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa e historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena
- Informes de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios
- Si en la faena la empresa contratista posee más de 50 trabajadores debe tener implementado un SGSST para todos los trabajadores involucrados.
- Cumplir con la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención, y los métodos de trabajo correctos.
- Realiza la empresa contratista y subcontratista la entrega de los elementos y equipos de protección y capacita a sus trabajadores sobre el uso correcto de éstos.
- Participar en los comités paritarios de faena

Si la empresa contratista posee subcontratos debe entregar a éstos, registrándolo un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas.

ANEXO 3

Ejemplos de contenidos de una política de prevención de riesgos

Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de Salud declaramos los siguientes principios básicos de nuestra política:	Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:
Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la salud de nuestros trabajadores, respetando el marco legal y normativo.	Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello, muestra interés y da el ejemplo como parte de su función.
Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo. Ellos lo logramos con el trabajo bien hecho a la primera y asegurando que ninguna tarea sea realizada sin las debidas medidas de seguridad.	La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.
Los accidentes del trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos en el sistema de gestión y por tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos.	Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.
Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar calificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.	Informamos y formamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.
Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.	Analizamos todos los accidentes con potencial daño e iniciamos su corrección de inmediato.
<p>Nuestra empresa asume lo expuesto anteriormente como compromiso con la salud y seguridad de nuestros trabajadores, como de crecimiento de la misma.</p> <p style="text-align: right;">La dirección de la empresa</p>	

ANEXO 4



ANEXO 5

Conflicto de Intereses

La descripción de las actividades efectuadas, se presenta en la siguiente tabla:

MIEMBROS COMITÉ EXPERTOS	a	b	c	d	e	f	g
Paula Zapapa, ACHS	X	X		X			
María Francisca Olivares, ISL	X	X		X			
Maximiliano Urzúa, MUTUAL	X	X		X			
Daniilo Romero, IST	X	X		X			
Mario Maturana, ISP	X	X		X			
Especifique:							

Todos los involucrados en el proceso de creación de la presente Guía hicieron explícitas todas las relaciones que puedan ser origen potencial de conflictos de interés mediante el diligenciamiento del formato correspondiente.

Marcar con una X las respuestas afirmativas que cada uno de los autores declaró como posible conflicto de intereses.

- En los últimos cinco años he tenido actividad relacionada con la presente Guía.
- Tengo publicaciones científicas, actividad investigadora o de consultoría en curso, en el campo del objeto de la presente Guía (con independencia del origen de su financiación).
- En los últimos cinco años he aceptado financiamiento o patrocinio de una organización que se pueda beneficiar de los resultados de esta Guía.
- En los últimos cinco años he sido empleado de una organización que se pueda beneficiar de los resultados de esta Guía.
- Poseo acciones de bolsa, bonos, etc., de una organización que se puede beneficiar de los resultados de esta Guía.
- Soy autor o co-autor de alguno de los estudios mencionados en las referencias de la presente Guía.
- En consecuencia declaro que tengo un conflicto de interés potencial