

# Prevención de riesgos laborales e higiene industrial.

Marcelo Serey González

Ing. Prevención de Riesgos

CPO – Asesor de Seguridad Privada



# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

**Seguridad como *Safety* y seguridad como *Security*:**  
“Seguridad de los balazos y la seguridad de los costalazos”

En Latinoamérica se ha logrado separar estas dos seguridades, pese a que nacieron juntas. Ambas fueron separadas como **Seguridad** y como **Prevención de Riesgos**, creando una separación ficticia que dura hasta hoy. Desde esta consideración encontramos en ambos conceptos términos como *Seguridad*, *Prevención*, *Vigilancia* y *Protección*, sin lograr precisar una jerarquización o diferenciación meridianamente clara respecto al uso de cada uno de ellos por cada concepto en donde se utiliza.

Las actividades de seguridad privada y las de prevención de riesgos, son complementarias.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## **CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### ***CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL***

#### **a) Salud.**

Es un término amplio y complejo; además de cambiante a través de las distintas épocas históricas. En las últimas décadas se acepta la definición de la Organización Mundial de la Salud de Naciones Unidas, como sigue:

“Salud es el completo estado de bienestar físico, psíquico y social de un individuo y no sólo la ausencia de enfermedad “. Últimamente algunos han preferido agregar “ de un individuo integrado y funcionando en su sociedad “ destacando el rol que la integración en la comunidad y el trabajo juegan en la salud de todo ser humano.

Debe distinguirse el concepto de salud, anteriormente definido, de lo que es atención médica a nivel individual, de la organización de los servicios de salud (que implica el acceso del individuo a la atención) y de la percepción que la comunidad tiene de su sistema de salud o el grado de satisfacción con este.

### ***CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL***

A medida que los países progresan y sus sistemas de salud mejoran, el énfasis se pone cada vez más en la salud y menos en la enfermedad. Interesa pues no sólo el estar sano sino la calidad de vida del individuo, la familia y la comunidad. Como también, no sólo interesa el tener un trabajo, sino que además, importa la calidad de vida laboral de los trabajadores.

La experiencia de todos los países- tanto desarrollados como en desarrollo - ha demostrado que el nivel de salud de un país no depende tanto de sus sistemas de salud ni de sus médicos, sino de indicadores como: educación, trabajo, vivienda, vestuario, disfrute del tiempo libre, alimentación o libertades humanas. Sólo cuando éstos mejoran vemos una mejoría real en la salud de una población. Por ejemplo, la tuberculosis, enfermedad asociada a la desnutrición, el hacinamiento y la marginación social inicia un descenso en su morbilidad y mortalidad en Inglaterra en el Siglo 19 paralelo a la mejoría en la economía y la educación del país y antes que se obtuvieran tratamientos y medicamentos adecuados o se aumentara la cobertura de los servicios de salud.

### ***CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL***

#### **b) Calidad de Vida**

Es un concepto que ha cobrado más importancia en los últimos años. A medida que los países progresan y la prensa, televisión e Internet nos informan de estos avances, los individuos elevan sus aspiraciones de mejor trabajo, más y mejor educación, mejor alimentación, viviendas mas cómodas, mejores seguros de salud y sistemas de seguridad social para su vejez y mejores vacaciones.

Todo lo anterior engloba el concepto calidad de vida, una escala superior del concepto de salud. La calidad de vida tienen componentes objetivos (progreso material, mayor consumo) y subjetivos (sensación de bienestar, disfrute del tiempo libre)

### **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

Se refiere a todos aquellos aspectos característicos del trabajo: cómo y dónde se lleva a cabo y cómo influye sobre el bienestar físico y la conducta del trabajador.

Las condiciones de trabajo se han clasificado en cuatro formas o ejes distintos:

- ❖ Organización del trabajo
- ❖ Tecnologías de la producción
- ❖ Del entorno general de la sociedad y,
- ❖ Del puesto de trabajo.

### **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

#### **a) Organización del Trabajo.**

Incluye la división del trabajo (lo que cada uno debe hacer), la ejecución del trabajo (sea mecánico, manual o automático, en turnos o no), la jornada laboral, la decisión sobre el trabajo y el grado de participación de los trabajadores en este proceso. Todo lo cual influye directamente sobre la salud física y psíquica del trabajador. Este eje define la calidad del trabajo y el grado de satisfacción o insatisfacción del trabajador. Constituye hoy día motivo frecuente de problemas laborales como enfermedades osteomusculares, estrés o ausentismo. La organización del trabajo es uno de los aspectos que más ha cambiado actualmente por la flexibilización y subcontratación laboral propia de la globalización actual y donde nuestro país, que depende de sus exportaciones, debe someterse a estas reglas mundiales.

Su estudio requiere de ingenieros industriales, psicólogos y sociólogos del trabajo y de organizaciones de trabajadores con dirigentes preparados.

### **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

#### **b) Tecnología de la Producción.**

Se refiere al origen y diseño de equipos y maquinarias y su impacto sobre los trabajadores. Incluye elementos de informática y robótica. La ergonomía es la que puede hacer una contribución mejorando el diseño de puestos de trabajo y equipos y maquinarias. Importa también que la selección de equipos y maquinarias importados corresponda con la antropometría (proporciones y medidas del cuerpo humano) e idiosincrasia de nuestros trabajadores.)

### **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

#### **c) Entorno General**

Interesa conocer el entorno general de la empresa y la comunidad en que se realiza el trabajo, donde interesan las tasas de desempleo, la cobertura de servicios médicos, la cultura laboral y los sistemas de salario imperantes

#### **d) El puesto de Trabajo**

Se refiere al diseño y características del sitio de trabajo y los factores del medio ambiente que actúan sobre este como ruido y calor (físico), sustancias químicas como plomo, arsénico, mercurio, cromo, manganeso, polvo de sílice o pesticidas.

**Tabla I. Interacción entre condiciones y medio ambiente de trabajo.** Esta tabla presenta algunos ejemplos de la relación existente entre diversos aspectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud de los trabajadores

Ejemplo de problema	Situación	Consecuencias
Falta de ingreso regular o salario inferior al mínimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alojamiento insalubre y hacinado, malnutrición, preocupación tensión nerviosa, angustia por el futuro, endeudamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vulnerabilidad a las enfermedades y los trastornos psíquicos.</li> <li>Falta de cuidados adecuados.</li> <li>Aceptación de trabajos penosos en cualquier condición.</li> <li>Emigración.</li> <li>Mal clima familiar, mala educación y salud de los hijos</li> </ul>
Trabajo físico y mentalmente penoso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de un reposo suficiente (en cantidad y calidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naturaleza del alojamiento (calidad, superficie, entorno, etc.)</li> <li>Incompatibilidad con horarios sobrecargados</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de una nutrición adecuada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor peligro de accidentabilidad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fatiga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deterioro de la salud.</li> <li>Incapacidad para participar o falta de interés por la participación</li> <li>Ausentismo</li> <li>Menor productividad</li> </ul>

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

Ejemplo de problema	Situación	Consecuencias
Largos trayectos entre el hogar y el trabajo	• Fatiga	• Afecta la seguridad y la salud de los trabajadores • Afecta la productividad
	• Aumento del tiempo de ausencia del hogar	• Problemas familiares y sociales
Trabajo por turnos continuo o trabajo nocturno	• Inadaptación de las horas de reposo a las comidas. • Reducción efectiva de la duración del sueño	• Sueño insuficiente y poco reparador. • Propensión a consumir drogas.
	• Aumento de los problemas de salud con la edad	• Mayor necesidad de contar con servicios sociales y médicos
	• Dificultad para adaptarse a nuevos empleos	• Problemas familiares y sociales
Trabajos repetitivos y poco calificados	• Insatisfacción laboral y subutilización de las capacidades de los trabajadores	• Impacto en la salud y el equilibrio mental. • Trabajador ajeno a su trabajo (ausentismo; reducción de la productividad y calidad del trabajo)
	• Trabajos repetitivos en ciclos cortos; tensión mental	• Deterioro del clima social
	• Imposibilidad de optar a capacitación y carencia de perspectivas laborales	• Dificultad de adaptación a nuevos empleos.

### FACTORES DE RIESGO Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD.

#### a) Concepto de riesgo

El término riesgo ha sido definido recientemente como “la probabilidad de que ocurra un evento. Por ejemplo, que un individuo enferme o muera en un determinado período de tiempo” .\*

La Real Academia Española en su Diccionario recoge entre otras acepciones la de “proximidad de un daño”. En el ámbito de la salud laboral se emplea indistintamente para referirse a la causa del daño (escalera en mal estado), a la forma en que se produce (caída),o incluso al daño mismo (fractura de muñeca)

Para estimar la “posibilidad” de que se produzca un daño a la salud el riesgo puede calcularse dividiendo el número de veces que ocurre un determinado daño por el número de trabajadores expuestos. Como la gravedad del daño puede ser diferente, para aumentar la utilidad de este indicador se pondera esta probabilidad por un promedio de la gravedad del daño que puede producirse.

\* Last,JM, 1988,Diccionario de Epidemiología, inglés, 2a Ed. Oxford University Press.)

### FACTORES DE RIESGO Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD.

#### a) Concepto de riesgo

El término riesgo ha sido definido recientemente como “la probabilidad de que ocurra un evento. Por ejemplo, que un individuo enferme o muera en un determinado período de tiempo” .\*

La Real Academia Española en su Diccionario recoge entre otras acepciones la de “proximidad de un daño”. En el ámbito de la salud laboral se emplea indistintamente para referirse a la causa del daño (escalera en mal estado), a la forma en que se produce (caída),o incluso al daño mismo (fractura de muñeca)

Para estimar la “posibilidad” de que se produzca un daño a la salud el riesgo puede calcularse dividiendo el número de veces que ocurre un determinado daño por el número de trabajadores expuestos. Como la gravedad del daño puede ser diferente, para aumentar la utilidad de este indicador se pondera esta probabilidad por un promedio de la gravedad del daño que puede producirse.

\* Last, JM, 1988, Diccionario de Epidemiología, inglés, 2a Ed. Oxford University Press.)

### FACTORES DE RIESGO Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD.

Lo anterior nos permite ordenar según importancia los distintos riesgos presentes en un lugar o puesto de trabajo. La expresión “factor de riesgo” se aplicó desde los años 70 a cualquier variable relacionada con el trabajo que sea susceptible de influir negativamente sobre la salud del trabajador.” (Ver Tabla a continuación)

#### b) Clasificación de Riesgos Laborales

**Tabla II. Clasificación de Riesgos Laborales**

Riesgos Materiales		Riesgos Psicosociales
Físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecánicos</li> <li>• Térmicos</li> <li>• Radiaciones</li> <li>• Eléctricos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias del trabajo (carga)</li> <li>• Control sobre el trabajo</li> <li>• Apoyo social</li> <li>• Organización del trabajo</li> </ul>
Químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gases y vapores</li> <li>• Aerosoles</li> <li>• Polvos y fibras</li> </ul>	
Biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacterias</li> <li>• Virus</li> <li>• Hongos</li> </ul>	

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

Los factores de Riesgo pueden ser generales o específicos y en Salud Laboral nos interesan estos últimos, es decir específicos para un tipo de trabajo o de exposición laboral determinada. Los generales son aquellos que afectan indistintamente a todo individuo como la obesidad (riesgo de infarto cardíaco), la hipertensión arterial (riesgo de accidente vascular cerebral) el fumar más de 10 cigarrillos al día (riesgo de cáncer pulmonar y enfermedad coronaria).

Los específicos en salud laboral se refieren a factores propios del trabajo o del ambiente laboral como ruido permanente (riesgo de sordera o insomnio), exposición a gases de soldadura (riesgo de bronquitis crónica), trabajar levantando pesos (riesgo de enfermedad de columna lumbar) etc.

Al conocer la existencia de factores de riesgo presentes en ambientes laborales de miles de trabajadores en razón de su trabajo se puede entonces establecer programas de vigilancia de la salud a través de exámenes dirigidos a detectar estos factores de riesgo. Por ejemplo, el nivel de plomo en la sangre en expuestos a ese material en fundiciones, minas o fábricas de batería; el audiograma en operarios de calderas o equipos de perforación expuestos a ruido de una intensidad de 85 o más decibeles o la radiografía de tórax en expuestos a asbesto o polvo de sílice, etc.

### SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Es una disciplina antigua cuyo objetivo es estudiar y prevenir los accidentes del trabajo a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos existentes. Utiliza una serie de elementos técnicos legales llamados instrumentos de prevención destinados a hacer más seguro el ambiente laboral y a cambiar hábitos y conductas peligrosas en los trabajadores.

El prevencionista actúa frente a la identificación de un riesgo determinado, por ejemplo, ruido continuo, o pisos en mal estado y resbalosos y debe:

- ❖ Aislar una máquina ruidosa con material absorbente de ruido o reparar el piso resbaloso y
- ❖ Cuando lo anterior no es posible, recurrir como último recurso al uso de Equipos e Protección Personal (EPP) como guantes, zapatos de seguridad, máscaras respiratorias o tapones auditivos.

### **HIGIENE LABORAL O DEL TRABAJO.**

La Higiene Laboral nació en USA y Europa a fines del siglo 19 como higiene industrial. Es aquella disciplina que detecta y mide la concentración de contaminantes en el ambiente, en función de la jornada laboral y comparándolos con valores máximos autorizados por la legislación; y propone las recomendaciones para corregir situaciones peligrosas para el trabajador.

Estas concentraciones máximas ambientales están incorporadas en el D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud como Límites Máximos Permisibles (LMP) y se refieren a valores de los contaminantes en el aire de los sitios de trabajo en miligramos por metro cúbico o partes por millón (ppm).

### HIGIENE LABORAL O DEL TRABAJO.

Este Decreto distingue tres tipos de límites ambientales para contaminantes químicos en ambientes laborales :

- ❖ **Límite Permisible Ponderado:** es el valor máximo permitido para el promedio de las concentraciones ambientales del contaminante en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias y en un total de 48 horas semanales.
- ❖ **Límite Permisible Temporal:** es el valor máximo permitido para el promedio de las concentraciones ambientales medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo, límite que no podrá ser excedido en ningún momento y
- ❖ **Límite Permisible Absoluto:** es el valor máximo permitido para las concentraciones del contaminante medidas en cualquier momento de la jornada de trabajo. Es llamado también valor techo.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **HIGIENE LABORAL O DEL TRABAJO.**

Los Indicadores biológicos se refieren a mgrs. por litro de la sustancia o de sus metabolitos (productos de transformación) en orina, sangre o cabello del trabajador expuesto. El decreto citado los denomina Límites de Tolerancia Biológica (LTB). En ambos casos se encuentran oficializados en el Decreto 594, actualizado en Junio 2001 del Ministerio de Salud, según un listado con más de 210 compuestos químicos con su valor de LMP ambiental y unos 30 con sus valores de LTB. Se incluyen aquí las sustancias más usadas en el trabajo, así como también, agentes físicos como ruido, vibración, radiaciones ionizantes, etc.

Su determinación en Chile se basa en los valores existentes en países industrializados de acuerdo a la experiencia toxicológica y epidemiológica con trabajadores expuestos a las distintas sustancias y agentes laborales. Constituyen una protección para el trabajador ya que puede afirmarse que aquellos trabajadores que laboran bajo el LMP de una sustancia durante 8 horas al día y 6 días a la semana no deben sufrir ningún daño permanente a su salud en su vida laboral.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## HIGIENE LABORAL O DEL TRABAJO.

También la higiene laboral se relaciona con los instrumentos de medición de contaminantes y los laboratorios de higiene y de toxicología que ejecutan las mediciones y estudian el efecto de los contaminantes sobre los trabajadores expuestos. En Chile es el Laboratorio de Higiene y Toxicología del Depto. Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública el que funciona como laboratorio nacional de referencia en estas materias, debiendo supervisar el funcionamiento de los laboratorios privados existentes.

Los organismos administradores de la Ley 16 744 (mutualidades de empleadores ISL y empresas con Autoseguro) actúan asesorando a sus empresas afiliadas para que estas cumplan con estos Límites legales. Sin embargo, ante la Ley citada es el empleador el responsable de las condiciones de higiene existentes en su empresa. A su vez, los inspectores de los Servicios de Salud y los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo deben controlar que no se sobrepasen esos valores límites en los sitios de trabajo.

### INCIDENTES Y ACCIDENTES.

Para que exista un accidente de trabajo debe haber un incidente. Un incidente puede desencadenar un accidente del trabajo. Pero en un incidente, aun existiendo interrupción de la producción, daño a los equipos, puede no afectar al trabajador.

El **Accidente** del trabajo desde el punto de vista preventivo, según se indica en la Enciclopedia de la OIT, se define como acontecimiento inesperado que se presenta en forma brusca, normalmente evitable, que interrumpe la continuidad de la función laboral y puede causar lesiones a los trabajadores

En Chile la Ley N° 16.744 lo definió en 1968 como “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.”

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## **INCIDENTES Y ACCIDENTES.**

Son también accidentes del trabajo, los ocurridos en el trayecto directo de ida y regreso entre la habitación y el trabajo. Corresponde al Organismo Administrador del Seguro (de la Ley 16.744) sea Mutualidades o ISL, llevar el registro de estadísticas los accidentes en sus empresas afiliadas y asesorar a éstas en su prevención. La responsabilidad de la seguridad en los sitios de trabajo es, como ya anotamos, del empresario.

### Estadísticas de prevención de riesgos

Las estadísticas de accidentes del trabajo tienen por objeto evaluar las acciones preventivas que se llevan a cabo en los sitios de trabajo.

- ❖ **Tasa de Frecuencia (TF).** Definida como el número de accidentes (N) por millón de horas hombre(Hh) trabajadas que hayan ocasionado ausencia al trabajo igual o superior que una jornada normal. Según la fórmula:

$$TF = \frac{\text{N}^\circ \text{ lesionados con incapacidad} \times 1.000.000}{\text{Hh de exposición (N}^\circ \text{ hrs. trabajadas en el período)}}$$

- ❖ **Tasa de Gravedad (TG).** Definida como el número de días perdidos (d) con incapacidad más los días cargo por incapacidad total o muerte por millón de horas hombre trabajadas. por la muerte de un trabajador se agregan 6.000 días adicionales.

$$TG = \frac{\text{N}^\circ \text{ días perdidos más días cargo} \times 1.000,000}{\text{Horas hombre trabajadas (Hh)}}$$

- ❖ **Tasa de Accidentabilidad (TA).** Esta tasa se utiliza dado la dificultad que presenta el obtener el número de horas trabajadas, dato que se requiere para obtener las tasas de frecuencia y gravedad descritas. Así éstas solamente son usadas por grandes empresas en sus estadísticas internas. De allí que las Mutualidades usen esta Tasa de Accidentabilidad que es una tasa de incidencia definida como el número de accidentes – mensual o anualmente por cada 100 trabajadores.

$$TA = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabajadores lesionados} \times 100}{\text{Número trabajadores del período}}$$

### ENFERMEDADES PROFESIONALES.

**Enfermedad Profesional** es toda aquélla que se produce como consecuencia del desarrollo de una actividad profesional.

La Ley N° 16.744 de 1968) define a la enfermedad profesional **“como aquélla 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 “.**

El Decreto 109 de la Ley citada enumera aquellas enfermedades consideradas como profesionales y debería ser revisada cada 3 años por el Ministerio de Salud; lo que no se ha cumplido. Ejemplo, son el saturnismo o intoxicación por plomo, el mercurialismo o intoxicación por mercurio, la silicosis por la inhalación de polvo de sílice de minas o canteras dentro de las más clásicas y aceptadas.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

Con excepción de las dermatitis y la intoxicación aguda la enfermedad profesional se produce después de muchos años de exposición al riesgo y se manifiesta a menudo cuando el trabajador ya está retirado. La gran mayoría no tienen tratamiento y de allí que lo importante sea su prevención.

Desde el punto de vista de salud pública se puede considerar también como enfermedad profesional a enfermedades que pueden ser también de origen común como el asma o cáncer del pulmón o hepático y la bronquitis crónica, cuando estas alcanzan una frecuencia en ciertos grupos de trabajadores - como panaderos, trabajadores del cromo, del cloruro de vinilo o soldadores respectivamente - mucho mayor que en la población general. Para acreditar aquí su naturaleza profesional debe comprobarse que existió la exposición laboral al riesgo específico durante un cierto número de años .

### **ERGONOMIA**

Disciplina desarrollada principalmente en los años 50 después de la Segunda Guerra Mundial, en especial en Inglaterra y Estados Unidos y Francia. Se encarga del diseño de los puestos de trabajo con el fin de que exista la máxima adaptación entre los trabajadores y su tarea.

Se apoya en y relaciona con otras ciencias como la anatomía, antropometría, ingeniería, fisiología y la psicología.

El ergonomista tiene una formación multidisciplinaria y constituye equipos de trabajo en las empresas para cumplir su cometido.

### ERGONOMIA

Se manejan dos conceptos para el término ergonomía: uno más práctico de tipo CORRECTIVO, en que el equipo ergonómico actúa sobre puestos de trabajo ya existentes, mejorándolos por solicitud de los empleados por problemas de salud o accidentabilidad o del empleador por problemas de producción; y una ergonomía de SISTEMAS que contribuye al diseño y desarrollo de nuevos puestos y procesos de trabajo correlacionando un trabajador pensante con neuromusculatura dada, con un equipamiento dado y entorno físico y psicosocial determinado, y pretende definir qué tareas pueden ser mejor realizadas por el hombre y cuáles por la máquina.

En ambos casos, la ergonomía utiliza listas de comprobación y chequeo como instrumento diagnóstico, comparando necesidades del puesto de trabajo con atributos – físicos y psíquicos - del trabajador. La ergonomía tiene como uno de sus objetivos proteger la salud del trabajador al mismo tiempo que mantener o aumentar la producción y productividad en las empresas donde se aplica.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

**FUENTES FORMALES DEL DERECHO QUE REGULAN LA PROTECCION  
DE LA SALUD E INTEGRIDAD FISICA DEL TRABAJADOR.**

### FUENTES DEL DERECHO A LA PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

#### a) Concepto

Por *Fuentes* del Derecho se ha entendido como aquellas relativas “al origen, a la generación, a los modos de expresión y a la jerarquía del ordenamiento jurídico vigente”.

#### b) Clasificación

Las fuentes del Derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores se pueden clasificar en:

- ❖ **Fuentes Materiales:** “factores sociales, culturales, religiosos, políticos, tecnológicos, etc., que determinan los valores y creencias de la sociedad”.
- ❖ **Fuentes Formales:** han sido definidas como “los actos u órganos de creación de normas y los modos o formas de esa misma creación”

### FUENTES FORMALES DEL DERECHO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las principales Fuentes Formales en la materia son:

**a) La Constitución Política del Estado de 1980**

**Obligación Constitucional del Estado**

“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. (Artículo 5° inciso 2°)

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

Nuestra carta fundamental asegura a todas las personas determinados derechos de rango constitucional:

- ❖ El derecho a la vida y a la integridad física psíquica de la persona. (Artículo 19 N° 1)
- ❖ El derecho a vivir en medio ambiente libre contaminación. Es deber del Estado velar por que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza. (Artículo 19 N° 8)
- ❖ El derecho a la protección de la salud.
- ❖ El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. (Artículo 19 N° 9)
- ❖ La libertad de trabajo y su protección. (Artículo 19 N° 16)
- ❖ Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. (Artículo 19 N° 16 inciso 3°)
- ❖ El derecho a la seguridad social. (Artículo 19 N° 18)

Debemos tener presente que la Seguridad Social procura otorgar cobertura integral (preventiva, recuperadora, reparadora y rehabilitadora) a las personas frente a estados de necesidad tales como los accidentes del trabajo y las enfermedades profesional.

Lanata, Ruth "Manual de Legislación Previsional", pág 33.

Para mayores antecedentes consultar Pfeffer, Emilio, Manual de Derecho Constitucional, Tomo I

### **Código del Trabajo, D.F.L. N° 1, de 1994**

Constituye el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales y una de las materias tratadas especialmente son las Condiciones de Trabajo. En él se establecen un conjunto de medidas que protegen el bienestar, la salud y seguridad de los trabajadores. Son importantes las siguientes:

- ❖ **Las remuneraciones y su protección.**
- ❖ **Tiempo de trabajo**
- ❖ **Contratación y organización del trabajo**
- ❖ **Normas para grupos especiales de trabajadores (menores-maternidad-agrícolas-etc.)**
- ❖ **Organización colectiva**

En Inspección estatal de la Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT, 2.001

### La Protección a los Trabajadores

El Título I del Libro II del Código del Trabajo establece normas generales de protección de los trabajadores, incluyendo las obligaciones y responsabilidades del empleador: Art. 184 inciso 1° y 2°:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.”

Igualmente, se regula las potestades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en materia de higiene y seguridad.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## Ley N° 16.744, de 1968

Esta Ley estableció el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Constituyendo este Seguro una rama de la Seguridad Social, su estructura se basa en orientaciones y principios básicos:

- ❖ **Seguro Social Obligatorio:** Protege al trabajador y su familia, manteniendo la continuidad de sus ingresos, frente a un riesgo determinado (riesgos profesionales) trabajo, siendo su adscripción obligatoria para todos los empleadores e irrenunciable para los trabajadores.
- ❖ **Universal:** Beneficia a la generalidad de los trabajadores dependientes.
- ❖ **Solidario:** Su régimen financiero es de reparto y su cotización general básica es fija y uniforme, no importando el tamaño de la empresa ni sus ingresos.
- ❖ **Integral:** A través de sus prestaciones se cumplen las acciones de la Seguridad Social (preventiva, reparadora, recuperadora y
- ❖ **Preventivo:** El objetivo central del Seguro es evitar que ocurran los siniestros laborales.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## **Reglamentación Complementaria de la Ley N° 16.744 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social)**

- ❖ D.S. N° 101, de 1968, Reglamento General de la Ley N° 16.744.
- ❖ D.S. N° 109, de 1968, Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- ❖ D.S. N° 110, de 1968, establece escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada.
- ❖ D.S. N° 67, de 2000 establece mecanismo para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.
- ❖ D.S. N° 40, de 1969, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
- ❖ D.S. N° 54, de 1969, Reglamento sobre Constitución y Funcionamiento de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad.
- ❖ D.S. N° 313, de 1973, sobre Seguro Escolar.
- ❖ D.S. N° 285, de 1970, Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

### **Código Sanitario (D.F.L. N° 725, de 1967)**

Constituye el cuerpo normativo principal que contiene las atribuciones de las autoridades sanitarias. Tal como lo indica su artículo 1° “rige todas las cuestiones relacionadas con el fomento, protección y recuperación de la salud de los habitantes de la república.

El Título II del Libro III del Código relativo a la Higiene y Seguridad de los Lugares de Trabajo establece las competencias, que en esta materia disponen los Servicios de Salud, tenencia, transporte y eliminación de sustancias tóxicas y productos peligrosos; fabricación, uso, manipulación, almacenamiento, importación, uso a aplicación de pesticidas.

Los artículos 15 y 83, prescriben que, para determinadas actividades económicas, las Municipalidades deben recabar previamente al otorgamiento de la respectiva patente municipal, autorización sanitaria o informe favorable, según el caso.

Por su parte, el Libro X del Código relativos a los Procedimientos y Sanciones establece las potestades que en materia de fiscalización cuentan los Servicios de salud, el sumario sanitario y las sanciones y demás medidas sanitarias que pueden imponer los Directores del Servicio en caso de infracción al Código y sus Reglamentos.

### **Principales Reglamentos del Código Sanitario en materia de Higiene y Seguridad:**

- ❖ D.S. N° 594, de 1999, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Este Reglamento constituye el principal referente normativo en materia de higiene y seguridad y en él se contienen aspectos generales como la obligación de la empresa de mantener condiciones sanitarias y ambientales para proteger la vida y la salud de los trabajadores dependientes propios, como de contratistas. Igualmente se contienen disposiciones relativas al saneamiento básico en los lugares de trabajo; condiciones ambientales, contaminaciones ambientales (agentes químicos, físicos, biológicos) laboratorio de referencia y fiscalización.

- ❖ D.S. N° 133, de 1984, Reglamento sobre Autorizaciones para Instalaciones Radiactivas o Equipos de Radiaciones Ionizantes.
- ❖ D.S. N° 3, de 1985, Reglamento de Protección Radiológica.
- ❖ D.S. N° 48, de 1984, Reglamento de Calderas y Generadores de Vapor.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## Reglamento de Seguridad Minera

El D.S. N° 72 de 1985, cuyo texto refundido fue fijado por el D. S. N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería, aprueba el Reglamento de Seguridad Minera y establece las normas sobre seguridad en las industrias extractivas mineras, señalando que corresponde al Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN el control y fiscalización del cumplimiento de las normas que contempla.

El citado cuerpo legal dispone que corresponde a ese Servicio investigar los accidentes del trabajo en la industria extractiva minera, llevar la estadística nacional respecto de estos sucesos, proponer la dictación de normas al respecto y calificar, en forma exclusiva, a los expertos en prevención de riesgos que se desempeñen en la industria extractiva minera y la determinación de la experiencia y las materias cuyo conocimiento deban poseer.

### **La Organización Internacional del Trabajo**

A comienzos del año 1919, tuvo lugar una conferencia internacional de paz, en cuyo seno se creó una comisión que tuvo por objeto estudiar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, decidir cuál debe ser la forma de una organización permanente a fin de facilitar a los diversos países una acción conjunta en la materia y recomendar cuáles serán los pasos para crear una organización internacional

Este esfuerzo internacional desembocó con la suscripción del Tratado de Versalles, 28 de junio de 1919, en cuyo Título XIII se establece la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Chile se incorporó a la O.I.T. el 9 de octubre de 1919.

Este organismo internacional, atendido su composición, representatividad internacional, desarrollo histórico y considerando la potestad que tiene para proponer a sus Estados Convenios Internacionales, constituye la principal fuente internacional de la salud laboral.

### Los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T

Los Convenios han sido definidos como “instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben, es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de su ratificación”.

Las recomendaciones por su parte son instrumentos internacionales preliminares, complementarios de los Convenios u orientador de políticas laborales.

Barroso, José, en Melis y Sáez, op cit., pág 72

### **Convenios de la O.I.T en materia de higiene y seguridad.**

- ❖ Convenio sobre la cerusa (pintura) 1921.
- ❖ Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco 1929.
- ❖ Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1932.
- ❖ Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación) 1937.
- ❖ Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
- ❖ Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- ❖ Convenio sobre el peso máximo, 1967.
- ❖ Convenio sobre el benceno, 1971.
- ❖ Convenio sobre el cáncer profesional, 1974.
- ❖ Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1977.
- ❖ Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios) 1979.
- ❖ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

### **Recomendaciones de la O.I.T en materia de higiene y seguridad.**

- ❖ Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- ❖ Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- ❖ Convenio sobre el asbesto, 1986.
- ❖ Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- ❖ Convenio sobre los productos químicos, 1990.
- ❖ Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.
- ❖ Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- ❖ Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

### **Recomendaciones de la O.I.T en materia de higiene y seguridad.**

- ❖ Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919.
- ❖ Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños) 1919.
- ❖ Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929.
- ❖ Recomendación sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929.
- ❖ Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación) 1937.
- ❖ Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación) 1937.
- ❖ Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.
- ❖ Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
- ❖ Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- ❖ Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas) 1964.
- ❖ Recomendación sobre el peso máximo, 1967.
- ❖ Recomendación sobre el benceno, 1971.
- ❖ Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974.
- ❖ Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones) 1977.

### **Recomendaciones de la O.I.T en materia de higiene y seguridad.**

- ❖ Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios) 1979.
- ❖ Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- ❖ Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- ❖ Recomendación sobre el asbesto, 1986.
- ❖ Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- ❖ Recomendación sobre los productos químicos, 1990.
- ❖ Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- ❖ Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## Convenios ratificados por Chile

Convenio	Fecha de ratificación
Convenio N° 13: Convenio sobre la cerusa (pintura). 1921	15/09/1925
Convenio N° 27. Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco. 1929	31/05/1933
Convenio N° 32: Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado). 1932	18/10/1935
Convenio N° 115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones. 1960	14/10/1994
Convenio N° 127: Convenio sobre el peso máximo. 1967	03/11/1972
Convenio N° 136: Convenio sobre el benceno. 1971	14/10/94
Convenio N° 161: Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. 1985	30/09/1999
Convenio N° 162: Convenio sobre el asbesto. 1986	14/10/1994

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

**CARACTERISTICAS DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE  
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.  
(Ley 16.744 de 1968)**

### **PERSONAS PROTEGIDAS POR LA LEY 16.744**

#### **a) Trabajadores por cuenta ajena**

Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Se incluyen los aprendices.

### PERSONAS PROTEGIDAS POR LA LEY 16.744

#### a) Los funcionarios del sector público.

Según la Ley 19.345, publicada en el Diario Oficial del 07.11.94, quedan protegidos por este seguro los:

- ❖ Trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizadas.
- ❖ Trabajadores de las Instituciones de Educación Superior del estado.
- ❖ Trabajadores de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos.
- ❖ Funcionario de la Contraloría General de la República
- ❖ Funcionarios del Poder Judicial.
- ❖ Funcionarios del Congreso Nacional.

### **PERSONAS PROTEGIDAS POR LA LEY 16.744**

**b) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.**

“De acuerdo al artículo 8º del decreto N° 102, de 1969, que fue el que los incorporó a la protección de la ley, debe tratarse de establecimientos del Estado o reconocidos por éste y que sobre la base de programas reconocidos por el Ministerio de Educación deban realizar labores técnicas, agrícolas o industriales que signifiquen ingresos al plantel. Se entiende que significan fuente de ingreso todas aquellas labores desarrolladas en un establecimiento de educación técnica que tengan por objeto alguna forma de producción y en virtud de las cuales se obtengan entradas o recursos”.

### PERSONAS PROTEGIDAS POR LA LEY 16.744

#### c) Los Trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

Se entiende por trabajador independiente a todos aquellos que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, en industria o en comercio, sea independientemente o asociados o en colaboración con otros, tengan o no capital propio, y sea que en sus profesiones, labores u oficios predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico o este sobre aquel y que no estén sujetos a la relación laboral con alguna entidad empleadora. Corresponde al Presidente de la República decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que se pueden incorporar dichos trabajadores, encontrándose incorporados a la fecha:

- ❖ Campesinos asignatarios de tierras en dominio individual. Profesionales hípicas independientes (preparadores, jinetes, herradores y ayudantes de herradores), Conductores propietarios de automóviles de alquiler, Pirquineros independientes, Conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga. Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en al pública o plazas, pescadores artesanales.

### CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY 16.744

#### a) Los Accidentes del Trabajo

Se entiende por accidente del trabajo:

- ❖ Toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En virtud de lo anterior, para que un accidente sea catalogado como accidente laboral, se deben cumplir copulativamente los siguientes requisitos:
- ⇒ **Existencia de una lesión:** es necesario la existencia de un daño corporal causado por una herida, golpe, quemadura, caída, corte, etc.
- ⇒ **Ser a causa o con ocasión del trabajo:** debe existir una relación directa (“a causa”) o indirecta (“con ocasión”) entre el accidente y la labor realizada por el afectado.
- ⇒ **Producir incapacidad o muerte:** el accidente debe producir incapacidad ya sea temporal o permanente, esto es, que el trabajador producto de la lesión sufrida no puede continuar prestando sus servicios en la labor convenida contractualmente.

### **CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY 16.744**

- ❖ Los accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditado ante el organismo administrador correspondiente mediante el respectivo parte de carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

De conformidad a lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social, en los Ordinarios N°3.021/83, N°7.343/86 y N° 10.444/88, debe entenderse por trayecto directo, aquel trayecto racional y no interrumpido o desviado por intereses personales o independientes del trabajo. No obstante, lo anterior, cuando la interrupción del trayecto corresponde a hábitos normales y a necesidades reales y no al mero capricho de la víctima, la interrupción no impide calificar a un siniestro como accidente ocurrido en el trayecto.

### CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY 16.744

- ❖ Los accidentes sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Las expresiones “a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales”, comprenden no sólo los accidentes ocurridos durante la faena y el sitio en que ella o las actuaciones sindicales se realizaban, sino también los acaecidos antes o después, fuera de dichos lugares, pero directamente relacionados o motivados por las labores gremiales que el dirigente va a cumplir o ha cumplido.

**No son considerados accidentes del trabajo, los debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.**

### **CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY 16.744**

#### **a) Las Enfermedades Profesionales**

Se entiende por 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.

Para que una enfermedad sea catalogada de origen laboral, debe haber una relación directa entre el trabajo que realiza la persona y la enfermedad que padece.

La calificación y evaluación de las enfermedades profesionales se realizan de conformidad al procedimiento establecido en el D.S. 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **EMPRESAS ADMINISTRADORAS DEL SEGURO DE LEY 16.744**

#### **a) Mutualidades**

- ❖ Asociación Chilena de Seguridad (A.Ch.S)
- ❖ Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción (C.Ch.C.)
- ❖ Instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T.)

#### **b) Instituto de Salud Laboral ISL**

#### **c) Administradores Delegados:**

- ❖ Distribuidora Chilectra Metropolitana
- ❖ Codelco Chile - División El Salvador
- ❖ Codelco Chile - División Andina
- ❖ Codelco Chile - División El Teniente
- ❖ Codelco Chile – División Chuquicamata
- ❖ Empresa Nacional de Minería (Enami)
- ❖ Cía. Minera del Pacífico.
- ❖ Cía. Siderúrgica Huachipato
- ❖ Universidad Católica de Chile

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

#### a) Médicas

Las prestaciones médicas se otorgan en forma gratuita desde el día del accidente o enfermedad profesional y hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad profesional o el accidente del trabajo. Dichas prestaciones consisten en:

- ⇒ Atención médica, quirúrgica y dental.
- ⇒ Hospitalización.
- ⇒ Medicamentos y productos farmacéuticos.
- ⇒ Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- ⇒ Rehabilitación física y reeducación profesional.
- ⇒ Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones. Estos gastos, serán procedentes sólo en el caso que la víctima se halle impedida de valerse por sí misma o deba efectuarlos por prescripción médica, certificada y autorizada una y otra circunstancia por el médico tratante.

### **PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744**

Las víctimas de accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producido intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas.

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleador en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al organismo administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país que se trate.

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

#### a) Prestaciones económicas

Las prestaciones económicas según los efectos que produzcan se clasifican en:

##### ❖ Prestaciones por incapacidad temporal:

Consiste en un subsidio que se paga al accidentado o enfermo durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación. Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

En consecuencia, se considera incapacidad temporal cuando se cumplen los siguientes requisitos en forma copulativa:

- ⇒ Que exista incapacidad para prestar los servicios pactados en el contrato de trabajo.
- ⇒ Que tal incapacidad provenga de un accidente o una enfermedad profesional.
- ⇒ Que la incapacidad sea de naturaleza o efectos transitorios.
- ⇒ Que la incapacidad permita la recuperación del trabajador y el reintegro del trabajador a sus labores habituales.

### **PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744**

#### **❖ Prestaciones por invalidez parcial:**

Se considera inválido parcial aquel quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base (remuneración) según la siguiente tabla:

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

% Incapacidad de ganancia	Monto de indemnización
15,0	1,5
17,5	3,0
20,0	4,5
22,5	6,0
25,0	7,5
27,5	9,0
30,0	10,5
32,5	12,0
35,0	13,5
37,5	15,0

Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% de su remuneración.

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

#### ❖ Prestaciones por invalidez total:

Se considera inválido total aquel quien haya sufrido una disminución de la capacidad de ganancia igual o superior a un 70%.

El inválido total tiene derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su remuneración).

#### ❖ Prestaciones por gran invalidez:

Es aquel que requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. En este caso la víctima tiene derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

### **PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744**

Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que corresponda.

En ningún caso, la pensión podrá exceder del 50%, 100% o 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.

### PRESTACIONES QUE ESTABLECE LA LEY 16.744

#### ❖ Prestaciones por supervivencia:

Es la pensión que se otorga cuando fallece el trabajador el accidentado o enfermo profesional a:

- ⇒ **La cónyuge superviviente.** La pensión se otorgará en los términos que establece el artículo 44 de la Ley 16.744.
- ⇒ **La madre de sus hijos nacidos fuera del matrimonio** ya sea viuda o soltera, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, en los términos señalados en el art. 45 de la Ley 16.744.
- ⇒ **Sus hijos**, en los términos indicados en el art. 47 de la Ley 16.744.
- ⇒ **Los ascendientes y descendientes** que le causaban asignación familiar, en los términos indicados en los artículos 48 y 49 de la Ley 16.744.

**El viudo inválido** que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

#### **Encargados de denunciar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

La denuncia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional puede ser hecha por:

- El empleador. Dentro de las 24 horas siguientes de producido el hecho el empleador deberá denunciar el accidente o la enfermedad profesional ante el organismo administrador del seguro correspondiente.
- El accidentado o enfermo.
- El médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad.
- Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Los derechos-habientes.
- En general por cualquier persona que tome conocimientos de los hechos.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

#### a) Normas que regulan las denuncias por accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

- ⇒ La denuncia debe ser hecha en el formulario “Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT)”.
- ⇒ La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia es responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- ⇒ La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80° de la ley y hará responsable, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.
- ⇒ La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidentado o la existencia de la enfermedad profesional.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

- c) Procedimiento a seguir en caso de que el Organismo Administrador del Seguro se niegue a reconocer el accidente o la enfermedad como de origen laboral.**

En el caso que al trabajador afectado por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el organismo administrador del seguro (Mutuales o ISL) le rechace la licencia o el reposo médico, basado en el hecho en que el accidente o la enfermedad no tienen un origen laboral, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que esté afiliado, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren. Dicho reclamo deberá ser interpuesto en la Superintendencia de Seguridad Social, la cual resolverá en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que dispongan dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

### **PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS**

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social, resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

**c) Rol de la Dirección del Trabajo en materia de la reclamación de las evaluaciones, reevaluaciones y revisiones de los accidentes y las enfermedades profesionales.**

Según lo establece el artículo 80 del D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los reclamos o apelaciones de las evaluaciones, reevaluaciones y revisiones, podrán interponerse por escrito ante la Inspección del Trabajo.

El Inspector del Trabajo deberá remitir el reclamo y todos los antecedentes a la Comisión Médica de Reclamos.

Es recomendable que en la inspección se le informe al reclamante que debe adjuntar el mayor número de antecedentes para que resuelva la Comisión Médica de Reclamos o la Superintendencia de Seguridad Social.

### PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

#### **c) Efectos del despido de un trabajador que goce de licencia médica por accidentes del trabajo o enfermedad profesional**

- ❖ Las causales indicadas en el art. 161 inc1º y 2º del Código del Trabajo, no podrán ser invocadas respecto de los trabajadores que gocen de licencia por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- ❖ No corresponde poner término al contrato de trabajo fundado en causales de invalidez, ya sea parcial o total. En el evento que el trabajador fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización por años de servicios, incrementada en un 50%

Art. 161 inc. final del Código del Trabajo. “Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

**LA INSPECCION DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DE  
LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

### **IMPORTANCIA DE LA FISCALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **a) Proteger la seguridad y salud de los trabajadores**

Cada año se producen en el mundo, únicamente en la industria, unos 50 millones de accidentes, es decir, una media de 160.000 al día; de esos accidentes, aproximadamente 100.000 son mortales, y esta evaluación es muy probablemente inferior a la realidad. Cada año 1.500.000 trabajadores quedan inválidos para el resto de su vida. A estas cifras hay que añadir los millones de trabajadores víctimas de enfermedades contraídas en los lugares de trabajo.

En Chile, según las estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social, en el año 2003, el sector mutual registró un total de 214.274 accidentes de trabajo (sin considerar los accidentes de trayecto) y 43.609 enfermos profesionales, cifra que se vio incrementada por el COVID. A tales cifras, se deben agregar todos los accidentes y enfermedades que se producen en las empresas afiliadas al ISL, además de los accidentes y enfermedades profesionales no declarados y que son atendidos como enfermedad común.

### **IMPORTANCIA DE LA FISCALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **a) Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su familia**

El deterioro de la salud de los trabajadores va a incidir fuertemente en el desmejoramiento de su calidad de vida.

Un trabajador que sufre un accidente o una enfermedad profesional ve afectada su estima personal, su relación con el trabajo, su vida familiar y su relación social.

Además, desde el punto de vista económico, ve disminuida su capacidad para acceder a puestos mejor remunerados y en caso de fallecimiento o de tener una invalidez total, deja a su familia en una gran indefensión.

### **IMPORTANCIA DE LA FISCALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **b) Contribuir al establecimiento de la paz social**

Frente a condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria, y que ponen en peligro la vida y salud de los trabajadores, surge el descontento, la desconfianza y en oportunidades el rencor hacia los empleadores y al sistema que los rige, poniendo con ello en riesgo la armonía entre los actores y la paz social.

#### **c) Contribuir al progreso del país**

Todos los años son millones de pesos los que se gastan para dar cobertura económica y hospitalaria a los accidentados y enfermos profesionales. En el año 2001 según fuentes de la Superintendencia de Seguridad Social, se gastaron más de 65 mil millones de pesos en subsidios, indemnizaciones y pensiones derivadas de accidentes y enfermedades profesionales, además se registraron 2.535.008 días perdidos por accidentes laborales y 70.793 días perdidos por enfermedad profesional.

### **IMPORTANCIA DE LA FISCALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

A dicho costo, hay que agregarle todas aquellas enfermedades que sin ser catalogadas de laborales, están relacionadas con los ambientes laborales, como por ejemplo el estrés. Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), el 30% de las consultas médicas tienen su origen con algún tipo de patología mental originada en el trabajo.

La depresión y la ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón al año según la OMS y el Banco Mundial.

A lo anterior, se debe agregar las exigencias que están realizando los mercados internacionales respecto de las condiciones medio ambientales y laborales. Si las empresas desean vender sus productos en dichos mercados, necesariamente deberán tener estándares mínimos de protección laboral y medio ambiental, de lo contrario no podrán exportar sus productos.

### a) Áreas de Intervención de la Dirección del Trabajo

Del análisis de los Convenios N° 81 de 1947 (“Convenio sobre la Inspección del Trabajo”), N° 129 de 1969 (“Convenio sobre la Inspección del Trabajo –Agricultura”) y N° 155 de 1981 (“Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores”), la intervención de la inspección del trabajo se da principalmente en las siguientes áreas:

- ❖ **Las condiciones de trabajo:** comprende todo lo que dice relación con la jornada de trabajo, remuneraciones, vacaciones, contrato de aprendizaje, trabajo de menores y de mujeres.
- ❖ **El medio de trabajo:** comprende todo lo relacionado con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocasionadas en el trabajo.
- ❖ **Las relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo:** comprende lo relacionado con el ingreso al trabajo, la terminación del contrato, la negociación colectiva y las organizaciones sindicales.
- ❖ **La seguridad social:** comprende principalmente el control del pago por parte de los empleadores de las cotizaciones previsionales por seguro de jubilación, de salud, y por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### a) Clasificación de las Inspecciones

Considerando las áreas de intervención de la inspección del trabajo, indicadas precedentemente, estas se pueden clasificar en “Inspecciones Generalistas”, “Inspecciones Especialistas” y en “Inspecciones Pluridisciplinarias de las mejoras del medio y de las condiciones de trabajo”.

❖ **Inspección generalista:** en este sistema de inspección el trabajo se organiza geográficamente, de tal manera que un inspector puede controlar empresas de distintas actividades económicas (comercio, transporte, agricultura, etc.), además las materias controladas son muy diversas, incluyendo en ellas el control de las condiciones de trabajo, el medio de trabajo, las relaciones individuales y colectivas de trabajo, y la seguridad social.

Entre las Inspecciones generalistas que existen en el mundo, se puede citar a Chile, España, Francia y Portugal.

❖ **Inspecciones especializadas:** La intervención de los inspectores del trabajo en este sistema de inspección, está orientada a ciertas materias específicas (condiciones de trabajo, el medio de trabajo, seguridad social, contrato individual, contrato colectivo, etc.) o a ciertas ramas de actividad económicas (minería, marítimo, etc.).

Un ejemplo de este sistema de inspección lo constituye Bélgica, cuya inspección está constituido por tres servicios: a) Inspección técnica de trabajo (realiza controles maquinarias y aparatos, y controla el trabajo de menores); b) Inspección médica del trabajo (encargada de la salud e higiene de los trabajadores); Inspección de leyes sociales (encargada de las condiciones de trabajo, las relaciones individuales y colectivas y del control del empleo de los trabajadores extranjeros).

- ❖ **Inspecciones pluridisciplinarias del medio y de las condiciones de trabajo:** en este sistema de inspección la función principal es mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. El método de intervención de la inspección está dado fundamentalmente por políticas de concertación, así como por el asesoramiento técnico a trabajadores y empleadores.

Algunos países que cuentan con este sistema de inspección son Dinamarca, Reino Unido, Suecia y Noruega.

### **FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN MATERIA DE FISCALIZACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

Con la promulgación de la Ley 19.482 del 03.12.96, se otorga a la Inspección del Trabajo la facultad de controlar el medio de trabajo, con la finalidad de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, en virtud de lo cual, los fiscalizadores pasan a tener un carácter generalista, dado la multiplicidad de materias que deben controlar.

#### **a) Características de la facultad de fiscalización de materias de SST**

De conformidad a lo prescrito por el legislador en el art. 184 del C. del T., corresponde a la Dirección del Trabajo controlar que el empleador adopte “... todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, para lo cual se debe fiscalizar el cumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad e higiene que existen al respecto en los diferentes cuerpos normativos y reglamentarios, a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades causadas por los ambientes laborales.

### **FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN MATERIA DE FISCALIZACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

No obstante, la facultad que tiene la Dirección del Trabajo para controlar la higiene y seguridad en las empresas presenta las siguientes limitaciones:

- ❖ Se controla las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de las instalaciones, maquinarias, equipos e instrumentos de trabajo, lo cual significa que la Dirección del Trabajo no tiene facultades para dictar normas o reglamentos, como es el caso de los organismos especialistas que existen en el país (Ministerio de Salud (MINSAL), Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), entre otros).
- ❖ Todas aquellas materias que impliquen una complejidad técnica o requieran de especialistas, deben ser derivadas a los servicios fiscalizadores correspondientes.

### FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN MATERIA DE FISCALIZACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

- ❖ Para evitar las posibles colisiones entre los distintos Servicios fiscalizadores, se establece que “cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán **abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento**”.
- ❖ Cuando el empleador presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, por multas cursadas por infracciones a las normas de higiene y seguridad, se **deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y se resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.**

### SERVICIOS ESPECIALISTAS QUE FISCALIZAN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- ❖ **Autoridad Sanitaria o SEREMI de Salud:** Dicho organismo tiene un rol normativo y fiscalizador, además de corresponderle otorgar la autorización sanitaria a las empresas para su funcionamiento.

Desde el punto de vista normativo, le corresponde reglamentar las condiciones de higiene y seguridad que deben existir en los lugares de trabajo, las cuales fueron establecidas en el D.S. 594 de 1999, “Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.

Desde su función fiscalizadora, le corresponde controlar:

- ⇒ Las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- ⇒ El uso de sustancias químicas
- ⇒ Las protecciones radiológicas
- ⇒ La operación de calderas y equipos generadores de vapor, entre otras.

### SERVICIOS ESPECIALISTAS QUE FISCALIZAN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- ❖ **Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN):** Corresponde a dicho organismo dictar las **normas de seguridad** que deben contemplarse en el sector minero y fiscalizar dichas normas.

Las normas sobre seguridad en las faenas mineras se encuentran contenidas en el D.S. N° 72 de 1985 del Ministerio de Minería, “Reglamento de Seguridad Minera”, sin embargo, las normas sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en las faenas mineras, se regula por el D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud.

- ❖ **Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR):** Este organismo es el encargado de controlar la seguridad de las actividades que se realizan en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, además de la seguridad de las naves, a fin de evitar accidentes y enfermedades laborales.

### SERVICIOS ESPECIALISTAS QUE FISCALIZAN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- ❖ **Dirección de Aeronáutica civil (DGAC):** Su función es velar por la seguridad de las operaciones aéreas que se realizan en el territorio nacional, para lo cual realiza actividades de prevención e investigación de los accidentes de aviación.
- ❖ **Servicio Agrícola y Ganadero (SAG):** Depende del Ministerio de Agricultura y su misión es reglamentar y controlar los diversos aspectos que se relacionan con la fabricación, importación, envasado, distribución y aplicación de los plaguicidas de uso agrícola.
- ❖ **Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC):** Dentro de las funciones de dicho organismo está la de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normas técnicas sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de electricidad, gas y combustibles líquidos.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

## INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Los Instrumentos de Prevención de Riesgos se encuentran en la Ley 16.744 y sus diferentes decretos.

La finalidad de contar con estos instrumentos de gestión radica, en permitir al empleador organizar dentro de su empresa la Prevención de Riesgos, consiguiendo de esa forma la disminución de los accidentes y enfermedades profesionales.

Estos instrumentos son cuatro:

- ❖ Derecho a Saber
- ❖ Reglamento Internos de Orden y/o Higiene y Seguridad
- ❖ Comités Paritarios
- ❖ Departamento de Prevención de Riesgos

### **DERECHO A SABER**

El Derecho a Saber es la obligación que tiene el empleador de dar a conocer a cada trabajador los riesgos a los que se ve expuesto al realizar su trabajo.

Debe informar sobre aspectos tales como: los elementos, productos y sustancias que deban utilizarse en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmulas, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Según lo establecido en el Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Art. 21 al 24, la entrega de esta información se realizará al momento que un trabajador ingresa a la empresa o en la eventualidad de que en ella, se incorpore una nueva tecnología.

### REGLAMENTOS INTERNOS

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad es el conjunto de reglas y normas al interior de una empresa, que tienen por finalidad dar a conocer a los trabajadores las obligaciones, prohibiciones y sanciones, a las que se encuentran sujetos.

La normativa legal (D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Art. 14), establece que toda empresa independiente de la cantidad de trabajadores debe tener confeccionado un Reglamento Interno de Higiene y seguridad.

### Características del Reglamento Interno

Este Reglamento debe tener a lo menos 4 capítulos sobre:

- ⇒ Disposiciones Generales
- ⇒ Obligaciones
- ⇒ Prohibiciones y
- ⇒ Sanciones
- ⇒ Preámbulo.

### REGLAMENTOS INTERNOS

#### ❖ Disposiciones Generales

- ⇒ Procedimientos para exámenes médicos ya sea, pre-ocupacionales o posteriores.
- ⇒ Los procedimientos para la Investigación de Accidentes.
- ⇒ Las facilidades otorgadas a los Comités Paritarios.
- ⇒ La instrucción básica en prevención de accidentes a los trabajadores nuevos, etc.

#### ❖ Obligaciones

En el capítulo sobre **obligaciones** se deben incluir las normas de carácter imperativo para el personal, ejemplo:

- ⇒ El uso correcto y cuidado de los Elementos de Protección Personal.
- ⇒ La obligación de dar a conocer cualquier síntoma de enfermedad profesional.
- ⇒ El conocimiento y cumplimiento del Reglamento Interno.
- ⇒ La participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrilla, supervisores y otras personas responsables.

### REGLAMENTOS INTERNOS

#### ❖ Prohibiciones

En las **prohibiciones** se enumerarán aquellos actos o acciones, a las cuales se verán sujetos los trabajadores, por envolver riesgos para sí o para otros, ejemplo de ello:

- ⇒ Introducir bebidas alcohólicas al lugar de trabajo.
- ⇒ Dejar inoperantes los sistemas de protección de las maquinarias.
- ⇒ Destruir o deteriorar el material destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
- ⇒ Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo donde exista riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales, etc.

#### ❖ Sanciones

Las sanciones pueden ir desde una amonestación verbal, escrita, hasta las multas en dinero, que será proporcional a la gravedad de la infracción, en todo caso, no puede exceder la cuarta parte del salario diario del trabajador.

Los fondos van destinados a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.

### REGLAMENTOS INTERNOS

El Reglamento antes de entrar en vigencia, debe ser sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con 15 días de anticipación; si no existiese en la empresa un CPHyS, se pondrá en conocimiento del personal con la misma anticipación.

Sin perjuicio de lo anterior el o los trabajadores, podrán hacer llegar una presentación a la autoridad de Salud o ante la Inspección del Trabajo, de aquellas disposiciones que se estimen ilegales.

Es conveniente destacar que cualquier trabajador, puede realizar esta reclamación, como también el Delegado de Personal y las Organizaciones Sindicales.

El Reglamento Interno tiene una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, del empleador o de los trabajadores.

### REGLAMENTOS INTERNOS

#### c) Confección del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

En virtud de lo indicado en el artículo 153 Código del Trabajo “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades que ocupen normalmente **diez** o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contengan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

El capítulo de Orden debe contemplar lo siguiente:

- ⇒ Hora en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno.
- ⇒ Los descansos.
- ⇒ Los diversos tipos de remuneraciones.
- ⇒ El lugar, día y hora de pago.
- ⇒ Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.
- ⇒ La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quiénes los trabajadores deban plantear sus peticiones o reclamos, consultas y sugerencias, entre otras.

### CUADRO RESUMEN REGLAMENTOS INTERNOS

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Reglamento Interno de Higiene y Seguridad</b>
Empresas obligadas a su confección	Empresas industriales y comerciales que ocupen normalmente 10 o más trabajadores.	Toda empresa o entidad sin importar el número de trabajadores.
Conocimiento y Publicidad	Se pone en conocimiento de los trabajadores 30 días antes que comience a regir.	Se somete a consideración del Comité Paritario o de los trabajadores 15 días antes que empiece a regir.
Remisión	Se debe remitir copia del Reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.	No existe obligación de remitir copia a ningún organismo.
Sanciones	Amonestaciones verbales o escritas. Multas de hasta el 25% de la remuneración diaria. El monto será para los servicios de bienestar o el SENCE.	Idem. El dinero se usará para premio de los trabajadores, previo descuento del 10% para el fondo de rehabilitación de alcohólicos.

### COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### a) Concepto y representantes del Comité Paritario

El Comité Paritario es una instancia de participación, en la cual se reúnen representantes de los trabajadores y de los empleadores, con el propósito de mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad al interior de la empresa.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. (Art. 1, D.S. N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

### COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Está compuesto por tres representantes de los trabajadores que son elegidos por ellos mediante votación secreta, y tres representantes que son nombrados por el empleador, para su representación. Además, por cada titular se designará un suplente.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se exigen los siguientes requisitos:

- ❖ Tener más de 18 años de edad.
- ❖ Saber leer y escribir.
- ❖ Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena sucursal, agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
- ❖ Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.
- ❖ Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.

### COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### a) Atribuciones del Comité Paritario

Las funciones que debe realizar el Comité Paritario, en los dos años que dura su gestión son las siguientes:

- ❖ Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los instrumentos de prevención.
- ❖ Visitar periódicamente los lugares de trabajo, para revisar y efectuar análisis de procedimientos seguros de trabajo.
- ❖ Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- ❖ Para esto deberá desarrollar un programa de trabajo.
- ❖ Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- ❖ Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- ❖ Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- ❖ Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo
- ❖ Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional de los trabajadores.

### COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

#### c) Funcionamiento del Comité Paritario(CPHyS)

Los CPHyS, se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los del empleador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado; en el caso que estas fueran después del horario de trabajo, se deberá cancelar como horas extraordinarias.

El art. N° 66 de la Ley 16.744, establece que “Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad”.

### DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, obliga a que las empresas que tengan mas de cien trabajadores, cuenten con un Departamento de Prevención de Riesgos, a cargo de un Experto, además, de contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las acciones mínimas como lo son:

- ❖ Reconocimiento y Evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales
- ❖ Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo
- ❖ Acción educativa de prevención de riesgos y
- ❖ Promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- ❖ Registro de información y evaluación estadística de resultados
- ❖ Asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

**CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES  
BÁSICAS DE LOS LUGARES DE TRABAJO:  
SANEAMIENTO BASICO**

### **ASPECTOS GENERALES DEL SANEAMIENTO BÁSICO**

#### **¿Qué se entiende por saneamiento básico?**

Son las medidas que la empresa debe tomar en el sitio de trabajo para otorgar a los trabajadores condiciones higiénicas que les permitan efectuar las labores para las que son contratados sin peligro de contraer enfermedades.

#### **¿Para qué sirve?**

El saneamiento básico ayuda a la prevención de enfermedades causadas por agentes infecciosos y agentes químicos. Estos agentes causantes de enfermedades, pueden ingresar al organismo por la piel ( vía dérmica), por la boca ( vía digestiva), por la nariz (vía respiratoria). También ayuda a evitar que ocurran accidentes, ¿cuántos accidentes golpes y caídas se producen diariamente en una empresa por una tontería, un piso resbaladizo, un cajón abierto o una caja en medio de un pasillo?

### ASPECTOS GENERALES DEL SANEAMIENTO BÁSICO

#### ¿Quién lo tiene que hacer?

- ❖ Es el empresario quien por Ley debe otorgar condiciones adecuadas de higiene y seguridad a los trabajadores ( Art 1º del D.S 594/99 del Minsal) ( Art 184 C. del T.)
- ❖ Al comité paritario le corresponde entre sus funciones visitar los lugares de trabajo y detectar los riesgos y las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- ❖ Al experto en prevención de riesgos profesionales, si la empresa tiene la obligación legal de tenerlo

### ASPECTOS GENERALES DEL SANEAMIENTO BÁSICO

Los elementos que comprende el saneamiento básico son:

- ❖ Condiciones generales de construcción y sanitarias
- ❖ Provisión de agua potable
- ❖ Disposición de Residuos Industriales
- ❖ Servicios Higiénicos y Evacuación de aguas servidas
- ❖ Guardarropías y Comedores

La disposición de Residuos Industriales quedará fuera de este texto, ya que, en términos generales, es competencia de los Servicios de Salud y de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, cuando se trate de residuos industriales líquidos. Sin embargo en la medida que la acumulación de estos o la reutilización de los mismos, esté afectando la salud de los trabajadores, el tema debe ser derivado al organismo competente correspondiente, sin perjuicio de las multas aplicables, por no proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Art. 184 del Código del Trabajo.

### ASPECTOS GENERALES DEL SANEAMIENTO BÁSICO

#### a) Condiciones generales de construcción y sanitarias:

La ordenanza General de Urbanismo y construcción, es el cuerpo legal que rige para la construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general.

Aunque dicho decreto es una extensa y detallada relación de requisitos que abarcan desde la planificación hasta la entrega de obras de construcción (excediendo la capacidad y competencias de la fiscalización del trabajo), algunas de sus disposiciones deben ser fiscalizadas, como por ejemplo en lo referente a permisos de construcción otorgados por las Direcciones de Obras de los Municipios, sin embargo lo que se debe fiscalizar es que la empresa o local de trabajo cuente con su patente al día, sea ésta provisoria o definitiva, ya que es otorgada sólo si se cuenta con el permiso de construcción definitivo o en lo que se refiere a las condiciones de habitabilidad de los recintos para alojamientos de trabajadores.

### **Condiciones de los pisos** (Art. 5º D.S 594/99 del MINSAL)

Se refiere a:

- ❖ Los pavimentos de revestimientos de los pisos deben ser en general sólidos y no resbaladizos.
- ❖ Los pisos donde se fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos de cualquier naturaleza, deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos. Deben ser impermeables para evitar que puedan filtrarse al suelo y no porosos para evitar que puedan acumularse peligrosamente en los poros y también poder ser recogidos o retirados en su integridad una vez que han sido derramados.
- ❖ En aquellos procesos que generen humedad (galvanoplastías, procesamiento de salmones, frutas, otros), deben existir sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Por otra parte, es importante señalar que deberá existir una programación adecuada para la limpieza periódica de los suelos. Y que es responsabilidad del empleador mantener condiciones adecuadas de orden y limpieza.

### **Condiciones estructurales de los lugares de trabajo** ( Art.. 6º D.S 594/99 del MINSAL)

Se refiere a condiciones mínimas que deben cumplir los elementos estructurales de la construcción ( paredes interiores, cielos rasos, puertas, ventanas, otros).

- ❖ Deben ser mantenidos en buen estado de limpieza y conservación.
- ❖ Y serán pintados, cuando el caso lo requiera de acuerdo a la naturaleza de sus labores.

### **Orden en los lugares de trabajo** ( Art. 7º D.S 594/99 del MINSAL)

En cualquier actividad laboral, para conseguir un grado de seguridad aceptable, es indispensable mantener el orden y la limpieza.

- ❖ Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo, de tal forma de permitir un desplazamiento fácil y seguro.

Las empresas deberán realizar limpieza en forma permanente y disponer los materiales, productos intermedios, así como productos terminados y residuos en lugares seguros y apropiados que no interfieran en el libre desplazamiento de los trabajadores.

### **Pasillos de Circulación y espacios entre máquinas** (Art. 8° D.S 594/99 del MINSAL)

Los pasillos de circulación, son los lugares por donde transitan los trabajadores, ya sea desplazando materiales, para ir alimentarse, ir al baño u otros desplazamientos.

Para que los trabajadores sepan por donde circular sin riesgos, los pasillos deberán encontrarse delimitados y marcados con líneas amarillas.

El espacios entre máquinas, es la distancia que debe haber entre las máquinas de tal forma que los trabajadores no sean golpeados o atrapados por sus partes móviles.

- ❖ Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, sin exponerlos a accidentes del trabajo.
- ❖ Los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.

### **Sobre los campamentos**

( Art. 9° D.S 594/99 del MINSAL)

Cuando los lugares de trabajo se encuentran alejados de centros urbanos y los trabajadores se vean imposibilitados de regresar a sus hogares, y obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, se establecen las condiciones que éstos deben reunir.

- ❖ El empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aíslen de condiciones climáticas externas.
- ❖ En las horas que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10° C ni mayor de 30°C.
- ❖ Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohadas en buenas condiciones.
- ❖ Se debe garantizar la ventilación adecuada de los dormitorios.
- ❖ Es responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

### **NORMAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA**

( Art. 95 del Código del Trabajo)

En el contrato de trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamientos, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que este acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico, que atendida la distancia y medios de comunicación, le permitan desempeñar sus labores.

Esta prestación o beneficio que debe proporcionar el empleador no es compensable en dinero ni constituye remuneración para ningún efecto.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **Protección de los trabajadores que laboran a la intemperie**

( Art. 10º D.S 594/99 del MINSAL)

Los trabajadores que laboran a la intemperie, están expuesto a diversos riesgos ambientales, tales como las radiaciones no ionizantes ( provenientes del sol), calor, frío, lluvia y viento; todos ellos pueden afectar la salud de los trabajadores, si no se encuentran convenientemente protegidos. La protección puede ir desde otorgar protectores solares adecuados, hasta construir cobertizos o similares.

- ❖ En los trabajos que necesariamente deban ser realizadas en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protegen a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **Provisión de Agua Potable** ( Art. 12° D.S 594/99 del MINSAL)

Reducir los riesgos ambientales asociados a las enfermedades diarreicas mediante el incremento del acceso a los servicios de agua y saneamiento de la población en general es uno de los objetivos de la Organización Panamericana de la Salud.

Todo ser humano necesita agua para bebida y para el aseo personal, esta agua debe tener ciertas características físicas, químicas, radiactivas y bacteriológicas y al agua que reúne estas características se le llama agua potable y entonces es apta para la bebida y el aseo personal.

En los locales de trabajo se pueden encontrar varias opciones, que el agua sea potable tomada de la red de abastecimiento poblacional, que el abastecimiento sea propio y se potabilice por la misma industria, que el abastecimiento sea propio pero que no se potabilice, que el almacenaje del agua sea deficiente y corra riesgo de contaminarse, que se use agua potable para la bebida y aseo personal y para los procesos industriales agua no potable y otras opciones más.

- ❖ Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo
- ❖ Las redes de distribución de agua al interior de la empresa deben impedir interconexiones entre redes públicas y redes propias.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **Obligatoriedad de contar con servicios higiénicos**

(Art. 21° D.S 594/99 del MINSAL)

- ❖ Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo.
- ❖ Se dispondrá como mínimo de excusado y lavatorio.
- ❖ Cada excusado se colocará en compartimento con puerta, separados de otros por medio de divisiones permanentes.
- ❖ Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente.
- ❖ Los calentadores de agua a gas, deberán estar instalados fuera del recinto de los servicios higiénicos, en un lugar ventilado y con chimenea al exterior, para evacuar gases de la combustión.

### **Obligatoriedad de contar con servicios higiénicos**

(Art. 21° D.S 594/99 del MINSAL)

- ❖ Donde laboren hombre y mujeres deberán existir servicios higiénicos independiente y separados.
- ❖ Será responsabilidad del empleador mantenerlos limpios en buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.

Los vectores de interés sanitario: son aquellos organismos vivos capaz de transportar y transmitir enfermedades infecciosas, por medios biológicos( vinchucas, mosquitos, roedores) ó mecánicos (baratas, moscas, roedores).

- ❖ La distancia máxima de las instalaciones estables o transitorias es de 75 m. del área de trabajo.
- ❖ En caso calificados la autoridad sanitaria podrá admitir otras distancias.

### **Aguas servidas de carácter doméstico** ( Art. 26° D.S 594/99 del MINSAL)

Las aguas servidas, son aquéllas que provienen de los excusados, las duchas, los lavamanos, del lavado de la loza, lavado de verduras y otras, en general se puede definir como aquellas que han sido utilizadas, por el ser humano con fines domésticos o del hogar.

- ❖ Estas deberán ser conducidas al alcantarillado público, si existe.
- ❖ Si no existe alcantarillado público, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares, autorizadas por los Servicios de Salud.

### 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.
- ❖ En el interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas
- ❖ Deberán ser independientes y separados por sexos.
- ❖ En el mismo recinto deberán disponerse casilleros guardarropas, en buenas condiciones, deberán ser ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o en la faena.
- ❖ En aquellos lugares en que los trabajadores están expuesto a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa e impedir que los trabajadores saquen la ropa contaminada del lugar de trabajo.

### **Guardarropías y Comedores**

Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito.

Los comedores si existen deberán reunir las siguientes características:

- ❖ Deberá estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental.
- ❖ Será reservado para comer.
- ❖ Se podrá utilizar además para celebrar reuniones y actividades recreativas.
- ❖ Será responsabilidad del empleador mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.
- ❖ Deberá estar provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza.
- ❖ Deberá contar con sistemas de protección que impida el ingreso de vectores.
- ❖ Deberá estar dotado con agua potable para el aseo de manos y cara.
- ❖ Si los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

### **Condiciones que deben reunir los comedores insertos en los lugares de trabajo (Art 29° D.S 594/99 del MINSAL)**

Si los trabajadores por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos se ven precisados a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo y existe riesgo de contaminación, el comedor deberá estar aislado con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

Existen muchos contaminantes en el medio ambiente de trabajo, que tienen como vía de ingreso la vía digestiva. Ellos, pueden contaminar los alimentos y luego ser ingeridos por los trabajadores; esto puede ocurrir por ejemplo donde se pinte por aspersion, en fundiciones, donde se manipulen solventes, donde existan procesos electroquímicos (recubrimientos electrolíticos, recuperación de metales, etc), En este caso los comedores deberán estar aislados del medio de trabajo y existir una estricta prohibición de alimentarse y de fumar en el puesto de trabajo.

**Los comedores destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente** ( Art. 31° D.S 594/99 del MINSAL)

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### **Protección de máquinas y equipos**

( Art. 38° D.S 594/99 del MINSAL)

Todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinaria y equipos, deberán estar debidamente protegidas.

### **Prohibición de uso de ropa suelta cerca de partes móviles de máquinas.**

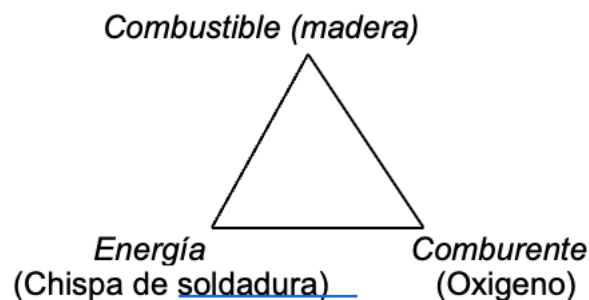
(D.S Art. 40° 594/99 del MINSAL)

Existe prohibición para los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinaria en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

Es muy importante que se observe bien el movimiento de las máquinas varias de ellas representan un alto riesgo no sólo para el operador, si no que para cualquier persona que se acerque a ellas, sobre todo aquéllas que desplazan parte de su estructura en el movimiento. La protección de los puntos de operación debe ser exigida sobre todo en aquellas máquinas que operan a altas revoluciones, tales como las de la industria de la madera, carnicerías; las máquinas de corte, tales como las guillotinas, sierras fijas, las que operan con transporte neumático, las que operan a altas temperaturas, etc.

### Prevención y Protección contra Incendio

Para que se inicie un fuego es necesario que estén presente tres factores: combustible, comburente y energía de activación esto se representa con un triángulo.



Si se elimina uno de los tres, el fuego no se inicia y para que el fuego se mantenga es necesario que la energía sea suficiente para mantener la reacción en cadena.

**En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendio con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego.**

(Art. 44° D.S 594/99 del MINSAL)

### Prevención y Protección contra Incendio

- ❖ Control de los productos combustibles.
- ❖ Programas de orden y limpieza.
- ❖ Racionalización de la cantidad de material combustible, tanto almacenados como en proceso.
- ❖ El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todo aquellos lugares o procesos donde se cuenten con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas, mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia (Leer NCH Eléctrica 4/84, sección Instalaciones Interiores en Baja Tensión).
- ❖ 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.

La definición de sustancias inflamables o combustibles se encuentra en NCH 382 of. 98, sobre Sustancias Peligrosas – Terminología y Clasificación General

### **Obligación de contar con extintores de incendio** (Art.45° D.S 594/99 del MINSAL)

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

En los lugares de trabajo existen todo tipo de materiales, al igual que en una casa, sólo piense cuantas cosas tiene almacenadas por ahí (papeles, bolsos, desodorantes, spray, insecticidas, tarros con la pintura que sobro o bien piensa en la cocina de su casa, desde cables eléctricos hasta cilindros de gas).

### **Obligación de contar con extintores de incendio** (Art.45° D.S 594/99 del MINSAL)

A los equipos energizados con energía eléctrica, no se les debe lanzar agua si se incendian. Ya que esta conducirá la corriente eléctrica, poniendo en grave peligro a los trabajadores y causándole graves perjuicios al equipo o maquinaria. Todo tiene una razón de ser, si por ejemplo se lanza agua a combustible líquido que está ardiendo, el agua desplazará al combustible, ya que ambos líquidos, son inmiscibles (es decir no se mezclan) y por otra parte el combustible es más liviano que el agua, por lo que permanecerá en su superficie ardiendo, lo único que habremos hecho si lanzamos agua es extender el fuego varios metros más allá.

Sin embargo, con agua se puede extinguir un conato de incendio de papeles, madera y/o textiles, el problema es que siempre en todo lugar de trabajo hay equipos energizados, por lo tanto los extintores deben ser tales que, sean capaces de apagar los tipos de fuego más comunes Tipo A, B, C.

### Ubicación de extintores

(Art. 47° D.S 594/99 del MINSAL)

- ❖ El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46° de este mismo decreto.
- ❖ 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.

La ubicación de los extintores deberá ser tal, que permita su acceso con facilidad, sin nada que entorpezca su uso con la prontitud que se requiere, debe estar visible, no detrás de las puertas o debajo de las mesas.

- ❖ Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación.
- ❖ Libres de cualquier obstáculo.
- ❖ Estarán en condiciones de funcionamiento máximo.
- ❖ Se colocarán a una altura máxima de 1,3 metros medidos desde el suelo hasta la base del extintor.
- ❖ Estarán debidamente señalizados.

**“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. 47° D.S 594/99 del MINSAL)

### **Condiciones para extintores que precisen estar a la intemperie** (Art. 49° D.S 594/99 del MINSAL)

- ❖ Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito.
- ❖ El gabinete, podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

### **El tipo de fuego y sus respectivos agentes de extinción** (Art. 50° D.S 594/99 del MINSAL)

### **Revisión, Control y Mantenimiento de Extintores** (Art. 51° D.S 594/99 del MINSAL)

Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantenimiento preventiva según normas chilenas oficiales, realizadas por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo al decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año.

- ❖ La revisión debe constar en la etiqueta correspondiente.
- ❖ Es responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovisto de extintores cuando se proceda a la mantención.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

***ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P.)***

### ASPECTOS GENERALES

- a) Los equipos de protección personal solamente se recomiendan cuando se han tomado las medidas de ingeniería tendientes a controlar el riesgo en su fuente.

Si tomamos como ejemplo los riesgos presentes en un Medio Ambiente, la Ingeniería nos da los siguientes métodos que nos permiten combinados o no, controlar los riesgos existentes.

- ❖ Sustitución del Producto Tóxico o Nocivo.
- ❖ Cambio del proceso de trabajo o método de operación.
- ❖ Encerramiento de la Faena.
- ❖ Segregación del personal expuesto o segregación de la faena.
- ❖ Dilución (Ventilación General).
- ❖ Extracción del Contaminante. (Ventilación Local).
- ❖ Mantenimiento de maquinarias, equipos u otros elementos contaminantes.
- ❖ Entrega de Elementos de Protección Personal. (E.P.P.).

### ASPECTOS GENERALES

- b) Los equipos de protección personal deben utilizarse para cubrir riesgos específicos correspondientes a las tareas o labores típicas que se desarrollan.
- c) Estas labores pueden variar en forma permanente por lo que es necesario ser cuidadoso en el análisis de las tareas, para que se entreguen los equipos adecuados a los riesgos existentes y no recargar a los trabajadores con elementos incómodos, poco prácticos e improductivos, y que le pueden generar un nuevo riesgo.
- d) Los equipos de protección personal de procedencia nacional o extranjera, deben cumplir con las normas y exigencias de calidad correspondientes, debiendo ser certificados de acuerdo a la legislación vigente, la que veremos posteriormente.

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

### ASPECTOS GENERALES

- ❖ Indicar por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal.- Incumplimiento Art. 37 del DS N° 594 de 1999. (MINSAL). -
- ❖ Proporcionar a los trabajadores (libre de costo), los elementos de protección personal necesarios para controlar o eliminar los riesgos existentes.- Incumplimiento del Art. 53 del DS N° 594 de 1999. - (MINSAL). -
- ❖ Dar a conocer y/o capacitar a los trabajadores en relación al uso correcto y mantenimiento adecuado de los elementos de protección personal.- Incumplimiento del Art. N° 53 del DS 594 de 1999. - (MINSAL). -
- ❖ Mantener los equipos de protección personal en perfecto estado de funcionamiento.-Art. N° 53 del DS. 594 de 1999 (MINSAL ).
- ❖ Entregar equipos de protección personal, sin la debida certificación de calidad correspondiente.- Art. N° 54 del DS 594 de 1999 (MINSAL ).

El empleador está obligado a informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes en sus labores y de las formas eficaces de prevenirlos, incluyendo el uso de elementos de protección personal

(Derecho a saber Art. N° 21 D.S.40 del Ministerio del Trabajo).

# Curso Supervisor de Seguridad Privada

## Módulo 3. Prevención de riesgos e higiene industrial.

Los equipos de protección personal están diseñados **para proteger una, varias partes del cuerpo o el cuerpo totalmente.** La siguiente tabla entrega un resumen parcial que relaciona la Parte del cuerpo a proteger, el elemento de protección personal a utilizar, los riesgos que cubre y faenas típicas a desarrollar.



PARTE DEL CUERPO A PROTEGER	ELEMENTO DE P.P.	PROTECCIÓN CONTRA:	FAENAS EN QUE MAS SE USA
Cabeza	Casco Capuchas Gorras	Golpes por material Golpe eléctrico Agua	Soldadura Picador Esmerilador Jornal construcción Minería Forestal
Cara	Anteojos Antiparras Anteojos para radiaciones Careta Facial	Partículas Humos Gases Rayos ultravioleta	Soldadores Trabajos en nieve Romper pavimentos Esmerilador
Oídos	Tapones Audífonos	Ruido	Betonero Martillo Rompe-pavimento
Vías respiratorias	Respirador Mascarillas	Polvos Humos Gases Vapores tóxicos Bacterias	Instalador alfombras Betoneros Minero Personal de salud
Manos	Guantes	Golpes Cortaduras Infección Quemaduras	Forestal Jornal Médicos Enfierrador
Pies	Zapatos Botas	Agua Golpes Cortadura	Construcción Forestal Salmoneros
Cuerpo	Ropa de trabajo Refractaria Aislante Térmica Impermeable	Frío Agua Calor Bacterias	Salmonero Mecánico Personal de salud Matarifes

### CONTROL Y CERTIFICACION DE CALIDAD DE LOS E.P.P.

- ❖ Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18 de 1982, del Ministerio de Salud.(art. 54 del D.S. 594/99 del Minsal).
- ❖ El decreto N° 2.605, también modificó el DS N° 18, de 1982 del Ministerio de Salud, que establece normas y exigencias de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, sustituyendo su Art. N° 2 por el siguiente:

**Artículo 2.-** 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”.

### **SEGURIDAD PRIVADA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

El trabajador de vigilancia y seguridad se ve expuesto a diversos riesgos asociados, tanto a su trabajo propiamente tal (vigilancia en industrias, hospitales, edificios particulares, otros) como a riesgos que son producto del lugar físico donde desempeña su labor (las condiciones ambientales), que por su especificidad determinarán otro tipo de riesgo asociado.