

Alerta Laboral: Obligaciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo



Cada 28 de abril se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebración instituida con el fin de promover una cultura preventiva que genere ambientes de trabajo seguros y saludables, reduciendo los accidentes laborales y enfermedades profesionales, fortaleciendo así la productividad, el bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

En este sentido, Chile ha estado comprometido con la protección de los trabajadores a través de distintos cuerpos normativos, particularmente, la Ley que fija el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Asimismo, otro hito relevante ha sido la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que establece pautas para el diseño de un sistema de gestión en prevención de riesgos basado en el dialogo social y la participación activa de las y los trabajadores.

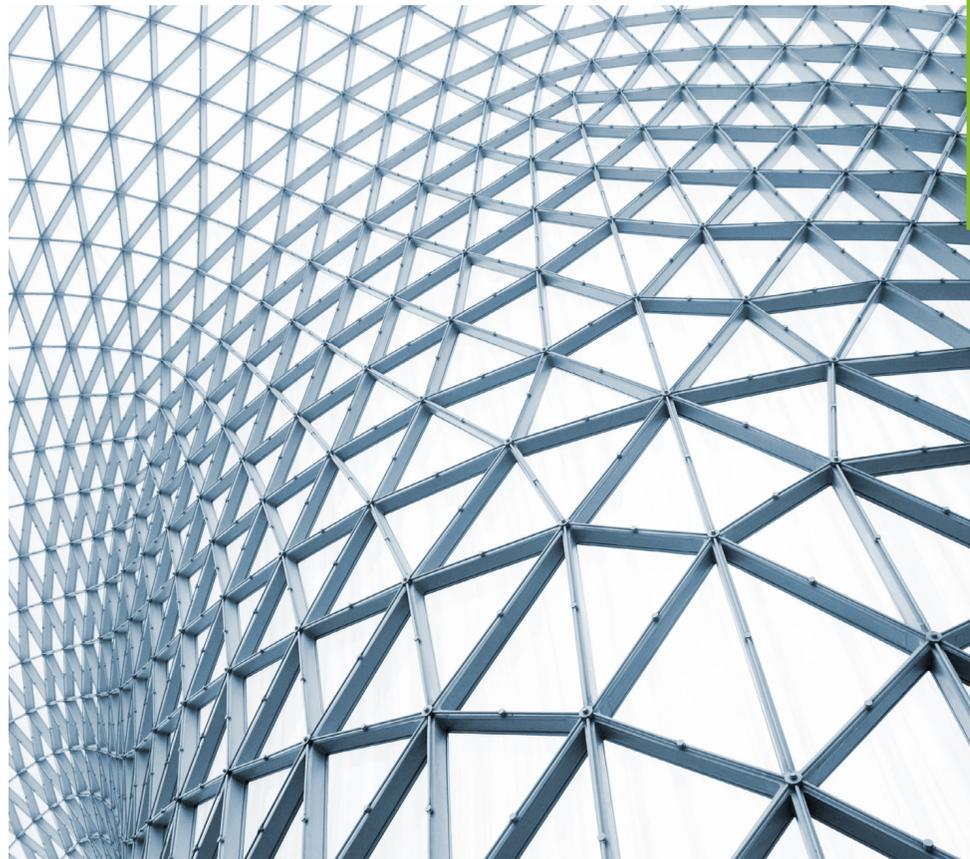
Por otra parte, con el propósito de detectar los agentes de riesgos existentes en el ambiente laboral, el Ministerio de Salud ha elaborado protocolos y normas técnicas que permiten una constante vigilancia de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y estado de salud de los trabajadores, clasificando su nivel de riesgo y estado de implementación de las medidas preventivas para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A continuación, se presenta un resumen general de la estructura aplicable en Chile en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:





Principales actores en la Seguridad y Salud en el Trabajo:



1- Ministerio de Salud: Elabora normas y reglamentos técnicos que establecen las condiciones y medidas de seguridad en el trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sus Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI de Salud) fiscalizan, califican y autorizan el ejercicio de las funciones de los Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO): Es una institución pública autónoma, que regula la interpretación oficial de la normativa relativa a la Seguridad y Salud en el Trabajo, resuelve los casos de apelaciones o reclamos presentados por los usuarios de la Ley 16.744, relacionados con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3- Dirección del Trabajo: Institución pública descentralizada, que fiscaliza el efectivo cumplimiento la Salud y Seguridad en el trabajo por parte de los empleadores. Existen otros entes fiscalizadores en materias de Salud y Seguridad en el Trabajo, que están asociados a las distintas actividades económicas, tales como Servicio Nacional de Minería (SERNAGEOMIN), Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), entre otros.

4- Organismo Administradores de la Ley 16.744 (OAL): Son los encargados de administrar las prestaciones otorgadas por la Ley 16.744 a los trabajadores. Existen cuatro OAL en Chile, los cuales son la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Mutual de Seguridad CChC (MUSEG) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), siendo este último el único de carácter público.

5- Departamento de Prevención de Riesgos: Deben conformarse obligatoriamente en las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores. Este departamento se encarga de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debe ser dirigido por un Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo autorizado por la Seremi de Salud. Para el régimen de subcontratación, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener el funcionamiento de este departamento, cuando el centro de trabajo mantenga más de 100 trabajadores por un periodo superior a 30 días, cualquiera sea su dependencia.

6- Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS): Son organizaciones internas de las empresas, que obligatoriamente deben constituirse en centros de trabajo con más de 25 trabajadores, están compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores y tiene como objetivo identificar riesgos, proponer medidas de control, capacitar, y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Para el régimen de subcontratación, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de este Comité, cuando el centro de trabajo mantenga más de 25 trabajadores por un periodo superior a 30 días, cualquiera sea su dependencia.





Protocolos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Ministerio de Salud ha elaborado una serie de normativas metodológicas y reglamentos técnicos respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, existen protocolos asociados a diversas actividades económicas o tareas desarrolladas en las empresas. Los principales protocolos son los siguientes:



1- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Proceso de identificación y evaluación del nivel de exposición de riesgos que afecta la salud mental de los trabajadores. Se debe implementar en centros de trabajo con más de 10 trabajadores o cuando exista un ingreso de un trabajador por patología mental al OAL.



2- Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos relacionados al Trabajo de extremidades superiores (TMERT EE.SS.): Proceso a cargo de planificar, identificar, evaluar y controlar los factores organizacionales y biomecánicos (repetición, fuerza y postura), asociados al trabajo que su exposición pueda ocasionar enfermedades musculoesqueléticas. Se debe implementar en todas las empresas, independiente del rubro y cantidad de trabajadores.



3- Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga (MMC): Establece los mecanismos de planificación, identificación, evaluación y gestión de los factores de riesgos que sobrellevan el uso de fuerza respecto del movimiento de personas u objetos. Se debe implementar en todas las empresas, independiente del rubro y cantidad de trabajadores.



4- Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR): Establece los requerimientos para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos al agente (de riesgo) ruido, con la finalidad de tener población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas preventivas en los lugares de trabajo. Se deben implementar en todas las empresas en que exista el agente ruido, independiente del rubro y la cantidad de trabajadores.



5- Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI): Sistema de gestión que incorpora la identificación, cuantificación y medidas de control a la exposición a sílice en las empresas que se encuentra presente este agente de riesgo, además de asegurar la evaluación periódica de este. El Plan se enmarca en el Programa Global de Erradicación de la Silicosis en el mundo que ha desarrollado la Organización Mundial de Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se deben implementar en todas las empresas en que exista el agente sílice, independiente del rubro y la cantidad de trabajadores.



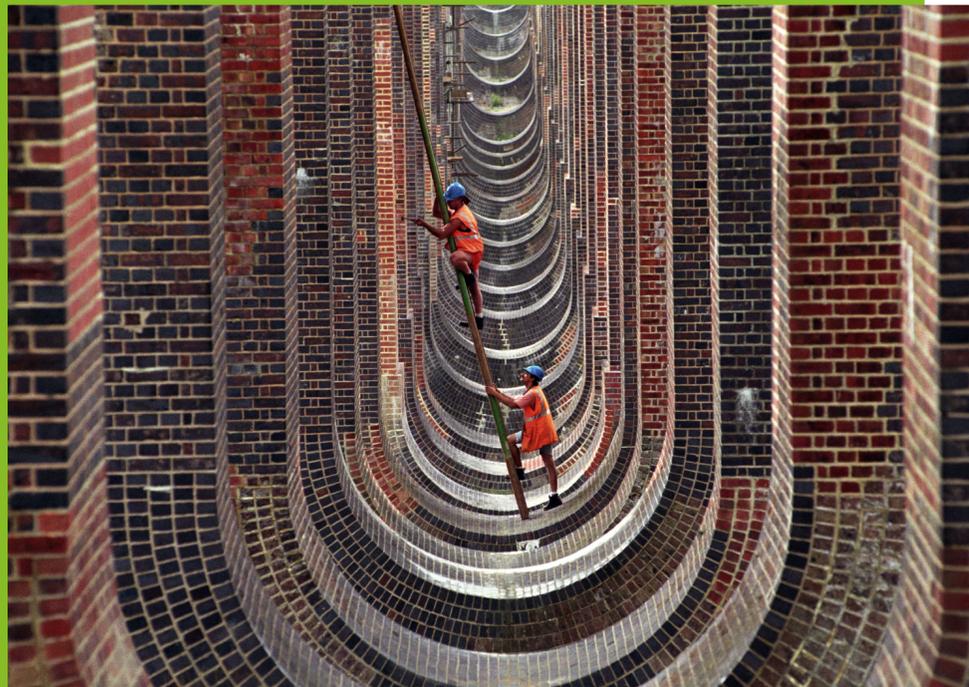
6- Guía Técnica Radiación Ultravioleta de Origen Solar: Entrega las directrices orientadoras tanto para la identificación, evaluación y cuantificación del riesgo de la radiación ultravioleta (UV) de origen solar, como las medidas de control a implementar por los empleadores. Se debe implementar en todas las empresas, independiente del rubro y cantidad de trabajadores.





Otras obligaciones Normativas

Existen reglamentos y documentos específicos que se deben elaborar las empresas independiente de su actividad económica, entre los que se encuentran:



1- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS): Toda empresa estará obligada a mantener un reglamento que indique obligaciones, prohibiciones, sanciones y disposiciones generales en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores quienes recibirán un ejemplar gratuito del documento. La elaboración del reglamento debe ser sometido a disposición de los trabajadores en un periodo de 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir el reglamento, tendrá validez de un año y será prorrogado automáticamente si no se presentan observaciones por las partes.

2- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS): Reglamento obligatorio para empresas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores, el cual regula las obligaciones, prohibiciones, fija las sanciones y estipula las normas que deben observarse para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, quienes recibirán una copia gratuita del reglamento. Las empresas deberán poner en conocimiento el reglamento y sus modificaciones a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que comiencen a regir y entregarles copias a las organizaciones sindicales y CPHS que existan. Adicionalmente, deberán remitir una copia a la Seremi de Salud y Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la vigencia del mismo.

3- Obligación a Informar o Derecho a Saber (ODI/DAS): Obligación de los empleadores de informar a través de un canal comunicativo efectivo los riesgos que entrañan sus laborales, las medidas preventivas y métodos de trabajo seguro, cada vez que se contrate un nuevo trabajador, se realice un nuevo procedimiento de trabajo o cambios del proceso productivo. El empleador deberá llevar registro documental de la toma de conocimiento de los trabajadores.

4- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Instrumento obligatorio en el régimen de Subcontratación para las empresas principales que en su centros de trabajo cuenten con más de 50 trabajadores, cualquiera sea su dependencia. El SG-SST es el conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

5- Reglamento especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas: La empresa principal que implemente un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberá confeccionar un reglamento en el que se establezcan los procedimientos administrativos, requerimientos, obligaciones y sanciones que deberán cumplir las distintas empresas contratistas y subcontratistas, durante el desarrollo de actividades y servicios contratados por la empresa principal.

6- Obligaciones en caso de ocurrencia de Accidentes Fatales y Graves: Las empresas en las que ocurran este tipo de accidentes, tienen la obligación de:

- a) Informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud que corresponda.
- b) Suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.





Consideraciones para la empresa:

En base a la información precedente, se recomienda a las empresas considerar las siguientes indicaciones:

- a) Los empleadores estarán obligados a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- b) Los empleadores tienen la obligación de implementar los protocolos asociadas a los factores de riesgos que se encuentren presentes en su ambiente laboral.
- c) La implementación de los protocolos y normativas en Seguridad y Salud en el Trabajo es fiscalizada por los organismos oficiales, tales como Dirección del Trabajo (DT) y Seremi de Salud.
- d) Las empresas que no implementen medidas de control para mejorar los niveles de exposición a los riesgos de los trabajadores se arriesgan a infracciones económicas y la pérdida de continuidad operacional, por lo que se debe ejecutar un plan de acción de mejora.
- e) Los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo son los encargados en liderar la implementación de los Protocolos y Normativas.
- f) Las empresas pueden agrupar el RIHS y RIOHS en un único documento.
- g) Toda la información vinculada al SG-SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en el centro de trabajo.
- h) Para aquellos agentes de riesgo que no cuenten con protocolos específicos, el OAL, deberá elaborar un programa de vigilancia para el agente existente en el ambiente laboral.
- i) Las empresas que no cumplan con las obligaciones relacionadas con la ocurrencia de Accidente Fatales o Graves arriesgan infracciones entre 50 y 150 UTM.

La importancia de la implementación adecuada de estos protocolos y normativas es que garantiza y evidencia las gestiones realizadas por las empresas para asegurar el cumplimiento normativo relativo a la vida y salud de los trabajadores, sean estos propios o bajo la dependencia de terceros.



Contacto

Marcela Guzmán

Socia BPS Labor Compliance

Tax & Legal

mgguzman@deloitte.com



www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2023 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID 19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este período, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.

Oficina central

Rosario Norte 407

Las Condes, Santiago

Chile

Fono: +56 227 297 000

+56 227 298 000

Fax: +56 223 749 177

deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860

Piso 3

Antofagasta

Chile

Fono: +56 232 519 803

Fax: +56 552 449 662

antofagasta@deloitte.com

Álvarez 646

Oficina 906

Viña del Mar

Chile

Fono: +56 232 519 801

Fax: +56 322 975 625

vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485

Piso 7

Concepción

Chile

Fono: +56 232 519 800

Fax: +56 412 914 066

concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175

Oficina 1107

Puerto Montt

Chile

Fono: +56 232 519 802

Fax: +56 652 288 600

puertomontt@deloitte.com