

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

VERSIÓN 2.0 | SEPTIEMBRE, 2022

### **Editor responsable**

**Juan Márquez Poblete**  
Analista Profesional  
Instituto de Salud Pública de Chile.

### **Comité de expertos**

**Carolina de la Fuente Celpa**  
Profesional  
Depto. Salud Ocupacional  
Ministerio de Salud.

**Elena Contreras Soto**  
Jefa Unidad de Prevención y Vigilancia  
Superintendencia de Seguridad Social.

**Lionel Cancino Santibáñez**  
Sub Jefe Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Dirección del Trabajo.

**Musa Majluf Alvarado**  
Subgerente de Sistemas de Gestión y FHO  
Mutual de Seguridad.

**Santiago Martínez Pérez**  
Consultor en Prevención de Riesgos  
Instituto de Seguridad del Trabajo.

**Leonardo Silva Pérez**  
Jefe de Sistema Preventivo  
Asociación Chilena de Seguridad.

**Susana Muñoz Fica**  
Analista Profesional  
Instituto de Salud Pública de Chile.

**Graciela del Carmen Albornoz Gálvez**  
Analista Profesional  
Instituto de Seguridad Laboral.

### **Revisor**

**José Espinosa Robles**  
Jefe Subdepartamento Seguridad y Tecnologías en el Trabajo  
Instituto de Salud Pública de Chile

---

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

---

## 1. ANTECEDENTES

Si bien actualmente en Chile el sector de la micro y pequeña empresa<sup>1</sup> representa el 34,2% de la población ocupada del país<sup>2</sup>, los retos actuales como sociedad para mejorar la calidad del empleo en este segmento no son los mismos que los de las empresas de mayor tamaño, generándose problemáticas específicas de importancia para este sector como son la informalidad, la baja productividad y el consecuente bajo ingreso, problemas de deuda previsional y la poca cobertura de las actividades preventivas en las empresas de menor tamaño.

No obstante los esfuerzos desplegados en las últimas décadas por los gobiernos de turno, dándose énfasis principalmente en la simplificación de los trámites necesarios para que la empresa cumpla con las normas legales, fiscales y laborales, las condiciones del trabajo al interior de las empresas de menor tamaño, y específicamente las relacionadas con una gestión efectiva de los riesgos laborales al interior de éstas, aún se encuentran en un nivel preliminar, manteniéndose altas tasas de accidentabilidad en este segmento<sup>3</sup>, a esto se suma el desconocimiento respecto de la existencia y beneficios del Seguro contra los Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales por parte de estas empresas<sup>4</sup>.

Debido a lo anterior, y consciente de la importancia de que una gestión efectiva de los riesgos laborales al interior de las empresas más pequeñas es proporcional a la calidad de vida de los trabajadores y productividad misma de éstas, es que el Instituto de Salud Pública de Chile, a través de su Departamento Salud Ocupacional y específicamente de la Sección de Seguridad en el Trabajo, ha procedido a actualizar la “guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa (MYPES)”, de forma de orientar y facilitar dicha gestión desde el punto de vista del microempresario.

## 2. OBJETIVO

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

---

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

2 información de la encuesta CASEN 2018.

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

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

### 3. ALCANCE

#### 3.1. Teórico

Aportar a la gestión de los riesgos laborales al interior de la micro y pequeña empresa.

#### 3.2. Población Objetivo

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

#### 3.3. Población Usuaría

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

## 4. MARCO LEGAL

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

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

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

A partir del año 1968 a la fecha, es obligatorio que toda empresa, independiente del número de trabajadores, se encuentre afiliada al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especificadas en la Ley N° 16.744/68 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este seguro es financiado por el dueño de la empresa, mediante un porcentaje de los sueldos imposables de los trabajadores, asegurando así, que el organismo que administra el seguro al cual la empresa se encuentre afiliada proporcione una serie de prestaciones médicas, económicas, rehabilitación y reeducación, sin costo para el trabajador. Los detalles se encuentran del punto 4.1.1 al 4.1.4 de la presente Guía.

#### 4.1.1. Contingencias Cubiertas

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

- Accidente del Trabajo.
- Accidente del Trayecto.
- Enfermedad Profesional.

Es importante señalar que esta ley también considera como accidentes del trabajo aquellos sufridos a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional de los trabajadores y los sufridos por dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de su cometido gremial, entre otros casos descritos por la ley, como por ejemplo, para el caso de estudiantes al interior de la empresa<sup>5</sup>.

Por otro lado, se excluyen de la cobertura de la Ley aquellos accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y aquellos producidos intencionalmente por el trabajador<sup>6</sup>.

#### 4.1.2. Organismos Administradores de la Ley (OAL).

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

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

Para los efectos de este seguro, todos los empleadores se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral respecto de la totalidad de sus trabajadores, salvo que, a propia voluntad de la empresa, ésta se adhiera a alguna mutualidad de empleadores de carácter privado.

#### 4.1.3. Costo del Seguro para la Empresa.

Inicialmente, la empresa deberá pagar, a su costo, por renta imponible de cada trabajador declarado al OAL en forma mensual, una cotización básica (CGB) de un 0,90% y la tasa de 0,03% por concepto de **Ley SANNA**<sup>7</sup>, más una cotización adicional diferenciada (CAD) por “riesgo presunto” según actividad de la empresa explicitada en el D.S. N° 110/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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

Para aquellas empresas que se encuentren con cotización adicional diferenciada y que gestionen su rebaja, deberán dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 8° del citado D.S. N°67, (ver Anexo N°2)

5 Decreto Supremo N° 313/73 del MINSAL.

6 Las atenciones de salud las otorga el O.A. hasta la calificación del accidente.

7 La Ley SANNA es un seguro obligatorio para las madres y padres trabajadores de niñas, niños y jóvenes afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el propósito de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal.

#### 4.1.4. Prestaciones Cubiertas.

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

- Prestaciones Preventivas.
- Prestaciones Médicas.
- Prestaciones Económicas<sup>8</sup>.
- Prestación de Rehabilitación y Reeducción.

Una descripción más detallada de cada una de las prestaciones explicitadas, se presenta en el Anexo N°3 de la presente guía.

#### 4.2. Instrumentos de Prevención que deben existir al interior de las empresas.

Los instrumentos de prevención mínimos exigidos por la legislación chilena al interior de las empresas, dependiendo del número de trabajadores de ésta, corresponden a:

- a) Reglamento de Higiene y Seguridad: Especificado por la Ley N° 16.744, es un instrumento de carácter obligatorio para todas las empresas, independiente del número de trabajadores de ésta. Este reglamento debe contener las obligaciones a las cuales se encuentran sujetos los trabajadores en materias de Higiene y Seguridad al interior de la empresa.
- b) Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad: Especificado por el Código del Trabajo (Art. 153), este instrumento es aplicable para las empresas que tengan contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes. Este reglamento<sup>9</sup>, además de lo señalado en el reglamento de higiene y seguridad, debe contener elementos asociados a la relación contractual laboral entre empleador y trabajador, entre ellas las jornadas de trabajo, fechas de pago, obligaciones y deberes de las partes y cumplimiento laboral entre otros.
- c) Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS): Especificado por la Ley N° 16.744<sup>10</sup>, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 25 trabajadores y se encuentra conformado por 3 representantes de los trabajadores y 3 del empleador. Dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N° 54/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos al interior de la empresa.
- d) Departamento de Prevención de Riesgos (DPR): Especificado por la Ley N° 16.744, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 100 trabajadores. Debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos y dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de planificar, ejecutar y promover acciones de prevención al interior de la empresa<sup>11</sup>.

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

9 La sección de higiene y seguridad debe ser de acuerdo a lo establecido en la Ley 16.744.

10 Las empresas portuarias y de muellaje se rigen por el DS N°3/2015, Ministerio del trabajo y Previsión Social.

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

Los instrumentos anteriormente presentados son complementarios. Por ejemplo, una empresa que tenga 112 trabajadores deberá contar con un reglamento de orden, higiene y seguridad<sup>12</sup>, al menos con un CPHS y finalmente un DPR.

Es importante señalar que como parte de las asesorías preventivas que proporciona el OAL al cual se afilie la empresa, se presenta apoyo técnico respecto de la confección de reglamentos internos, conformación y funcionamiento del CPHS y del DPR, como también en la aplicación del listado de Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales establecida por SUSESO (Ver Anexo N°4 de la presente guía).

Por otra parte, recae en el empleador la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, lo cual se establece en el artículo N°21, Decreto Supremo N° 40, que aprueba Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

### 4.3. Organismos Fiscalizadores a nivel de Empresas.

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

- a) Dirección del Trabajo: Esta institución, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tiene la facultad de fiscalizar directamente a las empresas a través de las inspecciones del trabajo a nivel nacional, en cuanto normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- b) Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIs de Salud): Estas instituciones dependientes del Ministerio de Salud, tienen la facultad de fiscalizar directamente a las empresas en cuanto a lo que establece la Ley N° 16.744 y el Código Sanitario, específicamente respecto de las condiciones sanitarias básicas en los lugares de trabajo (Seguridad e Higiene)<sup>13</sup>.
- c) Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN): Esta institución dependiente del Ministerio de Minería, tiene la facultad de fiscalizar directamente a las empresas que se desempeñan en el rubro minero, en base al reglamento de seguridad minera. No obstante, lo anterior, no se inhabilitan en este rubro las atribuciones de fiscalización descritas para la Dirección del Trabajo y la SEREMI de Salud respectiva.
- d) Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR): Esta institución, dependiente de la Armada de Chile, presenta la facultad de fiscalizar en exclusiva el cumplimiento de las medidas de seguridad de aquellas empresas que ejerzan sus actividades productivas en lugares con jurisdicción de la autoridad marítima<sup>14</sup>.

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

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

También existen otras instituciones con potestades fiscalizadoras para temas específicos.

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

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

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

#### 4.4. Legislaciones de importancia respecto de la Salud Ocupacional.

Adicionalmente a la ley N° 16.744, existe una serie de normativas que tienen relación con las condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo (Seguridad minera, Código del trabajo, manejo manual de carga, etc.), de las cuales se destaca la Ley N°20.123/06 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y su reglamento asociado (DS N°76/06 del mismo ministerio).

Esta ley, de mucha importancia para cuando la micro y pequeña empresa presta servicios a empresas de mayor tamaño, regula la prestación de servicios en régimen de subcontratación, o bien, como empresa de servicios transitorios, la cual explicita la responsabilidad de la empresa que contrata el servicio (“principal (mandante)” o “usuaria” según sea el caso) no sólo del personal perteneciente a ésta sino que también subsidiariamente del personal de empresa externa que labora en sus instalaciones (faena). Sin embargo, también se establece la participación y cumplimiento de requerimientos por parte de la empresa contratista a través de los instrumentos exigidos por esta ley, los cuales se detallan en el Anexo 5 de la presente guía.

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

#### 4.5. Que hacer en caso de un accidente grave y/o fatal.

En caso de ocurrir un accidente del trabajo grave o fatal, la normativa emitida por la SUSESO establece que la faena debe ser suspendida en forma inmediata, y de ser necesario, evacuar a los trabajadores/as del lugar de trabajo cuando exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características<sup>15</sup>.

De forma paralela, el empleador deberá informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y/o a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) entregando, al menos, la siguiente información: Nombre y RUN del trabajador/a afectado. Razón social y RUT del empleador/a. Dirección de ocurrencia del accidente. Tipo de accidente (fatal o grave). Descripción de lo ocurrido. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22, o al que lo reemplace para tales fines y en caso de que no se pueda comunicar, se deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, correo electrónico o personalmente.

#### 4.6. Casos de Emergencia Sanitaria.

Mención especial corresponde a las patologías emergentes consideradas como Pandemias, por ejemplo, lo sucedido con el virus SARS-CoV-2 a nivel mundial y nacional, situación que sin duda afecta la salud de los trabajadores y trabajadoras en sus lugares de trabajo. En estos casos, la Autoridad Sanitaria (Ministerio de Salud (MINSAL)) es la entidad que establecerá las medidas pertinentes conforme vaya evolucionando la pandemia, por lo que se recomienda estar consultando dichos requerimientos, los cuales estarán disponibles en sitio web correspondiente (<https://www.minsal.cl>).

15 “Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo”, documento disponible en [https://www.suseso.cl/612/articles-497948\\_recurso\\_2.pdf](https://www.suseso.cl/612/articles-497948_recurso_2.pdf)



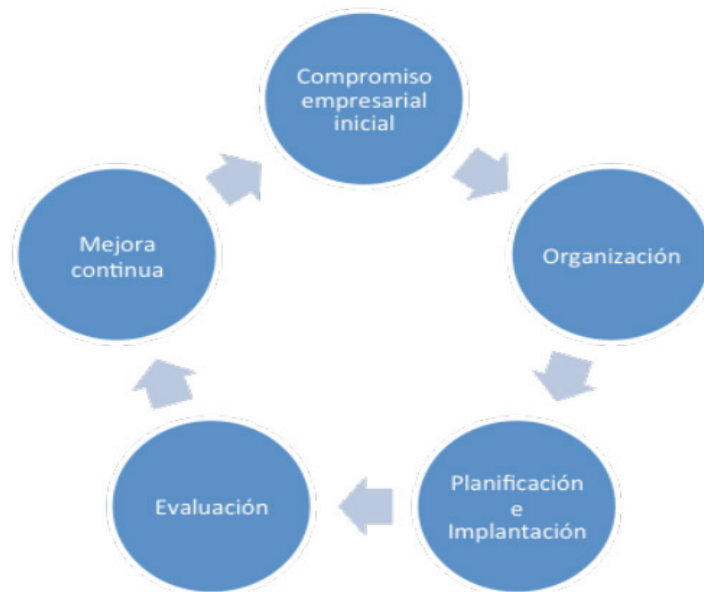
## 5. DESARROLLO

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

#### Generalidades.

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

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



**Figura 1:**

*Esquema Etapas de la Gestión de Riesgos Laborales*

#### 5.1.1. Compromiso Inicial de Dueño o Empresario

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

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

Este instrumento debe ser difundido y estar fácilmente accesible a disposición de las partes interesadas, debiendo ser revisado periódicamente.

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

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

Un ejemplo de los contenidos que puede tener una política de prevención de riesgos, se presenta en el Anexo N°6 del presente documento.

### 5.1.2. Organización

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

- a) **Determinación de las responsabilidades:** Si bien el empleador debe tomar el liderazgo de la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa, es importante que éste nombre al personal que lo apoye en esta tarea, que pueda dar cuenta de la gestión, que sirva de nexo con el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa y que cuente con la autoridad necesaria para la toma de decisiones. En el caso de la micro empresa, una alternativa a considerar es apoyarse en el nombramiento de monitores de prevención capacitados por parte del empleador<sup>16</sup>.
- b) **Competencia y capacitación de los trabajadores:** No obstante, las capacitaciones que puedan recibir los monitores de prevención (ver párrafo anterior), el empleador debe dar todas las facilidades para la capacitación continua de los trabajadores, y de él mismo, en materias de procedimientos de trabajo seguro y seguridad e higiene en el trabajo entre otras. Para tal fin, el empleador se puede apoyar en los planes de capacitación general y diseño de capacitaciones específicas con que cuenta el OAL al cual se encuentra afiliado.
- c) **Documentación necesaria:** Para una gestión eficiente de los riesgos laborales al interior de la empresa, ésta debe garantizar que se encuentran debidamente documentadas las etapas críticas de dicha gestión (por ejemplo: compromiso empresarial, responsabilidades, funciones y procedimientos entre otros), verificando que existan los registros que den cuenta del cumplimiento de la legislación vigente y de la realización de la acción preventiva (informes de evaluación y control del OAL u otro ente técnico, etc.).
- d) **Comunicación:** La empresa debe garantizar que existan los mecanismos necesarios para generar una comunicación efectiva al interior de ésta, de forma que las inquietudes, ideas y aportaciones de todos los involucrados se reciban, consideren y atiendan según sea el caso<sup>17</sup>.

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

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

### 5.1.3. Planificación e implementación

Si bien la etapa de “organización” entrega el soporte necesario para la gestión transversal de los riesgos laborales al interior de la empresa, es en esta etapa en donde el empleador debe cerciorarse que se mantengan controlados los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa, considerando su responsabilidad respecto de la obligación de informar de tales riesgos<sup>18</sup>, como mantener las condiciones sanitarias de los lugares de trabajo (ver punto 4 de la presente guía).

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

- *Identificación de los factores de riesgo:* Esta actividad tiene la finalidad de poder identificar la presencia de algún elemento, fenómeno o acción humana que puede causar daño en la salud de los trabajadores, equipos y/o instalación de la empresa ambiente. Para tal fin, el empleador podrá solicitar la asistencia técnica del OAL al cual se encuentra adherida la empresa, (todas estas actividades se encuentran cubiertas por la Ley N° 16.744. Ver punto 4.1.4 de la presente guía)<sup>19</sup>.

No obstante, la asesoría del OAL o de algún otro ente asesor externo, es importante recomendar que, debido al conocimiento de los procesos, esta actividad sea realizada en forma conjunta (empresario, trabajador y OAL), sobre todo en aquellas empresas que no cuenten con más de 10 trabajadores (micro empresas)<sup>20</sup>.

- *Evaluación de los riesgos:* Una vez finalizada la etapa de identificación, se debe proceder a la valoración inicial de los riesgos encontrados. Esta actividad entregará datos útiles respecto de la magnitud inicial de éstos, priorizando aquellos con mayor potencialidad de generar daños a los trabajadores. Debido a la múltiple naturaleza de los riesgos y a las diferentes características de éstos, esta tarea necesariamente debe contar con la asesoría de los especialistas del OAL al cual se encuentra adherida la empresa, o bien de un ente asesor competente. Al igual que para la etapa anterior, esta actividad forma parte de las prestaciones que cubre la Ley N° 16.744.

Un ejemplo esquemático del proceso descrito, tanto de la identificación de los factores como de la evaluación propiamente tal, se presenta en el Anexo 7 del presente documento.

Control del riesgo: Una vez obtenida la evaluación de los riesgos, en base a los resultados obtenidos, se debe proceder al diseño e implementación de las medidas de control bajo el criterio denominado “jerarquización de riesgos”, cuya dinámica se explica en el Anexo 8 de la presente guía, las cuales permitirán que la exposición al riesgo se encuentre debajo de los estándares de referencia utilizados para tal fin.

Si bien es el empleador quien tiene la responsabilidad de salvaguardar la salud de los trabajadores, y por ende es el responsable de implementar las medidas de control que correspondan, es el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa quien debe asesorar técnicamente a ésta, efectuando evaluaciones ambientales de agentes específicos de riesgo según estándares establecidos, como también proporcionando a la empresa las medidas de control adecuadas según el tipo de riesgo, en caso que el resultado de la evaluación esté por sobre lo establecido en la reglamentación vigente. Si éste es el caso, el OAL deberá ingresar a la empresa a los denominados programa de vigilancia, los cuales consideran evaluaciones periódicas tanto del ambiente

18 Conocido como “Obligación de informar” establecido en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que normalmente se ejecuta a través del reglamento de Higiene y Seguridad (ver punto 4.4 de la presente guía).

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

20 Se recomienda revisar Guía para la Identificación y Evaluación Primaria de Riesgos en los Ambientes de Trabajo, del ISP disponible en <https://www.ispch.cl/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Identificaci%C3%B3n%20y%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20en%20los%20Ambientes%20de%20Trabajov2.pdf>

de trabajo, como de los trabajadores expuestos (programas de vigilancia médica), los cuales consisten en una serie de evaluaciones al trabajador, con una periodicidad dependiente de la magnitud del riesgo en el lugar de trabajo. Cabe señalar que el OAL también deberá incluir a los trabajadores a estos programas periódicos en caso de detectarse una enfermedad considerada como laboral según legislación vigente<sup>21</sup>.

#### 5.1.4. Evaluación

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

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

Se recomienda incluir en esta etapa algunos aspectos prácticos, como por ejemplo indicadores que se adecúen al tamaño de la empresa y sus actividades (prácticos y simples de obtener), efectuar investigaciones respecto de los accidentes y dolencias que se produzcan durante el período de evaluación, además de efectuar, al menos una revisión de la gestión por parte del empleador y responsables de la gestión (ver punto 5.1.2 a). Para tal fin, el empleador se podrá asesorar por el OAL al cual se encuentra afiliada la empresa y por los instrumentos preventivos internos con que ésta cuente<sup>22</sup>.

#### 5.1.5. Acción de Mejora Continua

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

Adicionalmente, la empresa deberá comprometerse en contar con metodologías que permitan garantizar la mejora continua de la gestión de los riesgos laborales al interior de ésta, a través de la adopción y mantención de disposiciones que permitan actualizar objetivos y actividades de la planificación preventiva (resultados de evaluación de riesgos; resultados de investigaciones y de la supervisión y medición de la eficiencia (punto 5.1.4); recomendaciones presentadas por miembros de la organización y cambios en las leyes y reglamentos nacionales entre otras actividades).

---

21 Artículo 72, Decreto Supremo N° 101/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

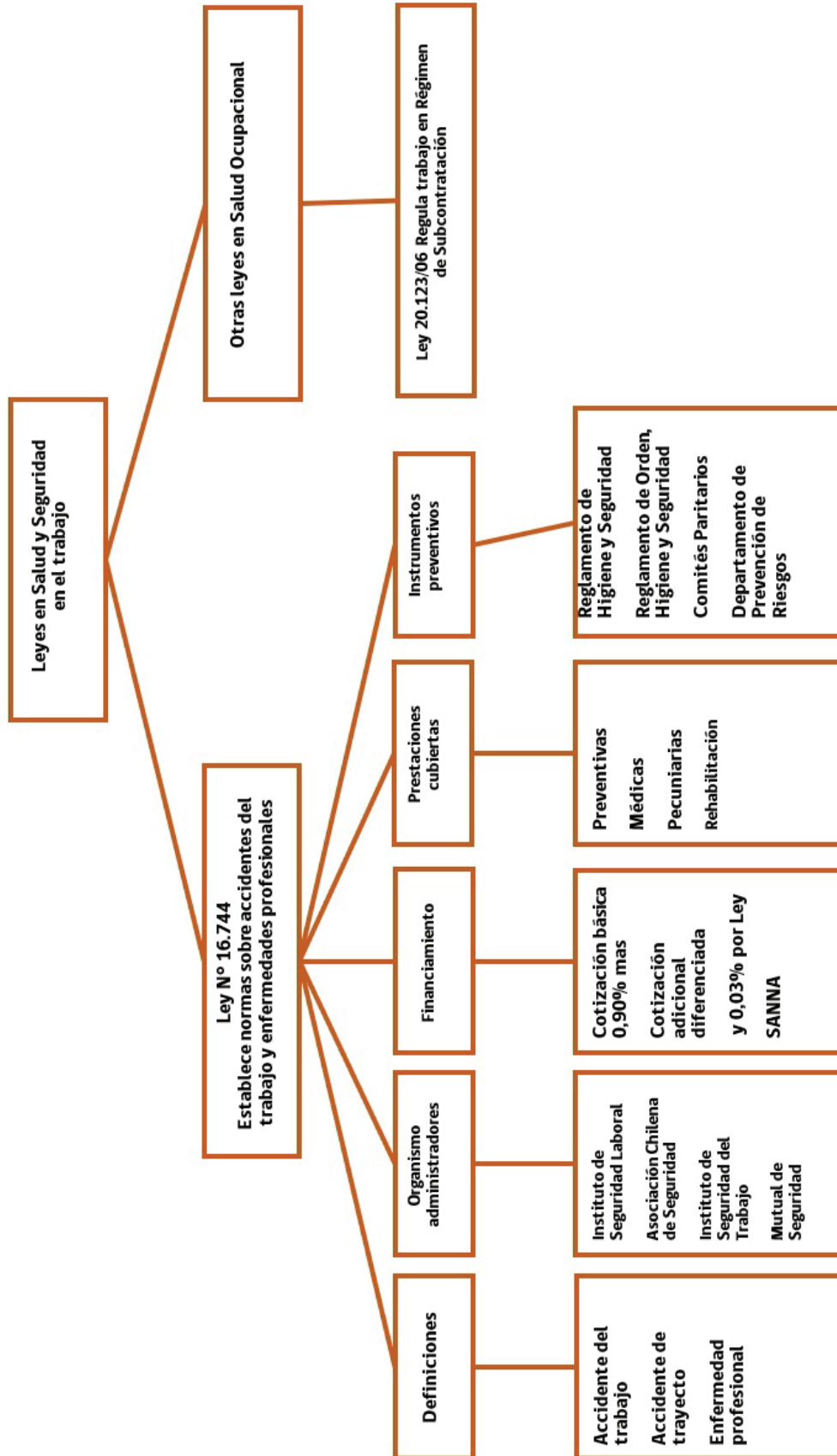
22 En aquellos casos que la empresa cuente con más de 25 trabajadores, necesariamente deberá contar con un comité paritario de higiene y seguridad (ver punto 4.2.c. de la presente guía)

## 6. BIBLIOGRAFIA

- 6.1. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza. “Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO-OSH”, 2001.
- 6.2. FUNDACENTRO, São Paulo, Brasil. “Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho”, 2005.
- 6.3. INHST, España. “Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa”, 2008.
- 6.4. INHST, España. “Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME”, 2008.
- 6.5. HSE, UK, “Successful health and safety management”, web-friendly version of HSG65 (Second edition, published 1997), 2008.
- 6.6. OIT, Sede Santiago -Chile. “El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas - Teoría y práctica”, 2011.
- 6.7. SERCOTEC - OIT, Sede Santiago -Chile. “La situación de la micro y pequeña empresa en Chile”, 2010.
- 6.8. OIT, Directrices específicas de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a Sílice (SGSST – Sílice, 2013).
- 6.9. Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, Chile. “Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, 1968.
- 6.10. Ley N° 20.123 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, Chile. “Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”, 2006.
- 6.11. Decreto Supremo N° 18, abril 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- 6.12. Decreto N° 40, febrero 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- 6.13. Decreto N°67, marzo 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- 6.14. Decreto Supremo N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile. “Reglamento para la aplicación del artículo 66 BIS de la Ley n° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios en que presten servicios trabajadores sujetos a régimen de subcontratación”, 2006.
- 6.15. OSH management system: A tool for continual improvement. ISBN 978-92-2-124739-5 (print). ISBN 978-92-2-124740-1 (web pdf), Turin, 2011.
- 6.16. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, LIBRO II. AFILIACIÓN Y COTIZACIONES TÍTULO II. Cotizaciones B. Cotización adicional diferenciada, internet: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136005.html>
- 6.17. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, LIBRO I. Descripción General del Seguro, internet: <https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-136799.pdf>
- 6.18. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, LIBRO II. Afiliación y Cotizaciones, internet: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136005.html>.

- 6.19. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, LIBRO IV. Prestaciones Preventivas, Título II, Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados G. Prescripción de medidas de control.
- 6.20. ISP, Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa (MYPES), versión 1.0.
- 6.21. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/53276-seguro-para-el-acompanamiento-de-ninos-y-ninas-afectados-por-una-condicion-grave-de-salud-ley-sanna#:~:text=La%20Ley%20SANNA%20es%20un,atenci%C3%B3n%20%20acompa%C3%B1amiento%20o%20cuidado%20personal%20>

ANEXO 1



## ANEXO 2

### Requisitos para acceder a exenciones y rebajas de la cotización adicional.

De acuerdo con el artículo 8° del citado D.S. N°67, para acceder a la exención o rebaja de la cotización adicional, las entidades empleadoras deberán acreditar, a más tardar al 31 de octubre del año en que se realice el Proceso de Evaluación, ante el organismo administrador al que se encontraban adheridas o afiliadas al 1° de julio de ese año, el cumplimiento de los requisitos que el citado artículo establece.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, las entidades empleadoras que no den cumplimiento a lo requerido en el párrafo anterior y que lo hagan con posterioridad, pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de cotización adicional, determinada en el proceso de evaluación, se les aplique a contar del día primero del tercer mes siguiente a aquél en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

#### a. Encontrarse al día en el pago de las cotizaciones del Seguro de la Ley N°16.744

Se entiende que se encuentra al día, la entidad empleadora que ha pagado íntegramente hasta las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones del mes de junio del año en que se efectúa el proceso de evaluación.

En relación a este requisito, corresponde que los organismos administradores verifiquen su cumplimiento. Sin embargo, dichos organismos sólo podrán requerir a las entidades empleadoras acreditar el pago de las cotizaciones que, según sus registros, se encuentren impagas.

El Instituto de Seguridad Laboral verificará si la entidad empleadora afiliada se encuentra al día en el pago de las cotizaciones, al momento que ésta se presente a acreditar los restantes requisitos que le fueren exigibles.

Cuando una entidad empleadora se hubiere cambiado de organismo administrador, el nuevo organismo deberá requerir al anterior los antecedentes necesarios para la aplicación de las disposiciones del citado D.S. N°67, incluyendo la información relativa a la existencia de cotizaciones adeudadas, precisando, en caso afirmativo, a cuáles meses corresponden.

Las entidades empleadoras que no se encuentren al día en el pago de las cotizaciones, para efectos de la rebaja o exención de su cotización adicional, podrán pagar las cotizaciones adeudadas hasta el 31 de diciembre del año en que se efectúa el proceso de evaluación.

Quienes paguen las cotizaciones adeudadas con posterioridad al 31 de octubre y hasta el 31 de diciembre, tendrán derecho a que la rebaja o exención se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquél en que hayan efectuado la acreditación de todos los requisitos que les fueren exigibles, siempre que lo hagan antes del 1° de enero del año siguiente.

#### b. Haber mantenido en funcionamiento durante el último período anual del período de evaluación, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

Por ejemplo, para el proceso de evaluación que se inicia el 1° de julio del 2023, el SGSST deberá haberse mantenido en funcionamiento entre el 1° de julio del 2022 y el 30 de junio de 2023:

##### I. Cumplimiento del requisito

Se entenderá que el SGSST ha sido implementado y se encuentra en funcionamiento cuando la entidad empleadora cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo, con un diagnóstico de situación y con un programa de trabajo preventivo, con los elementos básicos que respecto de cada uno de esos instrumentos se indican en el número i), letra c), número 2, Letra D, Título II del Libro IV y en los formatos contenidos en los anexos: Anexo N°40: "Política de Seguridad y Salud



en el Trabajo”; Anexo N°41: “IPER entidades de hasta 25 trabajadores”; Anexo N°42: “IPER entidades de más de 25 trabajadores”, y en el Anexo N°43: “Programa de trabajo preventivo”, todos de la Letra K, Título II, del Libro IV.

A su vez, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo y con un diagnóstico de situación, cuando éstos han sido elaborados o actualizados dentro de los dos últimos años anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del período de evaluación, sin perjuicio de las actualizaciones realizadas con posterioridad a esa fecha.

Por su parte, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con un programa de trabajo, cuando éste ha sido elaborado o actualizado dentro de los 12 meses anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del proceso de evaluación e incluye actividades realizadas o a desarrollar durante ese último período anual.

Así, por ejemplo, para el proceso de evaluación que se inicia el 1° de julio del 2023, la política y el diagnóstico de situación deberán haber sido elaborados o actualizados entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de junio de 2022.

Siguiendo el mismo ejemplo, el programa de trabajo deberá haber sido elaborado o actualizado, entre el 1° de julio de 2021 y el 30 de junio del 2022, y contener actividades realizadas o a desarrollar entre el 1° de julio 2022 y el 30 de junio de 2023.

## II. Acreditación de su cumplimiento

Este requisito deberá ser acreditado mediante la presentación de una declaración simple suscrita por el representante legal de la entidad empleadora, acompañada de una copia de la política, del diagnóstico de situación y del programa de trabajo.

La declaración y los documentos de respaldo, podrán ser presentados en formato papel o digital, utilizando en este último caso los conductos o vías de remisión que el organismo administrador responsable determine, por ejemplo: correo electrónico, plataformas digitales, etc.

Para este efecto, se podrá utilizar el formato de declaración simple contenido en el Anexo N°25: “Declaración Simple del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST”, de la Letra N, Título II del Libro II, el cual se deberá anexar a las cartas que comunican a las entidades empleadoras que pueden acceder a la rebaja o exención de su tasa de cotización adicional, el inicio del proceso de evaluación y los requisitos para acceder a esa rebaja. Sin perjuicio de lo anterior, el aludido formato deberá ser puesto a disposición de esas entidades empleadoras, en el respectivo sitio web del organismo administrador responsable.

Se exceptúan de esta acreditación, aquellas entidades empleadoras que durante el último período anual del período de evaluación, han recibido alguna asistencia técnica de su organismo administrador y en ese contexto éste ha verificado la implementación y funcionamiento del SGSST, según lo requerido en el número i) de esta letra b). Cuando se configure esta situación, el organismo administrador deberá dejar constancia en un registro especialmente creado para ese efecto, e informar a la entidad empleadora en la carta que comunica el inicio del proceso de evaluación, que no deberá acreditar el cumplimiento de este requisito.

Para mayor información visite página web de su organismo administrador donde podrá encontrar mayor información respecto a este tema

Referencias legales: DS 40 de 1969 Mintrab - DS 67 de 1999 Mintrab, artículo 8

## ANEXO 3

### **Prestaciones Cubiertas Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**

**Prestaciones Preventivas:** Son aquellas actividades de asistencia técnica que los organismos administradores realizan con profesionales especialistas en prevención, con la finalidad de contribuir a evitar o disminuir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en sus entidades empleadoras adheridas. Dentro de estas actividades se encuentran las asesorías para la identificación y la evaluación de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, la prescripción de medidas para controlar esos riesgos, la realización de actividades de capacitación a las entidades empleadoras y a sus trabajadores, particularmente, a los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y la realización de exámenes de control a los trabajadores expuestos a determinados agentes de riesgo, tanto ocupacionales como de vigilancia de la salud.

**Prestaciones Médicas:** Las prestaciones médicas corresponden a la ejecución de acciones de salud que persiguen como resultado final confirmar un diagnóstico, efectuar un tratamiento y realizar el seguimiento de un determinado problema de salud.

El artículo 29 de la Ley N°16.744, establece que la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho al otorgamiento de todas las prestaciones médicas que se requieran hasta su curación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o el accidente. Dichas prestaciones serán otorgadas por el organismo administrador que hubiere calificado el origen laboral del accidente o enfermedad, incluso en aquellos casos en que la entidad empleadora cambie de organismo administrador o bien cuando el trabajador cambie de entidad empleadora y esta última se encuentre adherida o afiliada a otro organismo administrador.

Respecto de esta materia, cabe precisar que las prestaciones médicas que cubre el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, comprenden además de las actividades propiamente asistenciales (atención médica, quirúrgica y dental, hospitalización, medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos y rehabilitación), la reeducación profesional, los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

**Prestaciones Económicas:** Las prestaciones económicas que contempla el Seguro de la Ley N°16.744, tienen por finalidad reemplazar la remuneración o renta de los trabajadores que se encuentran incapacitados para trabajar, en forma temporal o presumiblemente permanente, producto de las secuelas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional.

El derecho a estas prestaciones se adquiere en virtud del diagnóstico médico correspondiente, por lo que no es necesario solicitarlas.

Atendido que tienen por objeto reemplazar las rentas o remuneraciones de actividad del trabajador, constituye un principio rector de su otorgamiento, la continuidad de ingresos que debe existir entre remuneración y subsidio o pensión o entre subsidio y pensión.

Asimismo, dado que la unidad de tiempo para el pago de las remuneraciones en caso alguno puede exceder de un mes, la periodicidad de pago de estas prestaciones no puede ser superior a 30 días.

Las prestaciones económicas que contempla la Ley N°16.744, son:

- a. Por incapacidad temporal (subsidio por incapacidad laboral);
- b. Por incapacidad permanente (indemnización global y pensiones de invalidez, parcial o total), y
- c. Por fallecimiento del trabajador o pensionado inválido (pensiones de viudez, de la madre de los hijos de filiación no matrimonial, de orfandad y de los ascendientes que causaban asignación familiar, según corresponda).

**Prestación de Rehabilitación:** La rehabilitación es un proceso destinado a permitir que las personas con incapacidad temporal o permanente, alcancen y mantengan un nivel óptimo de desempeño físico, sensorial, intelectual, psicológico y social.

La rehabilitación comprende, entre otras actividades, atención médica, fisioterapia, kinesiterapia, terapia ocupacional, terapia del lenguaje, tratamiento psiquiátrico y terapia psicológica, confección de prótesis y de aparatos ortopédicos y su reparación.

**Prestación de Reeducción:** La reeducación profesional es la prestación a que tiene derecho un trabajador inválido que se encuentra imposibilitado de desarrollar la función o labor habitual que tenía al momento del accidente o antes de diagnosticársele la enfermedad, de ser instruido en algún oficio o profesión que le permita utilizar su capacidad funcional residual, mediante un proceso de aprendizaje, en alguna de las áreas que solicite. No obstante, esta prestación debe otorgarse siempre dentro de los márgenes racionales, que se señalan en el número 2. Márgenes racionales para otorgar la reeducación profesional y cobertura de gastos asociados, siguiente.

## ANEXO 4

### AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS LEGALES (SUSES0)

ASPECTO I. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS		Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?	Cód. Del trabajo Art. N° 153-154; Ley N°			
2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador(a)?	16.744, Art. N° 67; D.S. N° 40, Art. N° 14-20.			
3	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?	D.S. N° 40 Art. N° 21-24.			
4	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).	Ley N° 16.744 Art. N° 66;			
5	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?	Ley N° 19.345, Art. N° 6, D.S. N° 54.			
6	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?				

ASPECTO II. SANEAMIENTO BÁSICO		Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?	D.S. 594; Art. N°s 2122.			
2	¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?	D.S. 594; Art. N°s 2324.			
3	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?	D.S. 594; Art. N° 27.			
4	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores.	D.S. 594; Art. N° 21.			
5	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N°s 9, 22, 32, 33, 35, 120.			
6	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, cocinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?	D.S. 594; Art. N°s 28, 29, 30, 128.			
7	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?	D.S. 594; Art. N°s 103, 104, 106, 120.			
8	La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto).	D.S. 594; Art. N°s 10, 121.			

<b>ASPECTO III. CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>		<b>Cuerpo legal</b>	<b>Si</b>	<b>no</b>	<b>n/a</b>
1	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores?	D.S. 594; Art. N°s 37, 39.			
2	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?				
3	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?				
4	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente?				
<b>ASPECTO IV. PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS</b>		<b>Cuerpo legal</b>	<b>Si</b>	<b>no</b>	<b>n/a</b>
1	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunami, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?	D.S. 594; Art. N°s 42, 44- 52. D. S. N° 47			
2	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?	MINSAL D.S. 43; D.S. 148.			
3	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?	D.S. 594; Art. N°s 45 – 51.			
4	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores instruidos y entrenados sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?	D.S. 594; Art. N°s 48.			
<b>ASPECTO V. PROTECCIÓN PERSONAL</b>		<b>Cuerpo legal</b>	<b>Si</b>	<b>no</b>	<b>n/a</b>
1	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N° 18 de 1982 del Ministerio de Salud?	D.S. 594; Art. N°s 5354;57-58.			
2	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores(as).	D.S. 594; Art. N°s 53.			

**Nota:** El listado de autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales, contempla sólo algunos aspectos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo parte del proceso inicial de detección de las brechas existentes en las entidades empleadoras. El organismo administrador en su rol de asesor, deberá proporcionar asistencia técnica mediante los canales que disponga para tal efecto y según resultado de la aplicación

## ANEXO 5

Producto de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123, El artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 establece a la empresa principal, la obligación de vigilar que, tanto contratistas como subcontratistas, cumplan con las normas de higiene y seguridad, a través de la implementación de diversos instrumentos que requieren de un número determinado de trabajadores laborando en la respectiva obra, faena o servicio, siempre que se trate de una actividad propia de su giro, los cuales se describen a continuación<sup>23</sup>:

- a) SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST): Instrumento que permite organizar e integrar la prevención de riesgos, diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación, con el fin de garantizar la protección eficaz de la seguridad y salud de todos los trabajadores existentes en la empresa, obra o faena.

El SGSST debe estar conformado de a lo menos los siguientes ítemes: Política de seguridad y salud en el trabajo (directrices orientadoras de la salud laboral), Organización (estructura de la prevención, actores y sus responsabilidades), Planificación (sobre un diagnóstico participativo inicial), Evaluación (periódica e inclusiva de todos los niveles) y Acción Pro de Mejoras o correctivas (medidas adoptadas, resultantes de la evaluación).

El requisito para hacer exigible un SGSST a la empresa principal, es que ésta cuente con más de 50 trabajadores, tomando en consideración para tal fin a todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea ésta su dependencia (propios, subcontratados y/o transitorios).

- b) REGLAMENTO ESPECIAL DE CONTRATISTAS: El Sistema de Gestión que implemente la empresa principal, deberá incluir la puesta en vigencia de un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, el que será obligatorio para tales empresas, y diferente de los reglamentos internos que establecen obligaciones para los trabajadores. Un ejemplar del Reglamento, debe ser entregado a los contratistas y subcontratistas previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios, además de mantener por parte de la empresa principal, una copia en el lugar de trabajo.

Este reglamento debe contar con un contenido mínimo, el cual se detalla a continuación:

- Definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el SGSST.
- Descripción de las acciones de coordinación entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.
- Mecanismos para verificar el cumplimiento de lo establecido en el mismo Reglamento;
- Conjunto de obligaciones y prohibiciones a las se deben someter las contratistas y subcontratistas para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicio.
- Sanciones aplicables a contratistas o subcontratistas por incumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad adoptado por la empresa principal.

23 Es importante señalar que el DS 76/2006 define las características, requisitos y funciones de cada uno de los instrumentos incorporados en dicha normativa.

- c) **COMITE PARITARIO DE FAENA:** Este instrumento, encargado de ejercer funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, se deberá constituir cuando existan más de 25 trabajadores que se mantengan por más de 30 días corridos, tomando en consideración para tal fin, a todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea ésta su dependencia (propios, subcontractados y/o transitorios).

Este comité de faena debe estar integrado por 6 (seis) miembros titulares (no existe obligación de tener trabajadores suplentes), 3 (tres) de los cuales representarán a los empleadores y 3 (tres) a los trabajadores.

Es importante señalar que este Comité de Faena no sustituye al “Comité Paritario de Higiene y Seguridad” que dispone el artículo 66 de la Ley 16.744, cuya constitución y funcionamiento se establece en el DS 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo por tanto, existir ambos comités en una obra o faena.

- d) **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA (DPRF):** Este instrumento es el encargado de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con medios y el personal necesario para cumplir sus funciones en la respectiva faena, obra o servicio. Debe ser constituido cuando existan más de 100 trabajadores que se mantenga por más de 30 días corridos, tomando en consideración para tal fin, a todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea ésta su dependencia (propios, subcontractados y/o transitorios), siendo dirigido por un experto de categoría profesional a jornada completa.

Esta nueva obligación, no sustituye al “Departamento de Prevención de Riesgos (DPR)” a que están obligadas las empresas con más de 100 trabajadores, de conformidad a lo establecido en el DS 40/1969. Sin embargo, si la empresa principal ya cuenta con un DPR, además de sus propias funciones, éste deberá ejercer también como DPRF

## ANEXO 6

### MODELO DE POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO<sup>24</sup>

La entidad empleadora (indicar el nombre entidad empleadora), RUT: (xx.xxx.xxx-x), que desarrolla actividades de (indicar a que se dedica la entidad empleadora), se encuentra comprometida con la seguridad y salud en el trabajo. Este compromiso implica el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, la identificación, evaluación y el control de los riesgos presentes en las actividades desarrolladas, el desarrollo de una gestión de riesgos laborales participativa, sistemática, programada y permanente, que permita contar con lugares de trabajo saludables y seguros para los trabajadores, incluidos, cuando corresponda, los de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios bajo régimen de subcontratación.

---

Firma Representante Legal

Fecha de creación, Santiago, \_\_\_ de \_\_\_ de 20\_\_

Fecha de revisión/actualizada \_\_\_ de \_\_\_ de 20\_\_

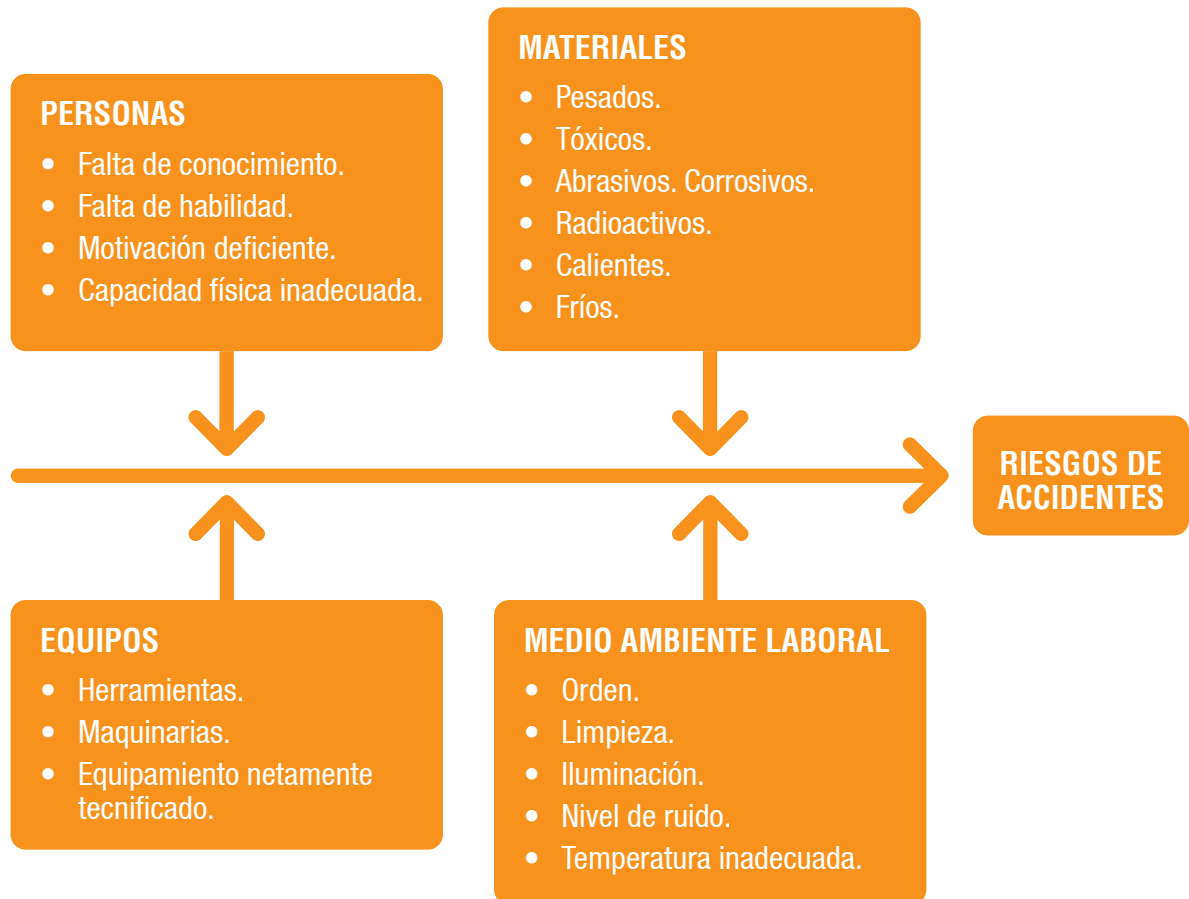
---

24 Este anexo contiene un modelo de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La entidad empleadora, podrá complementarlo y/o adaptarlo a su realidad y objetivos en estas materias. Para lo anterior, podrá solicitar asistencia técnica a su organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744.

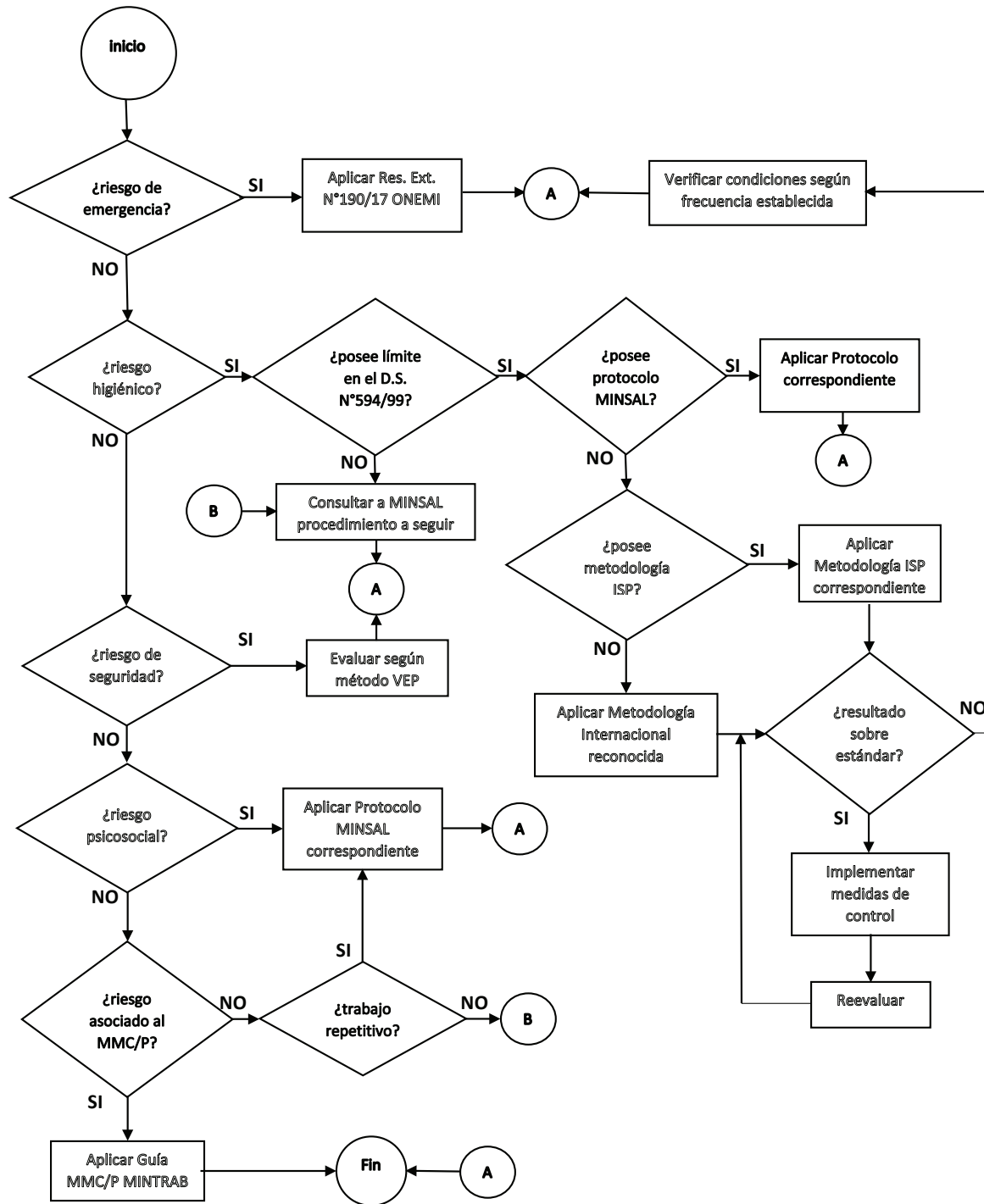


## ANEXO 7

### Ejemplo de Identificación de Factores de riesgos aplicando el gráfico de Ichikawa



### Directrices para la Evaluación del Riesgo según clasificación de éste.



## ANEXO 8

### Jerarquía del control de los riesgos

Las medidas preventivas y/o correctivas, están dirigidas a controlar el riesgo en sus distintos niveles, conforme al siguiente orden de prelación:

- a) Supresión, eliminación o sustitución del agente de riesgo por uno de menor riesgo.
- b) Control del riesgo, con la adopción de medidas técnicas de control de tipo colectivo.
- c) Minimizar el riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y
- d) Cuando ciertos riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá controlar a través de la aplicación de medidas de índole individual, como los equipos de protección personal (EPP).

### Algunos ejemplos de las etapas:

1. **Supresión y/o eliminación:** Evitar la utilización de productos químicos dañinos para la salud; Considerar la aplicación de un enfoque ergonómico al momento de la planificación de nuevos lugares de trabajo.
2. **Sustitución:** Reemplazar los agentes de riesgos por otros de menor riesgo, como, por ejemplo, reemplazando la pintura en base solvente por pintura en base agua o cambiar los revestimientos de suelo resbaladizos entre otras medidas.
3. **Controles de ingeniería (Colectivos):** Aislar la fuente generadora del riesgo para las personas; Implementar medidas de protección a nivel del medio y de los receptores (por ejemplo: protección de máquinas, encerramientos acústicos, sistemas de ventilación, acondicionamiento de locales, instalación de barreras, etc.).
4. **Controles administrativos:** Inspecciones periódicas de los equipos de seguridad; Formación para prevenir el acoso (mobbing) y la intimidación; cambiar los modelos de trabajo de los trabajadores (por ejemplo, turnos, reorganizar el trabajo para evitar que las personas trabajen solas, con horas de trabajo o carga de trabajo no saludables o para prevenir la victimización).
5. **Medidas de Protección Individual:** Se debe recurrir a los EEP. cuando el riesgo no se ha podido controlar en su fuente ni en el medio de traslado, o cuando las medidas de control no son suficientes y permanece un riesgo residual. Los EPP. a proporcionar, deben ser de acuerdo a las medidas antropométricas (tallas) y adecuados al riesgo<sup>25</sup>, incluyendo la vestimenta y las instrucciones para la utilización y mantenimiento del EPP., lo que no debe ser con costo alguno para los trabajadores, aplicándose las medidas destinadas a asegurar que dichos equipos se utilicen de forma efectiva y se conserven en buen estado.

Los EPP. deben estar certificados por laboratorios autorizados y acreditados por el ISP, o bien, estar inscritos en el Registro de fabricantes e importadores de Elementos de Protección Personal (RFI) llevado por la misma institución en el caso de que no se cuente con laboratorios certificadores autorizados en el país.

25 Par tal fin, se recomienda considerar las directrices señaladas por el ISP en esta materia, las cuales se pueden encontrar en el siguiente link: <https://www.ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/publicaciones-de-referencia/elementos-de-proteccion-personal-epp/>