

**“HERRAMIENTAS INTERNAS DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES”.
Primera Parte.**

LIBRO PRIMERO.-

**GENERALIDADES Y
EL REGLAMENTO INTERNO**

**2010
(Derechos reservados)**

MANUEL MUÑOZ ASTUDILLO
PROFESOR UT.FSM – SEDE CONCEPCIÓN
ABOGADO

*CON ADMIRACIÓN, RESPETO Y AFECTO
DEDICO ESTA OBRA
A MIS ESFORZADOS AMIGOS
LOS PREVENCIÓNISTAS DE CHILE,
EN ESPECIAL
A QUIENES FUERON MIS ALUMNOS
SIN OTRO FIN
QUE AYUDARLES EN SU IMPORTANTE
Y NUNCA BIEN RECONOCIDA TAREA.*

I.-GENERALIDADES.-

I.-GENERALIDADES.-

1.- Los proceso productivos.

A la pregunta de **¿por qué la prevención de riesgos en las faenas productivas?** La respuesta puede ser simple, entendible a primera vista, o una lucubración intelectual jurídica, económica y laboral compleja y difícil de digerir. Por ello, siempre he tendido a dar explicaciones que sean comprensibles para todos. No solo para los prevencionistas, abogados, empresarios, técnicos o ingenieros comprometidos en los procesos productivos, sino, muy especialmente para que lo entiendan los trabajadores y sus familias. Son ellos, los principales afectados, el material favorito de siniestros y calamidades personales. Los padres de familia, las madres que laboran y que son arrancados del seno familiar y la sociedad, por la falta de vocación solidaria, de inteligencia empresarial y muy especialmente por falta de respeto a la vida humana. Desde mi punto de vista, la Prevención de Riesgos es absolutamente necesaria en los sistemas de creación de bienes y servicios, debido a que la **PRODUCCIÓN ES ESENCIALMENTE DEPREDADORA.**

Lo digo con mayúsculas para que se lea más claramente, y es depredadora en dos sentidos, a lo menos:

Utiliza, transforma, usa y se aprovecha de la naturaleza y sus elementos, la mayor parte de la veces indiscriminadamente (conexión medio ambientalista. Veamos una sentencia: **Fallo de la I.C. de Apelaciones de Concepción en causa Rol 64-2010,**

18 de Junio de 2010

La emisión de ruidos que genera la actividad comercial de la recurrida, en su negocio de restaurante, supera los niveles de seguridad permitidos en términos de constituir contaminación acústica (nocturna), altera la tranquilidad y descanso del vecindario, particularmente la de los residentes en las viviendas que rodean el restaurante, en donde habita el recurrente y su familia.

Es un hecho cierto que el negocio funciona de lunes a sábado, el cual ha sido fiscalizado por la autoridad competente, iniciándose el sumario sanitario, ante lo cual la parte recurrida se comprometió a

tomar las medidas de mitigación pertinentes. Sin embargo, ha continuado funcionando en el tiempo sin solución ni se han tomado las providencias de atenuación), y

b) Utiliza, desgasta, aprovecha la fuerza humana, física e intelectual, agotando al individuo hasta despojarlo de sus bienes más esenciales: **La Salud y la Vida** (conexión humanista). Veamos un fallo de la I. **Corte de Apelaciones de Concepción 05 de Noviembre de 2007, rol 373.-**

20. Que apreciados los antecedentes probatorios consignados en el razonamiento anterior conforme a las reglas de la sana crítica, como ya se dijo, esto es, según razones jurídicas, lógicas y de experiencia, resulta idónea para acreditar en el proceso que el demandante, con ocasión del accidente ocurrido el 26 de mayo de 2005, resultó con lesiones como amputación traumática del dedo medio izquierdo a nivel de la articulación interfalángica distal y con daño psicológico consistente en trastorno de estrés post-traumático con inestabilidad emocional y baja autoestima.

21. Que no hay antecedentes en los autos que demuestren certeramente que el demandante se expuso imprudentemente al daño que experimentó, contra lo afirmado por el demandado.

La apreciación del daño estará sujeta a reducción sólo si la víctima se expuso imprudentemente a él, de modo que para que proceda la reducción es necesario que la acción u omisión de la víctima sea culpable, ilícita.

La acción ejecutada por el demandante, con lo señalado en esta sentencia, no puede así calificársela.

Muy por el contrario, con todo lo expuesto en las reflexiones anteriores, resultó probada la culpa del empleador, de tal forma que éste debe reparar el total del daño causado.

22. Que con ocasión de un accidente del trabajo, la regulación del daño moral debe ser prudente y adecuada, para lo cual es útil tener en consideración la naturaleza del daño experimentado, el tratamiento médico empleado, las posibilidades de trabajo de la víctima, su edad y la entidad y duración de los padecimientos físicos y psíquicos que ha sufrido el ofendido.

23. Que, por consiguiente, conforme lo expuesto en los motivos que anteceden, es fuerza concluir que el demandado deberá responder por los daños morales sufridos por el demandante, los que esta Corte, acogiendo la petición subsidiaria hecha por la demandada en el

escrito de apelación, en ejercicio de sus facultades, rebajará prudencialmente y en equidad, en la forma que se dirá en la parte resolutive de esta sentencia, considerando para ello que el actor no sufrió incapacidad laboral con ocasión del accidente laboral y que se encuentra desempeñándose en xxx en el mismo cargo que tenía al momento de los hechos.

2.- Una reflexión conexas.

Por ello, en ocasiones es necesario reflexionar sobre esta extraordinaria profesión, cuyas bases académicas, axiológicas y prácticas son absolutamente incomprendidas. En efecto, en la Ingeniería en Prevención de Riesgos, y carreras afines, no se ha puesto énfasis suficiente en perfilar la verdadera importancia de esta profesión en la detección de las grandes consecuencias, directas y previstas, de los sistemas productivos, menos aún, en dar el valor que corresponde a la vida humana, en cuanto a las personas que participan en dichos procesos. Más lejanas de ser atendidas se encuentran las consecuencias que en el decir popular se atribuyen a "cosas del destino", "mala suerte" o "Dios así lo quiso", como si el destino la suerte o Dios fueran imputables de la desatención de quienes son los verdaderos responsables de las malas prácticas laborales.

En la UT.FSM., enseñamos en las clases que me corresponde impartir, una tabla de bases éticas y morales, con las que pretendemos orientar el propósito de la carrera, y que hemos denominado LA ÉTICA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS. Tal vez, en el fondo de nuestra conciencia, tratamos de expresar, a quienes podemos, es decir, nuestros alumnos, la verdad práctica y valórica de las acciones que a la profesión de prevencionista le corresponde, en el duro ámbito de los procesos productivos.

Deseamos dejar constancia que nos mueve, además de lo expresado anteriormente, **un profundo interés por la empresa**, su desarrollo, permanencia y expansión. Por ello entregamos nuestra desinteresada colaboración, partiendo del entendimiento desde, que estas pierden anualmente un porcentaje de su capital de producción, debido a los gastos directos e indirectos que producen los accidentes y enfermedades profesionales, siendo algunos de ellos los siguientes: **tiempo perdido; aumento del clima de inseguridad; desconfianza psicosocial en la gestión de la empresa; disminución de la producción y de la productividad; gastos y distracciones en juicios; pérdida de imagen corporativo;**

aumento de seguros (DS.67); reproducción o reiteración del proceso perdido, etc. Estas son algunos de los temas que trastornan la producción limpia.

Cabe expresar, entonces, no se trata de un mero proceso técnico. También, de un aspecto tan importante como el anterior que podríamos denominar: **RESPECTO POR LOS TRABAJADORES**. En especial, porque son ellos los creadores de la riqueza. Imposible pensar que **capital y organización**, puedan acceder a la producción de bienes y servicios, sin la participación activa y creativa de los trabajadores, sean aquellos que emplean en mayores oportunidades su fuerza física o aquellos que aportan con su intelecto. Pero, en el mismo orden de ideas, adquiere importancia en el tema de la Prevención de Riesgos Laborales, el **éxito de las empresas, consideradas como las células activas y activadoras de la economía nacional, pues, son las que dan trabajo a miles de compatriotas, otorgan la posibilidad de mejor calidad de vida de más de 6.000.000 de trabajadores, son el motor esencial para el proyecto de desarrollo nacional y sin duda alguna, sobre ellas descansa la estabilidad y seguridad de las bases del progreso de la Nación.**

3.- Una acción consecuente sobre el Capital Humano.

Se ha reconocido y reiterado que la mayor inversión de una empresa se encuentra en el mal llamado Capital Humano o Recursos Humanos. Ello es verdad, con la diferencia que eufemísticamente se rehúsa a llamar a los trabajadores con su nombre genérico más apropiado: **TRABAJADORES**. De ahí, que aparece claro, que el empresario debe ser asesorado a fin que lo más valioso que tiene en su empresa sea cuidado en todos los procedimientos productivos, en cada minuto que los tiene bajo su responsabilidad. Porque hay razones legales para señalar que el responsable de la salud y la vida de los trabajadores de una empresa es, precisamente, éste, a partir del instante en que el trabajador ingresa a cumplir las funciones para las que ha sido contratado (art. 184 del C. del Tr.). Desde ese mismo momento, se requiere que el empresario actúe cumpliendo la Ley, los reglamentos, pero, más allá de ello, **el deber moral** de cuidar a quienes crean su riqueza.

Obviamente, el empleador, dueño o el gerente, no pueden cuidar, por razones prácticas a cada trabajador. Ello sería imposible en el día de hoy, atendida la naturaleza y tamaño de las empresas. Por ello, debe recurrir a especialista en esta materia. Especialistas que han estudiado en la Universidad los medios, los métodos y las formas correctas de trabajo, y que también, han debido estudiar el sentido ético de la producción y el respeto por todo ser humano, sin distinguir la simpleza de sus funciones en comparación a los altos

cargos, por que ello no es posible, sería una odiosa discriminación dar mayor importancia a una persona humana respecto de otra, pues, naturalmente, hemos sido creados en igualdad de deberes y derechos. (Constitución Política de la República). Por otra parte, han estudiado la responsabilidad en el ámbito civil, penal y administrativo tanto de la empresa como de sus agentes y la de los propios profesionales prevencionistas.

4.- Posible origen de la Prevención de Riesgos y su Importancia.

He aquí, como nace y tiene su origen la profesión de prevencionista, y además, como este breve aporte, puede darnos a entender, cual es el verdadero lugar del profesional de la prevención dentro de la faena productiva. Veamos algunas proposiciones:

- a) No puede ser iniciada una actividad productiva, sin antes haberla sometido a estudio sobre prevención de riesgos propios de esa faena, los posibles y los probables.**

Producción y Prevención son la misma actividad, ni siquiera dos caras de una moneda, sino, una sola expresión.

- b) La Prevención de Riesgos, es anticipación, por tanto es anterior a la producción. No hay aprobación para el axioma del mal gerente de: *"en el camino se arregla la carga"*.**

- c) La estrategia productiva debe contar en su planificación con la asesoría de un Prevencionista de Riesgos, una forma eficaz de prevenir los riesgos.**

- d) Constituye una obligación ineludible e incontestable, seguir fielmente los pasos analizados por los Prevencionistas y Expertos. Las dudas sobre acciones o actividades riesgosas, deben ser consultadas necesariamente al profesional sobre la materia.**

- e) Las empresas deben suplir la falta de conocimientos en materia de prevención de riesgos de supervisores, ingenieros de faena, capataces, encargados de obra y otros mandos, *dándoles capacitación adecuada, a fin que entiendan la importancia de la prevención de riesgos.***

Se trata que algún día lleguemos a crear profesionales que tengan este doble rol: de creación productiva y creación preventiva.

- f) El Prevencionista, no es un policía cuidando, es un maestro enseñando, planificando, fiscalizando, tanto a los**

trabajadores, como a aquellos que los dirigen. Son, por decirlo claramente, COACHING, es decir, *“Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas. Comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación. Es una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. Específicamente, es una conversación que involucra al menos dos personas en nuestro caso a un supervisor y a un individuo; aunque en ocasiones puede ser entre un superior y su equipo.”*(Coaching. www.monografías.com)

g) El acceso del Prevencionista al Gerente debe ser directo, no intermediado por ejecutivos o supervisores, quienes muchas veces, no tienen idea de la importancia de la Prevención de Riesgos, o como suele ocurrir, no ven con buenos ojos que el Gerente sea informado por terceros sin que ellos sepan el motivo de la conversación.

Para concluir esta exposición breve, digamos que en materia de análisis comparativo de los mérito de la profesión de Prevencionista, debemos enfatizar el producto o beneficio de la profesión.

h) Fines u objetivos del prevencionista.

Hay dos consecuencias lógicas, que pueden ser entendidas con facilidad:

h.1.- Prevenir siniestros.- Los prevencionistas tienen como fin último evitar que en la empresa ocurran desastres que ocasionen pérdidas de vida o en la salud de los trabajadores. En este sentido, la medicina y los médicos en general, también tienen como fin el cuidado de la persona humana. De tal modo que, la Prevención de Riesgos y la Medicina tienen propósitos similares, algo que resulta indiscutible: Salud y Vida humanas.

El handicap de la Prevención de Riesgos, o la ventaja de ésta, dice relación, que al contrario de la Medicina, la Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto evitar el Daño. La medicina Repararlo. Una diferencia a favor de la prevención que no resulta menor.

h.2.- Maximizar utilidades.- En materia económica, la prevención de riesgos aporta lo suyo, pues, evita que las empresas se desangren en gastos no deseados o no previstos, y entreguen al final del periodo una ganancia mayor, a la que hubiera tenido con un desarrollo de eventos o siniestros, los que pueden ser castigados hasta con paralización de la faena total.

h.3.- Responsabilidad.- La responsabilidad de todo lo anterior, recae sobre los mandos superiores: Gerentes, Ejecutivos, que actúan a nombre y por la empresa. Una mala argumentación contra los prevencionistas, no puede ser aceptada, sino, por pésimos gestores, que obviamente son la causa de las pérdidas de las empresas de alto riesgo, desde el punto de vista los gastos derivados de la mala gestión en prevención.

5.- Justificación del Tema:

La constante preocupación por la forma en que las empresas realizan la gestión en prevención de riesgos laborales, me ha llevado al convencimiento que uno de los grandes fundamentos que los empresarios tienen **es el gasto** que significa sostener un cuerpo de profesionales de esta área.

Los costos en proveer de personal encargado (léase ingenieros de prevención, técnicos y expertos), y los elementos necesarios y eficaces para elevar el nivel de la empresa, en todas las actividades y roles, en lo que se llama Cultura Preventiva o Cultura Prevencionista.

En estas páginas entregaremos una respuesta concreta a esta preocupación empresarial, que si bien es cierto es sana, y hasta cierto punto demuestra preocupación por la salud económica de la actividad, no deja de ser una grave equivocación, de tanta magnitud, que bien podría constituirse en la primera causa del desastre económico de ella.

En efecto, **desechar la gestión o aplicación de sistemas de gestión en prevención de riesgos, podría provocar tan grandes gastos accesorios, súbitos y no previstos, que en algunos casos, y miramos a la pequeña y mediana empresa, son capaces de paralizarla, desanimarla y destruirla.**

Por ello aconsejamos no dejar a un lado la prevención de riesgos laborales.

Al contrario, promovemos claramente la aplicación extrema de todo lo que la empresa tiene para llevarla adelante sin dilación ni

obstáculos. Afirmando que en corto tiempo se observarán cambios espectaculares en la producción, relaciones humanas y, por cierto, en lo que interesa a todos, en la **maximización de las utilidades**, aporte que se originará directamente en la aplicación sustantiva, energética, metodológica y constante de los factores que integran la **Cultura Preventiva**, y lo mejor del caso, que se encuentran en la misma empresa escondidos u ocultos por la mala gestión gerencial de esta importante y esencial elemento de protección: de la empresa, la producción, los trabajadores y los equipos.

Especialmente, **los pequeños empresarios aún no se percatan que prevenir riesgos laborales es ganar dinero**. Claro, todo lo que constituye costos de producción, gastos o pagos, constituye menos utilidad.

Esta idea, necesaria para redituar una mayor ganancia, que parece tan simple, no es utilizada por la gran mayoría de los empresarios, especialmente pequeños y medianos. Más aún, muchos de ellos no saben qué significa Prevención de Riesgos Laborales y al respecto su idea más cercana, es asimilarlo a un gasto inútil.

Pero, vamos a sacarlos de la duda, ordenando lo ya insinuado en este respecto.

5.1.- Pagos que origina la Falta de gestión en Prevención de Riesgos.

Veamos cuantas clases de pagos o costos accesorios, indeseados, súbitos, imprevistos, debe el empresario hacer por no prevenir riesgos, o sea, a causa de las enfermedades o accidentes del trabajo:

- 1.- Indemnizaciones a la víctima.**
- 2.- Indemnizaciones a la familia.**
- 3.- Pérdida de tiempo durante el accidente.**
- 4.- Soportar la intervención del Ministerio Público, con toda la intranquilidad que ello provoca y la preocupación que significa para las personas de la empresa.**
- 5.- Pago de Multas del SNS.-**
- 6.- Pago de Multas de la Dirección del Trabajo.-**
- 7.- Aumento de cotización adicional.**
- 8.- Posibles retenciones de pagos por el mandante.-**
- 9.- Costas del Juicio.-**
- 10.- Paralización de la faena en caso de accidentes graves o mortales.**
- 11.- Obligación de repetir a la Administradoras.**

Todos estos gastos constituyen una pérdida considerable, que en la situación de crisis económica vale más no tener.

Se dice por los expertos del tema que una empresa pierde entre el % 5 al % 10 o más, como consecuencia de la mala Gestión en Prevención de Riesgos Laborales. De ahí que la pregunta del millón es:

¿Por qué tanta pertinacia en no cumplir con la Ley?

¿Cuáles son las causas por las que el empresariado prefiere perder dinero y no preocuparse del sistema de seguridad?.-

Estas y otras preguntas son materia que deberemos tratar más adelante. Debiendo tener presente que se conoce, se aplica y se sanciona por los Tribunales de Justicia. Al respecto leamos el resumen de una sentencia: El artículo 184 del Código del Trabajo, dispone que "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". Esta norma introduce como obligación esencial del contrato de trabajo en lo que atañe a las cargas del empleador, el deber de dar seguridad efectiva a sus trabajadores, en términos de impedir que se dañe su vida o salud (. . .) más allá de pagar por el trabajo el empleador tiene la obligación de que nada le ocurra a sus operarios mientras prestan sus servicios". Hizo bien la sentenciadora en aplicar este artículo. El empleador es garante de la seguridad de sus empleados y, por ende, debe tomar las medidas para que no se produzcan accidentes laborales. Si no toma las medidas ha infringido sus deberes y debe responder. **Corte de Apelaciones de Concepción, 21 de Julio de 2010. Rol 104-2010.** (subrayado nuestro)

5.2 ¿Qué es la seguridad o mejor dicho la Cultura Preventiva?

Nos queda la duda sobre ¿a que se refiere el tema de la Cultura Preventiva?. Para precisar recurriremos a expertos españoles que la definen de esta manera:

"La cultura preventiva, en el sentido más amplio del término, no tiene una dimensión exclusivamente laboral, sino que forma parte del conjunto de la cultura de un país. Así podríamos hablar de cultura preventiva en la empresa, cultura preventiva en el uso del automóvil, cultura preventiva en el hogar y, en definitiva, cultura preventiva en la sociedad.

En el ámbito laboral este concepto de *cultura preventiva* hace referencia *al conjunto de conocimientos, usos y costumbres que se han de adoptar para prevenir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y, en consecuencia velar por la salud laboral de los trabajadores y eliminar*

o minimizar al máximo posible los riesgos en el trabajo”(1) (tomado de www.prevencionintegral.com). Tema este al que continuamente estaremos recurriendo en el presente trabajo, tal vez desde otros ángulos, pero, en todo caso, mirando directamente a los elementos conductuales y formativos de los trabajadores, asunto en que las gerencias tienen su mayor responsabilidad.

