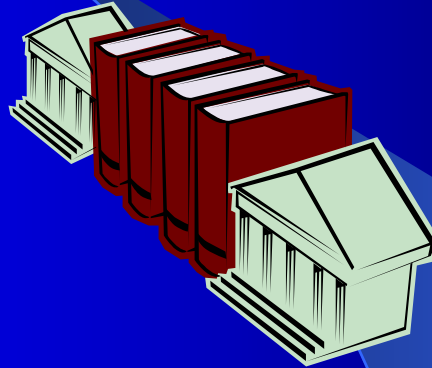


WWW.PREVELEXCHILE.CL

PROTECCION DE PERSONAS Y RECURSOS EN LA EMPRESA.



Prof. Manuel Muñoz Astudillo
U. Téc. Federico Santamaría Sede Talcahuano

GERENCIAMIENTO Y PREVENCIÓN:

FINES DE LA EMPRESA:

PARA EL DUEÑO UN SOLO FIN QUE ES
MAXIMIZAR LAS UTILIDADES.

FACTORES QUE INCIDEN EN ELLO:

- a) Producir con calidad.
- b) Preservar la aptitud laboral.
- c) Salud laboral de la gente.

¿QUÈ ES PRODUCIR CON CALIDAD?

No solo cumplir con la Ley o las certificaciones técnicas, sino también, toda exigencia relacionada con *el ambiente, la higiene y la salud laboral*

¿QUE ES PRESERVAR LA APTITUD LABORAL?

Consiste en una forma de asumir efectivamente que hacemos las cosas bien, es decir, ventajosamente respecto de otros modos de producir.

PREGUNTA: ¿ESTAMOS CONVENCIDOS DE ESTO?

¿Qué ES SALUD LABORAL?

Aparte de la definición de salud de la O.M.S., debe entenderse por **salud laboral el completo bienestar físico y psíquico del trabajador** Y la conciencia que su actividad creadora contribuye a la sociedad a la que pertenece.

EL TRABAJO DEBE PRODUCIR ALEGRÍA.....¿estamos en ese nivel?

La OIT nunca ha aceptado la creencia de que las lesiones y las enfermedades «van con el trabajo».

C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

P81 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958

C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960

C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963

C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964

C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974

C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

C162 Convenio sobre el asbesto, 1986

C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988

UNA IDEA SENCILLA.-

**Hay una estrecha relación
entre
producir con calidad;
salud ocupacional y
maximizar
las utilidades.**

EN ESTE PROCESO DE ENTENDIMIENTO HABRA QUE VER:

A) La realidad nacional y la de nuestra empresa.

B) Los elementos que contribuyen al objetivo principal, es decir, **las herramientas internas de prevención**

C) Destruir mitos anti prevención → cara, inútil, obstructiva, etc.

D) La Responsabilidad personal en los Accidentes del trabajo.

SOBRE LAS HERRAMIENTAS INTERNAS DE PREVENCIÓN.

a) Comité Paritario. DS: 54.-66 y 66bis Ley 16.744.-

b) Departamento de Prevención. Art 8 Ley 16.744.-

c) Capacitación. Art. 179→ del C. del Tr.

d) Rol del Supervisor.

e) Reglamento Interno. Art. 67 Ley 16.744.-

Función de la Administradora o Mutual. DS. 285. art. 12 Ley 16.744

FUNCIONES: Artículo 12°:

El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;

b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;

c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y

e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

DERECHOS DEL EMPLEADOR

PARA CUMPLIR SU COMETIDO EL EMPLEADOR TIENE DERECHOS LEGALES PODEROSOS:

- 1.- DERECHO A ADMINISTRAR LA EMPRESA.
- 2.- DERECHO A FISCALIZAR Y CONTROLAR.
- 3.- DERECHO A SANCIONAR
- 4.- DERECHO A CADUCAR EL CONTRATO

El problema que se presente es:

¿puede el empleador estar vigilando y fiscalizando a su trabajador permanentemente?

Entonces alguien debe hacerlo por el.

**Ese es la función del
SUPERVISOR.**

**EL CONTRATO DE TRABAJO DEBE SER BIEN
COMPRENDIDO.**

SU ELEMENTO ESENCIAL ES LA SUBORDINACIÓN Y
DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR A SU EMPLEADOR.

ELLO SIGNIFICA QUE EL TRABAJADOR DEBE CUMPLIR
FIELMENTE LAS OBLIGACIONES QUE NACEN DEL
CONTRATO.

EN EL CASO DEL SUPERVISOR:

VIGILAR, FISCALIZAR, CONTROLAR Y SANCIONAR

**LAS CONDUCTAS AJENAS A LAS FUNCIONES LABORALES EN ESPECIAL LAS RELACIONADAS CON LA PRODUCCIÓN, LAS FORMAS SEGURAS DE TRABAJO, LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR, ANALISIS DE RIESGOS Y SU PREVENCIÓN
---→ COMO SI FUERA EL PROPIO EMPLEADOR.**

ES HORA DE REPETIR LO SIGUIENTE:

EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA NO PUEDE ESTAR EN LA FAENA.

LOS GERENTES TAMPOCO

¿SOBRE QUIEN RECAE LA OBLIGACIÓN DE VIGILAR, CONTROLAR, FISCALIZAR LA PRODUCCIÓN Y LA PREVENCIÓN?

SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA = DISCIPLINA

De ello reflexionamos, que el contrato de trabajo presenta una fuerte manifestación de disciplina, organización y gestión integrada como elemento de la especie del contrato.

Y SE OBSERVA ASÍ.....-→

a) CONTROL, FISCALIZACIÓN Y DISCIPLINA.-

Permite que el empresario controle toda actividad interna del trabajo en los espacios laborales, con la sola limitación de aquellas normas que podrían conculcar los derechos esenciales del trabajador, como tal y como persona.

b) De la facultad de sancionar.

Permite que el empresario controle toda actividad interna del trabajo en los espacios laborales, con la sola limitación de aquellas normas que podrían conculcar los derechos esenciales del trabajador, como tal y como persona.

c) PONER TÉRMINO AL CONTRATO.

En el proceso de gestión en seguridad y salud ocupacional el empleador puede Disponer el Término del Contrato de Trabajo

El art. 160 e sus N° 5 y 7 establece las causales relacionadas con la seguridad que permite sancionar con el término del contrato

Breve examen a la realidad actual

PROPONGO PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS, ESTAS DIRECTRICES:

PREVENCIÓN DE RIESGOS A NIVEL EJECUTIVO.

UNA POLÍTICA DE GESTIÓN CLARA Y PRECISA.

UN IDIOMA COMÚN RESPECTO A LA PREVENCIÓN.

VOLUNTAD GERENCIAL.

CONTROL DE RESPONSABILIDADES.

PERFECCIONAMIENTO PERMANENTE.

■ **CIFRAS RELEVANTES DE SEGURIDAD - AÑO 2001**

■ **ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTABILIDAD EN LA ACTIVIDAD MINERA**

■ **PRODUCCION DE COBRE EN CHILE**



Fuente: Mutua de Seguridad

EN EL AÑO 2005 - 2006

INDUSTRIA	9,5
TRANSPORTE	9,2
CONSTRUCCIÓN	9,0
AGRICULTURA	8,7
COMERCIO	6,2
ELECTRICIDAD	5,2
SERVICIOS	4,7
MINERIA	3,3

Datos www.suseso.cl

"Existe al menos un rincón del universo que con toda seguridad puedes mejorar, y eres tú mismo." – Aldous Huxley

Cuantificación del daño por accidente - 2002

En Chile, anualmente se producen aproximadamente :

- × 350.000 accidentes
- × 8.500.000 días de trabajo perdido
- × US\$ 300.000.000 de costos directos
- × US\$ 4.000.000.000 de costos indirectos.



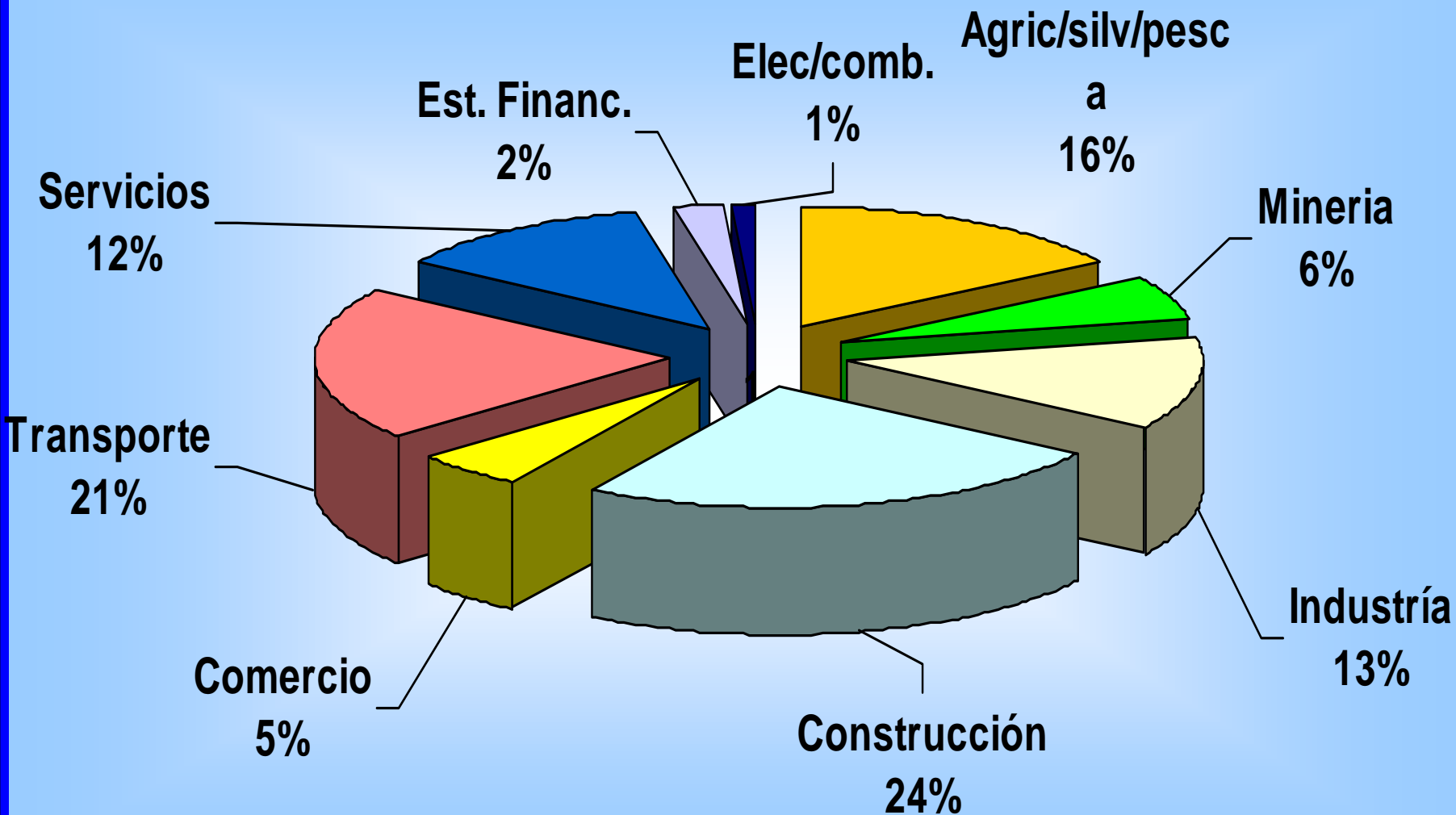
CONTROL DE PÉRDIDAS EN PROTECCIÓN DE PERSONAS Y RECURSOS.

**CADA EMPRESA PIERDE EN ESTE TEMA
SOBRE EL % 5 Y HASTA EL %10 O MÁS
DE LOS GASTOS TOTALES
DE PRODUCCIÓN.**

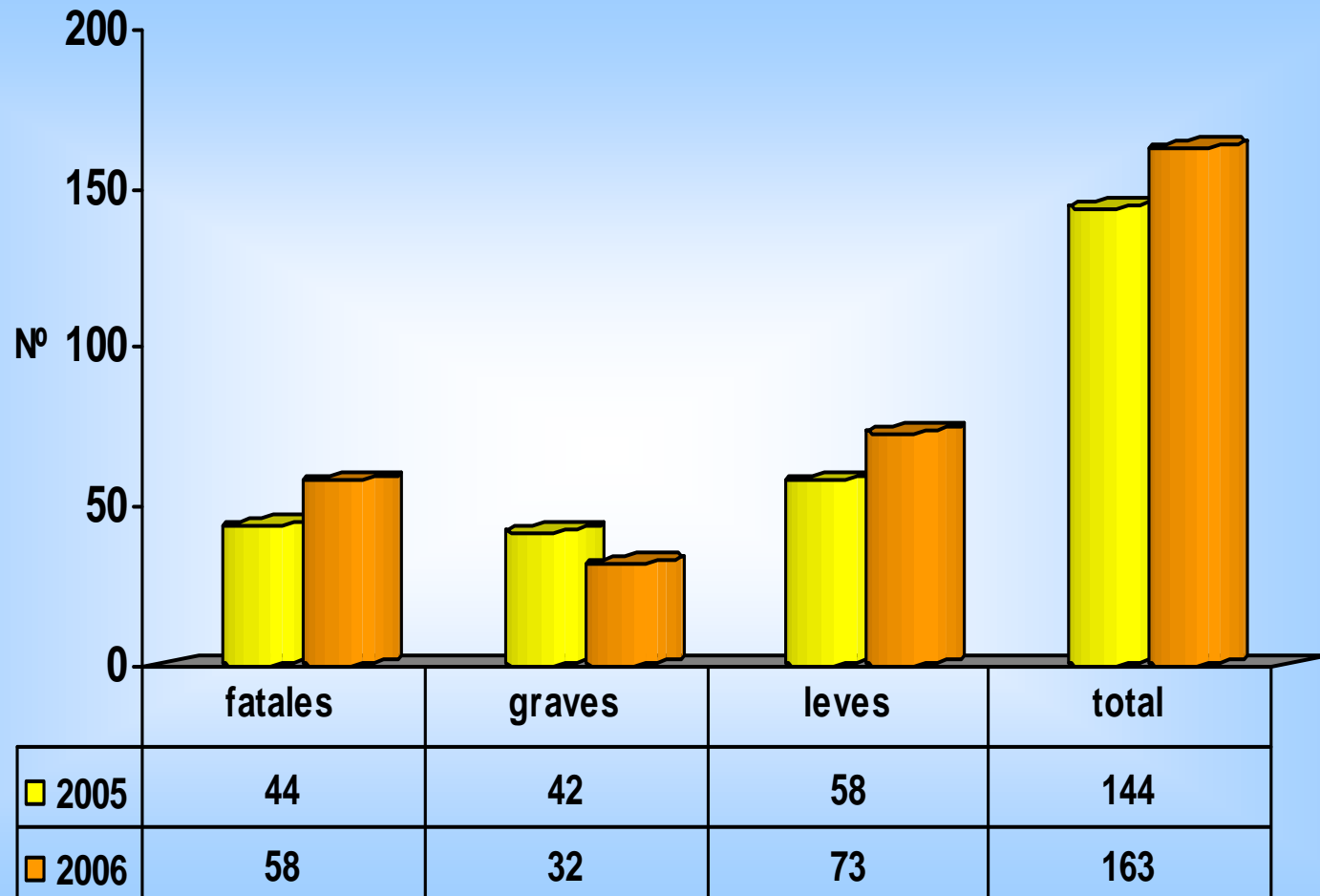
ENTONCES:

**UNA BUENA GESTIÓN EN PROTECCIÓN A
LAS PERSONAS Y RECURSOS
SIGNIFICA UN AUMENTO EN LAS
UTILIDADES EN ESE MISMO PORCENTAJE.**

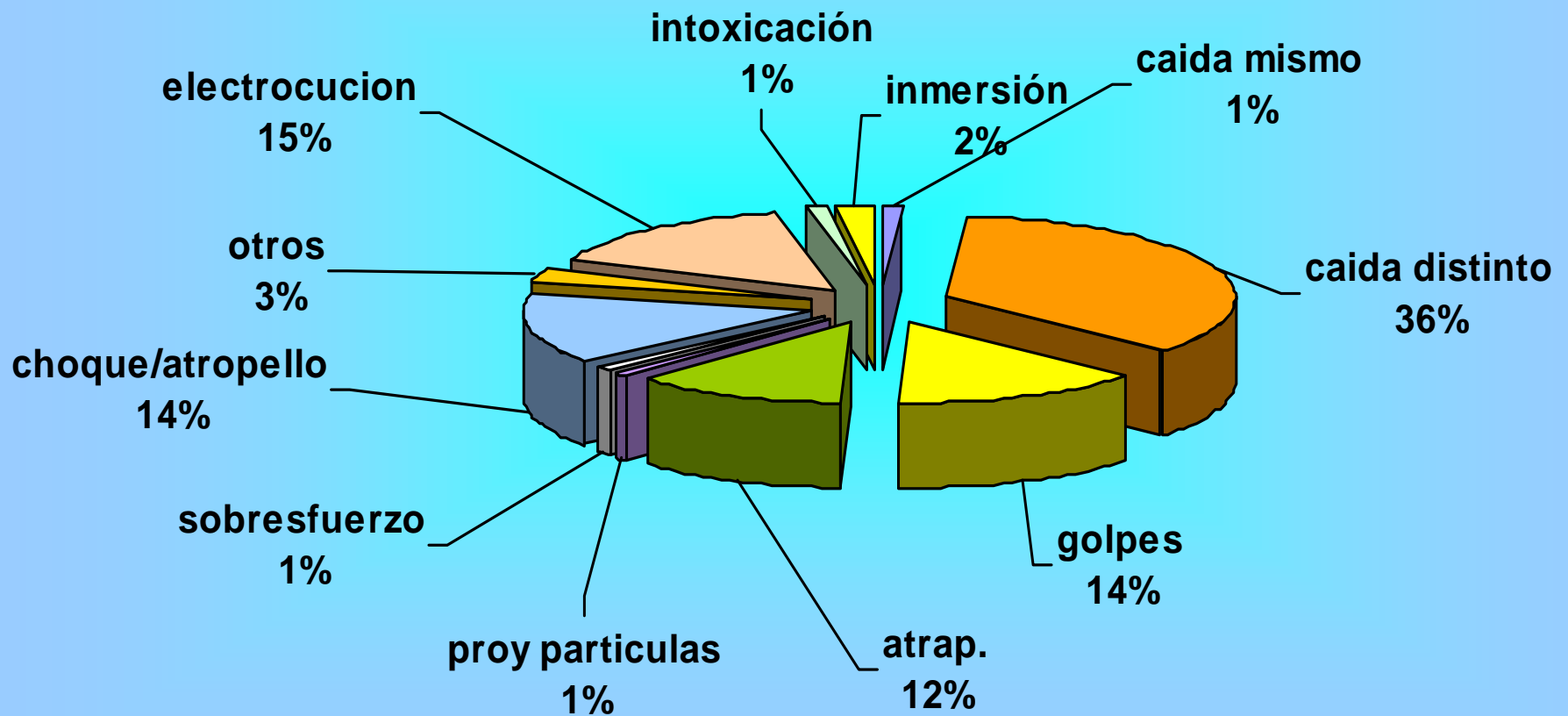
ACCIDENTES GRAVES GENERALES.-



VARIACIÓN 2005 – 2006. CONSTRUCCIÓN



TIPOS DE ACCIDENTES - 2006



PRINCIPALES INFRACCIONES

Conducir grúa sin licencia:2

Exceder horas de descanso:3

No proteger instalaciones eléctricas:7

Andamios sin protección:1

No contar con servicios higiénicos:4

No contar con Comité Paritario:3

No funcionamiento Comité Paritario:5

Exceder la jornada ordinaria:1

No confeccionar reglamento Interno:19

No entrega copia Reg. Int:3

No tener registro control de asistencia:12

No contar con instalaciones seguras:1

No contar con señalética en zonas de peligro:4

No informar acerca de los riesgos laborales, medidas preventivas y método de trabajo correcto:18

No contrato:1

No tener Elementos de protección personal:15

No denunciar el accidente:2

Expto. no mantiene permanencia:1

No funcionamiento de maquinarias:1

No comedores:1

No vestidores:1

No proteger partes móviles de maquinarias y equipos:3

No evitar carga manual:1

No tener extintores:3

No capacitar:3

NO Suspensión de labores por riesgo inminente:5

No suprimir factores de peligro:5

No tener buenas condic. Herramientas:1

No tener vías de escapes:1

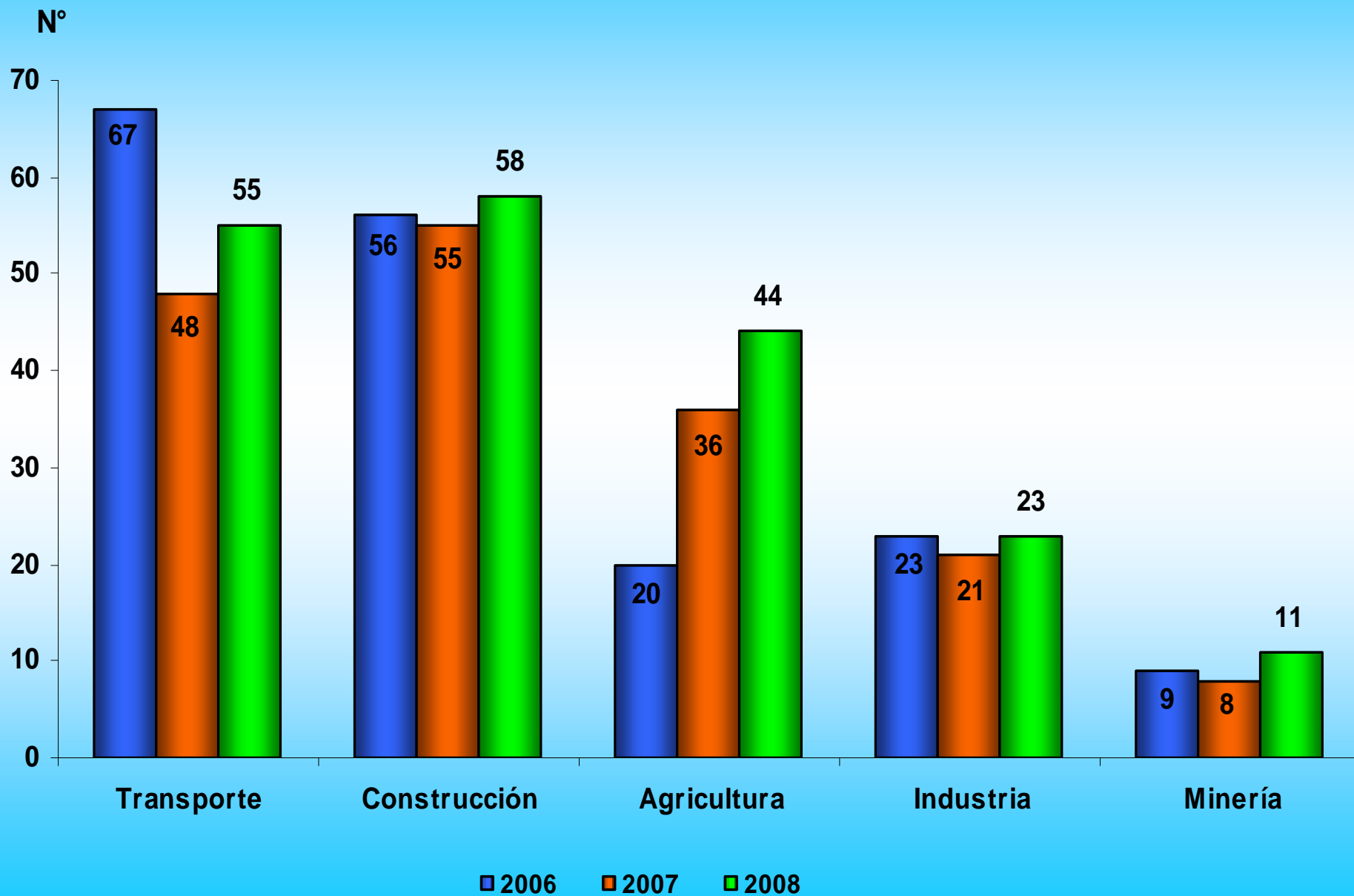
No mantener orden y aseo:2

No tener proc. de trabajo seguro:1

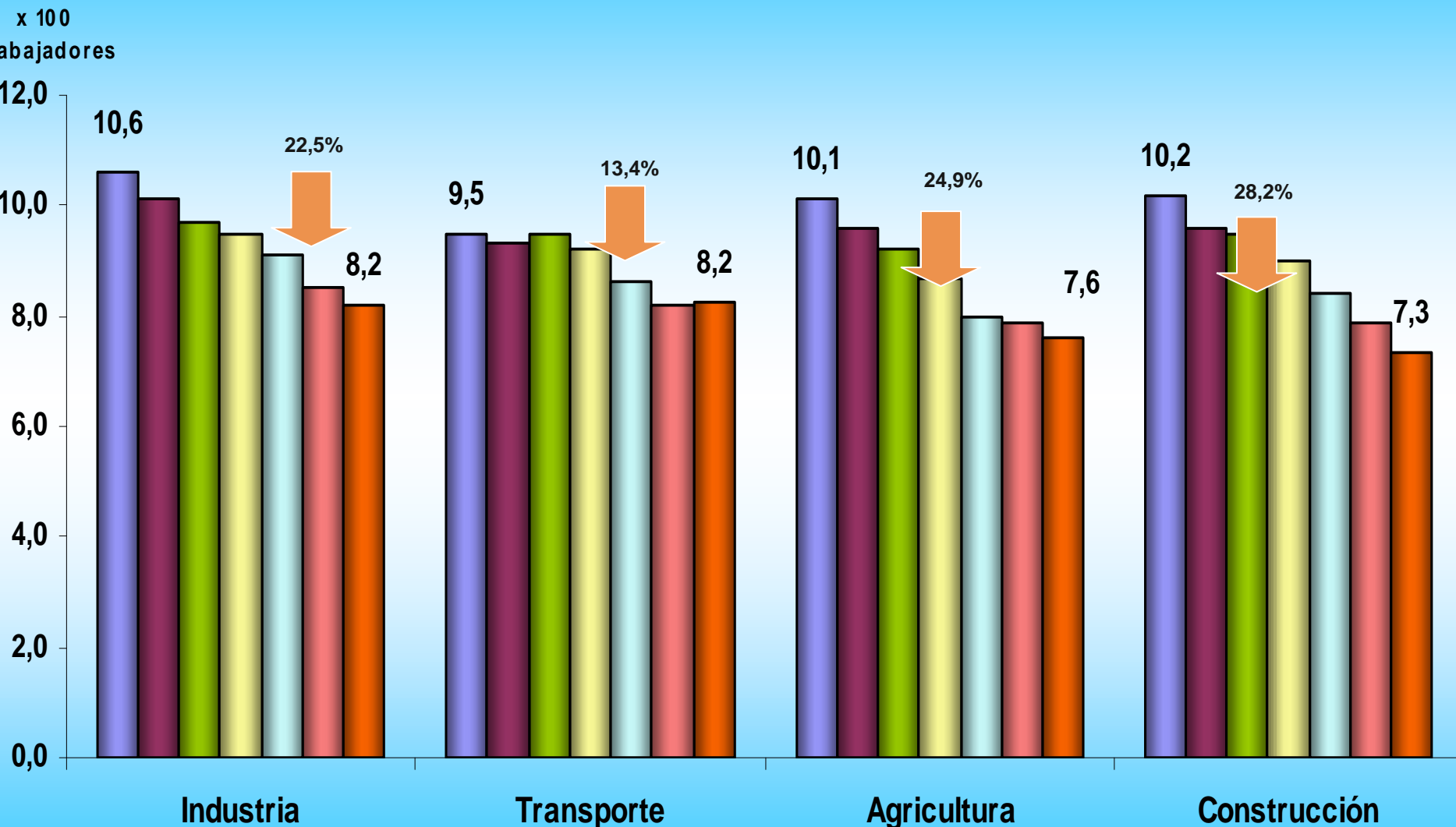
ACTIVIDAD ECONOMICA TOTAL
ACCIDENTES TOTALES 246.314

Agricultura y pesca	29.535
Minería	1.337
Industria Manufacturera	47.062
Electricidad, Gas y Agua	1.144
Construcción	36.291
Comercio	33.216
Transportes y Comunicaciones	20.999
Servicios Financieros	17.110
Servicios Comunales y Personales	59.555
Actividades no Especificadas	65

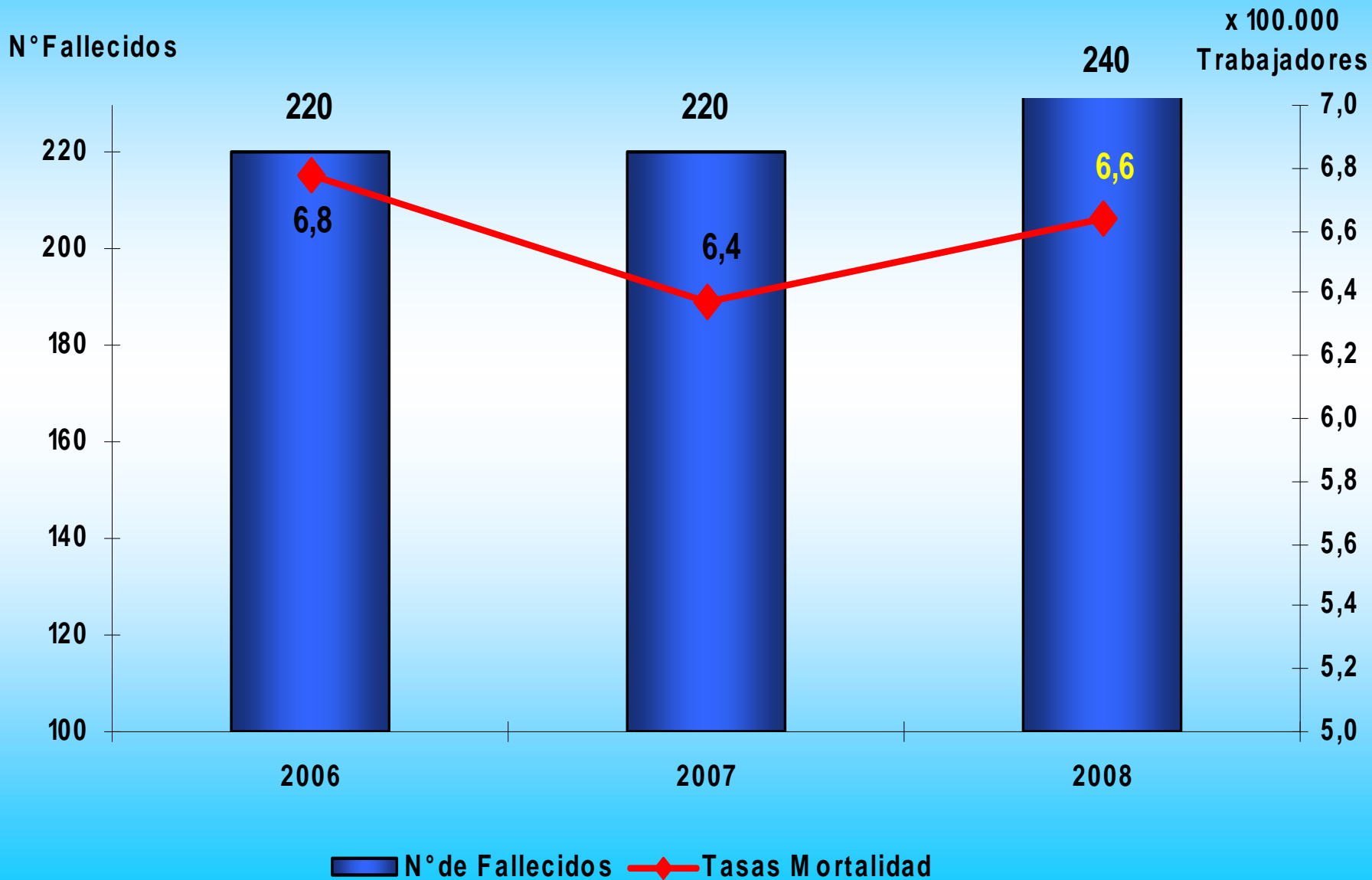
**N° DE FALLECIDOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
MUTUALIDADES
2006 - 2008**



TASA DE ACCIDENTABILIDAD POR ACCIDENTES DEL TRABAJO EN MUTUALIDADES ACTIVIDADES MÁS RIESGOSAS 2002 - 2008



TASAS DE MORTALIDAD Y N° DE FALLECIDOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO MUTUALIDADES 2006 - 2008



**NUMERO DE DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES DEL
TRABAJO Y DE TRAYECTO, SEGUN ACTIVIDAD
ECONOMICA 2006 ACTIVIDAD ECONOMICA**

<u>ACCIDENTES</u>	3.399.4681.
<u>Agricultura y pesca</u>	415.580
<u>Minería</u>	28.914
<u>Industria Manufacturera</u>	674.7643
Electricidad, Gas y Agua	17.684
<u>Construcción</u>	570.254
<u>Comercio</u>	399.325
<u>Transportes y Comunicaciones</u>	354.151
Servicios Financieros	227.426
<u>Servicios Comunales y Personales</u>	710.328
Actividades no Especificadas	1.042

CAUSAS

DAÑOS PROVOCADOS POR LA ACTIVIDAD FORESTAL.

- **TRABAJADORES MAL INFORMADOS.**
- **PÉRDIDA DE BIENES NATURALES COMO AGUA Y PASTOS.**
 - **CORDONES DE POBREZA DERIVADA DE LAS BAJAS REMUNERACIONES.**
- **DAÑOS EN PUENTES Y CARRETERAS.**
- **No hay una información cabal del total de accidentes laborales porque los accidentes menores (golpes, esguinces, heridas que no requieran una atención mayor) son frecuentes y se tratan fuera del sistema oficial, casi siempre en clínicas privadas o médicos particulares, sin informarlos. (control del D.S. 67)**
- **El régimen de trabajo que mantiene a los jefes del hogar 12 ds x 3.**
- **Trabajadores en contacto directo con plaguicidas y químicos de fumigación.**

PRODUCCIÓN FORESTAL ¿AL HABER O AL DEBE?

los altos índices de pobreza y bajo desarrollo humano en las regiones mayoritariamente dedicadas al trabajo forestal, como son la octava región y la provincia de Malleco de la novena región en Chile.

Claro que el modelo forestal produce riqueza en abundancia, pero la pregunta es cuánta de esa va en beneficio de los relacionados a su generación (trabajadores forestales como motoserristas, estroberos, despicadores, jefes de faenas, operadores, transportistas, mecánicos, etc.)

HABLAR MENOS Y HACER MÁS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UN HECHO IMPRESENTABLE

La Provincia de Arauco concentra un alto número de accidentes laborales.

Durante el 2008, se registraron doce accidentes con resultado de muerte, siendo el sector forestal el que presentó el mayor número (cuatro decesos).

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD.

OBJETIVO.- D.S. 76.-

Garantizar la protección eficaz de la seguridad y salud de todos los trabajadores existentes en la empresa, obra o faena.

Siempre que se trate de una obra, faena o servicios propios del giro en que laboren más de 50 trabajadores, considerando tanto a los trabajadores de la empresa principal, usuaria, transitorios, como a los de empresas contratistas y subcontratistas.

DECRETO SUPREMO 76.-

El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

¿Qué NOS EXIGE EL ART. 76 DE LA LEY CUANDO HA OCURRIDO UN ACCIDENTE grave o fatal?

A LO MENOS LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES:

- 1.- Denunciar "inmediatamente".
- 2.- El CP., el medico o los parientes.
- 3.- La Administradora debe informar al S.de S.

Accidente grave: a causa o con ocasión del trabajo y que:

Obligues a realizar maniobras de resucitación, o a realizar maniobra de rescate;

- Ocurra por caída de altura de más de 2 metros;**
- Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. ***
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.**

ADEMAS SE DEBE: Art. 76 Ley 16.744

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.

La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



REGLAMENTO N° 76, SOBRE APLICACIÓN DEL ART. 66 BIS DE LA LEY 16.744, - GESTIÓN DE SEGURIDAD

Artículo 7°.-

La empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.

Artículo 9°.-

El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

- 1. Política de seguridad y salud en el trabajo**
- 2.- Organización: Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios**

3. Planificación: Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

4. Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización

5. Acción en Pro de Mejoras o correctivas

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Reglamento especial para Contratistas y
Subcontratistas**

Comité Paritario de faena

**Departamento de Prevención de Riesgos de
Faena**

COMITÉ PARITARIO DE OBRA O FAENA.

Artículo 16.- El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.

- b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución**
- c) Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con C P**

DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA - ART. 31:

PARTICIPAR en la implementación de S de G.

Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas

Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;

Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;

Asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes .-

Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes;

Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas ;

Al producirse un Accidente (Grave o Fatal) el Empleador deberá:

.- Avisar en forma inmediata a la Inspección del Trabajo y SEREMI de Salud, correspondiente al domicilio de los hechos, personalmente o vía Fax.

A través de

Formulario de Notificación inmediata de Accidente del Trabajo Fatal y Grave, disponible en las páginas web:

.- www.suseso.cl

.- www.minsal.cl

.-

www.direcciondeltrabajo.cl

|

.- Suspender la faena afectada (área o puesto de trabajo donde se produjo el accidente)

.- Evacuar a trabajadores

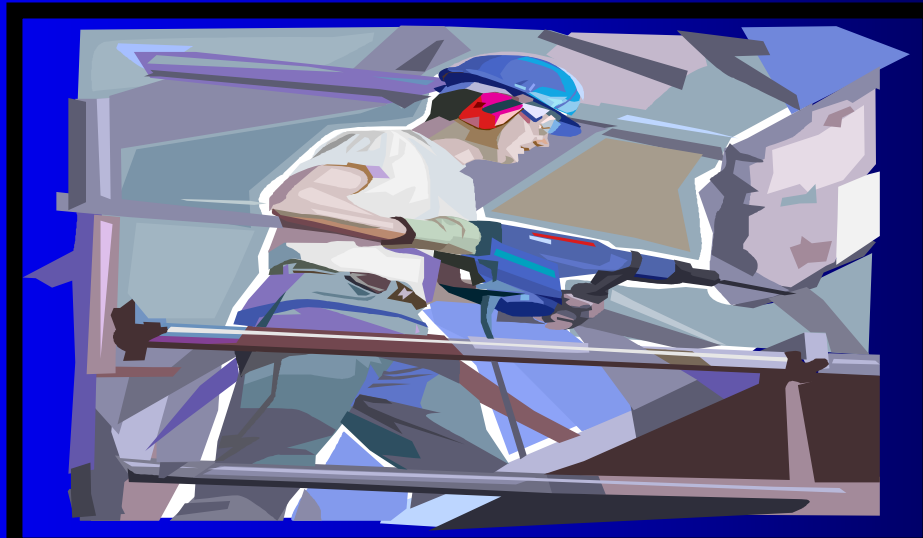
Sólo si existe peligro para la seguridad y vida de los trabajadores

Preguntas que surgen:

LA PREVENCIÓN DE

RIESGOS ES:

- A) ¿Gasto o inversión?
- B) ¿Gestión empresarial o parche?
- C) ¿Labor personal o integrada?
- D) ¿El empresario es líder?



¿UN

KAFEZITO?

Fundamentos para una apreciación real de la seguridad laboral

- 1.- Un deber moral
- 2.- Una responsabilidad social.
- 3.- Una conveniencia económica.
- 4.- Una obligación legal.
- 5.- Una ventaja competitiva.



Antecedentes Legales

1.- LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

2.- LEGISLACIÓN NACIONAL

- Tratados reconocidos por Chile (C121, 155 y C161 O.I.T)
- Constitución Política del Estado de Chile.
- Código del Trabajo.
- Código Sanitario.
- Ley 16.744 y Ds. Ss. Complementarios



Código del Trabajo, ART. 184

Inciso 1.

“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.



COMPRENDER CABALMENTE QUE:

1.- ES UNA OBLIGACIÓN.

2.- IMPLICA UN DEBER DE PROTECCIÓN.

3.- TOMAR TODAS

4.- MEDIDAS NECESARIAS

5.- EFICACES

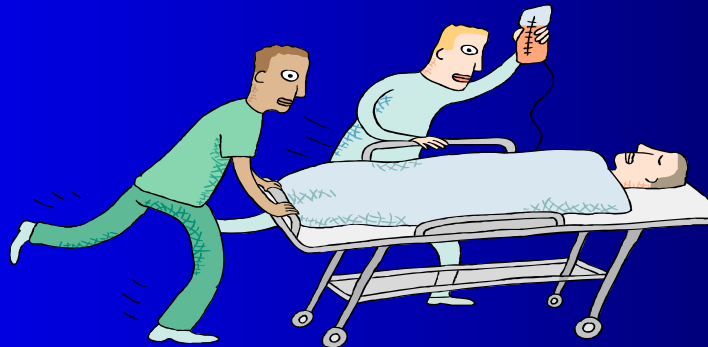
6.- SALVAGUARDAR LA VIDA Y LA SALUD.

RELACIÓN: art. 21 D.S. N° 40; 19 N° 1, C. P., art. 68 Ley 16744. Ley 20123 en relación al art. 183-E del C. del Tr..DS.- 54. DS. 594.....

Código del Trabajo, ART. 184

Inciso 2,

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



Rol 123-2007 .-Deber de seguridad del empleador.

**La sola ocurrencia de accidente demuestra
ineficacia de medidas adoptadas**

**Corte de Apelaciones de San Miguel, 16 de Agosto
de 2007**

**Resulta indubitado que el actor sufrió un accidente
mientras prestaba servicios para el demandado. Ni
tampoco puede discutirse la responsabilidad que le
cabe a la empresa en la ocurrencia del siniestro.**



Porque el llamado deber de seguridad del empleador, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo obliga a actuar con la debida diligencia para evitar el daño, diligencia que se identifica, como se ha declarado, con el sumo cuidado, al grado de culpa levísima. De otra parte, las medidas de seguridad, es que ellas deben ser eficaces, por lo que la sola ocurrencia del accidente es demostrativa de la insuficiencia de las medidas adoptadas. Esto es, de su ineficacia

DESGLOSE

- 1.- Sumo cuidado del empleador, se relaciona con culpa levísima.
- 2.- Las medidas de protección deben ser eficaces.
- 3.- El accidente revela que las medidas no fueron eficaces.

Rol 179-2007 Medidas de seguridad. Obligación de empleador es extrema ya que cualquier omisión importa su desobediencia

Corte de Apelaciones de Valparaíso 17 de Agosto de 2007

Se impone la reflexión de que es irrefutable que la obligación de diligencia y cuidado que la ley hace recaer sobre el empleador subsidiario en el rubro de accidentes laborales, es de una gran entidad, ya que no sólo es de su cargo adoptar todas las medidas ineludibles para proteger la vida y salud de los trabajadores, si no que debe hacerlo eficazmente, siendo la prueba de su cargo.

Hay que insistir que cuando se trata de cumplir con una obligación tan perentoria como extrema, cualquier omisión importa desobedecer el deber que incumbe al empleador.

El requisito de capacitar al dependiente no sólo abarca la preparación de manuales e impartir charlas sobre la peligrosidad de las labores, sino que también es compulsivo un eficiente control en el sitio de las actividades y que tales medidas sean adecuadas, cualidad que se desvanece si acontece una catástrofe.

DESGLOSE

**1.- Proteger la vida eficazmente y
PROBARLO EN JUICIO.**

**2.- cualquier omisión importa desobedecer el
deber que incumbe al empleador**

**3.- Capacitar, dar charlas, preparar manuales y
CONTROLAR AL DEPENDIENTE.**

Rol 2288-2005-Obligación del empleador de adoptar medidas necesarias para seguridad de los trabajadores

**Corte de Apelaciones de Santiago
04 de Enero de 2006**

El ruido ambiente de la fábrica juega un rol perturbador y de riesgo, que no ha sido debidamente considerado en las medidas de prevención, las que se limitan a señalar los riesgos acústicos, pero no aquellos que podrían devenir por no ser audible, por ejemplo, el ruido de una máquina que está en funcionamiento.

La capacitación del trabajador en las faenas que, de hecho, realizaba era insuficiente, no constando que se hubieren tomado las medidas de prevención necesarias en relación a los riesgos que pudiera ocasionar la acción de asear una de las máquinas procesadoras. De esta manera, resulta claro para estos sentenciadores que el accidente no se habría producido si la empresa hubiera cumplido con las normas de prevención de riesgos a que está obligada por ley. Como se dijo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores.

DESGLOSE

- 1.- El ruido ambiente de la fábrica juega un rol perturbador y de riesgo**
- 2.- La capacitación del trabajador en las faenas que, de hecho, realizaba era insuficiente**
- 3.- resulta claro para estos sentenciadores que el accidente no se habría producido si la empresa hubiera cumplido con las normas de prevención de riesgos a que está obligada por ley.**

Rol 8078-2004 Empleador es responsable de
accidente laboral si no capacita a
trabajador en uso de maquinaria nueva.
Corte de Apelaciones de Santiago
05 de Octubre de 2005

No se acreditó que el trabajador hubiese recibido una capacitación completa -tanto previa como simultánea- que asegurara su buen desempeño frente a una máquina sofisticada y nueva para él, al menos con respecto a sus actividades anteriores; así como tampoco se acreditó que se hubiese mantenido una supervisión y control del actor en tal situación, en que recién iniciaba sus labores frente a esa máquina.

El día del siniestro, el actor, sin respetar las instrucciones que teóricamente correspondía seguir al desarrollar el trabajo con esa máquina, sufrió los efectos de tal evento, a cortos días de iniciar esas labores- En tales condiciones, adquiere particular relevancia que el trabajador no fue capacitado ni tuvo la supervisión que debió existir a su respecto; lo que pone de manifiesto un incumplimiento del empleador demandado en cuanto al deber de completa protección que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, constatación que guarda relación con la estadística, que rola en autos, de la siniestralidad que registra la empresa

DESGLOSE

1.- No se acreditó que el trabajador hubiese recibido una capacitación completa -tanto previa como simultánea-

2.- tampoco se acreditó que se hubiese mantenido una supervisión y control del actor en tal situación, en que recién iniciaba sus labores frente a esa máquina.

3.- adquiere particular relevancia que el trabajador no fue capacitado ni tuvo la supervisión que debió existir a su respecto;

**Rol 242-2007 Accidente del trabajo.
Obligación de seguridad es esencial. Carga
de la prueba de empleador. Procede
indemnizar daño moral
Corte de Apelaciones de Concepción 30 de
Julio de 2007**

Esta sentencia trata tres temas:

- 1) Obligación de seguridad del trabajador es esencial en el contrato de trabajo. Carga del empleador**
- 2) Empleador que pretende liberarse de responsabilidad en accidente laboral debe probar que adoptó medidas de seguridad adecuadas**
- 3) Procede indemnizar daño moral si accidente de trabajador se debe a culpa o dolo del empleador**

Rol 179-2007 Medidas de seguridad. Obligación de empleador es extrema ya que cualquier omisión importa su desobediencia
Corte de Apelaciones de Valparaíso, 17 de Agosto de 2007

1.- Que la infracción al deber de seguridad respecto de los trabajadores de la empresa contratista que pesa sobre la demandada subsidiaria, conforme a los artículos 183-E y 184 del Código del Ramo y a la normativa de la ley 16.744 de 1968 sobre Accidentes del Trabajo, que surge del siniestro laboral que sufrió el demandante, se encuentra suficientemente establecida por el tribunal de primer grado.

Rol 2882-2006- Accidente del trabajo con resultado de muerte. Víctimas por repercusión.

Corte de Apelaciones de Concepción 19 de Julio de 2007

Que, la exoneración total de responsabilidad propuesta por la empresa demandada debe rechazarse toda vez que el hecho que causó la muerte del trabajador era previsible y evitable.

En efecto, pudo y debió representarse que un tablón, débilmente afianzado a su soporte, podía caer con algún movimiento del andamio que lo sostenía, dañando a quien estuviere debajo de él, como efectivamente ocurrió.

Que, los elementos de juicio reseñados precedentemente, evidencian que la empresa empleadora no dio cumplimiento cabal a su obligación de brindar a la víctima una protección eficaz en los términos que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, sin que exista prueba suficiente que desvirtúe tal conclusión.

¿HORA
DE
ALIMENTARSE
UN POQUITO?

Código del Trabajo, ART. 184

Inciso 3,

Corresponderá también a la **Dirección del Trabajo** fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.”



4.- DEBER DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES. (art. 184 del C.del Tr.)

LEY SUBCONTRATACIÓN

Art. 183-E

la empresa principal
deberá adoptar las medidas necesarias para
proteger
eficazmente la vida y salud
de todos los trabajadores que laboran en su obra,
empresa o faena,
cualquiera sea su dependencia,
artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3°
del decreto supremo N° 594, de 1999.

"Artículo 66 bis.-

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas

de la normativa relativa a higiene y seguridad,

debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

para todos los trabajadores involucrados,

cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Sistema de gestión,

la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Obligación del mandante o dueño,

velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, contándose la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. (sobre 25 o sobre 100 tr.)

Los requisitos para la constitución y funcionamiento serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **(fin 66 bis)**

RESPONSABILIDAD DE LA PRINCIPAL.

El 183-B señala que es SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE DE

las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad. LO MISMO RESPECTO DE LOS CONTRATISTAS.

PERO, ¿CUÁL ES LA EXTENSIÓN DE ESTA?

Artículo 183-E.-

Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

DECRETO SUPREMO 76.

Artículo 7°.- Modifícase la ley N° 16.744, de la siguiente forma: a) Incorpórase a continuación del artículo 66, el siguiente artículo 66 bis:

“Artículo 66 bis.-

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad,...

OBLIGACIÓN DE VIGILAR Y FISCALIZAR⁹¹

**EN OPINIÓN DEL RELATOR Y SIN
COMPROMETER A NADIE.**

***ART. 183 –E en relación al art. 184
del C. del Tr.***

***SE PUEDE DECIR QUE LA CULPA DEL
PRINCIPAL***

***ES LA FALTA DE VIGILANCIA
DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE
CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS
DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y
SEGURIDAD.***

No olvidar el D.S. Nro. 40

DEBER DE INFORMAR

- a) Oportuna y Convenientemente los riesgos**
- b) Las buenas prácticas laborales.**
- c) Las formas de evitar los riesgos.**
- d) Utilización de los EPP.**
- e) Naturaleza, esencia, olor, forma, color**
- f) Y toda especificación concreta de los elementos dañinos.**

BASES DE INVESTIGACIÓN.

- 1.- CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CUIDADO.-
Arts. 184 del C. del Tr.; art. 21 del DS. 40; DS. 594....**
- 2.- COMPROBACIÓN DE UTILIZACIÓN DE E.P.P.**
- 3.- APLICACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE
O.H. Y S.**
- 4.- VISITAS, RECOMENDACIONES Y SOLICITUDES
DE CAPACITACIÓN A LA MUTUA.**
- 5.- SANCIONES DE LA D. DEL TR. Y DE LA SEREMI
DE SALUD.**

.....CONTINUACION.-

6.- ESTUDIO DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN APLICABLE Y SU CONTROL.

7.- EXISTENCIAS DEL COMITÉ PARITARIO Y CUMPLIMIENTO DE SU NORMATIVA.-

8.- EXISTENCIA DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, CUMPLIMIENTO DE SUS FINES Y EXPERTO PREVENCIÓNISTA.

9.- CAPACITACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 67 – LEY 16.744.-

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de H y S en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.”

OJO :-<(RELACIÓN: DS. 54: DS 40; ART. 160 NR0. 5, C.T.)⁶

Deber de seguridad. Accidente no es imputable a empleador si trabajador contraviene reglamento de higiene y seguridad

Corte Suprema Tercera Sala - de Agosto de 2007

A juicio de esta Corte, **tal deber de vigilancia y cuidado, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo,** ha sido llevado al extremo, si se tiene en cuenta, que a los trabajadores **les estaba expresamente prohibido subirse a este tipo de máquinas motorizadas que realizaban maniobras o trabajos dentro del establecimiento, lo que constaba en el Reglamento de Higiene y Seguridad, que fue recibido por la víctima.** Se ha aplicado incorrectamente el artículo 184 del Código del Trabajo, por cuanto las medidas que este precepto requiere del empleador para proteger la vida y la salud de los trabajadores, aparecen adoptadas por el demandado,

no pudiendo exigirse medidas que contemplan e impidan conductas que van contra la normal ocurrencia de los sucesos, como lo constituye en autos el transportarse en una pisadera de un tractor; por lo que se yerra al fundamentar la indemnización concedida en este juicio en la infracción a esta normativa, por cuanto -como se ha dejado asentado- el demandado cumplió con ella, y los acontecimientos ocurridos, sólo son imputables a quien, contraviniendo órdenes expresas, incurre en un comportamiento que además es contrario a lo normal

ART. 68 – LEY 16.744.

Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado

→ multas, suspensión y hasta paralización de la faena.

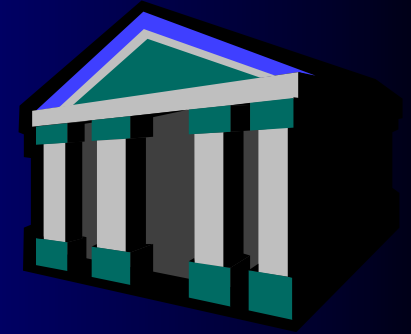
RELACIONAR: art. 174, C S; DS 54; DS 40

NO DEBEMOS OLVIDAR(art. 68 Ley)

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

ADEMÁS DE LAS MULTAS DEL SEREMI SALUD, la Administradora o Mutua debe aumentar la cotización adicional por trabajador

Jurisprudencia Judicial.



- Excma. Corte Suprema " El empleador es un deudor de la Seguridad a sus trabajadores " 27.05.99
- El empleador esta obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. 01.11.1987

La ley de accidente del trabajo. Art. 69.

Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberá observarse las siguientes reglas :

El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.

La ley de accidente del trabajo. Art. 69.

➤ La víctima y demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho , con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso moral.

ATENDER CABALMENTE SOBRE QUIENES PUEDEN RECLAMAR.

1.- LA VÍCTIMA.

2.- DEMÁS PERSONAS PERJUDICADAS.

2.-a) El cónyuge.

b).- Los hijos.

c) .- Los padres.

d).- Conviviente.

e).- La novia o el novio.

f).- Los cuidadores.

¿QUÉ SE RECLAMA O DEMANDA?

1.- UNA ACCIÓN CRIMINAL.-

**2.- LA REPARACIÓN CIVIL DEL
DAÑO.-**

3.- REPETIR SOBRE GASTOS.

Sanción Criminal



También corresponde aplicar al autor del accidente o enfermedad culposa o dolosa las acciones criminales que proceda, que excepcionalmente constituirán delito, siendo de mayor aplicación los cuasidelitos, conforme el artículo 490 Código Penal :

ART. 490 DEL CÓDIGO PENAL

“ el que por imprudencia temeraria ejecutare un hecho, que, si mediare malicia, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas, será penado con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos a medios cuando el hecho importare un crimen, esto es de 61 días a 3 años; o con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos o multas cuando importare el hecho un simple delito, esto significa de 61 a 541 días.”

DESGLOSE

- 1.- UN HECHO
- 2.- EJECUTADO CON IMPRUDENCIA TEMERARIA
- 3.- QUE CAUSE UN DAÑO A PERSONAS.-
- 4.- LAS SIGUIENTES PENAS:

Si importare crimen mediante dolo, la pena será

- a) **reclusión o relegación menores en sus grados mínimos a medios cuando el hecho importare un crimen, esto es de 61 días a 3 AÑOS**
- b) **reclusión o relegación menores en sus grados mínimos o multas cuando importare el hecho un simple delito, esto significa de 61 a 541 días."**

1.- Causa Rol 2085-98 de Santiago, 21/08/1998.

Excelentísima Corte Suprema

Extracto:

Para que exista un cuasi-delito debe existir una acción ejecutada o una omisión, respecto a normas legales reglamentarias y un resultado derivado de esa acción u omisión y un nexo causal entre ambos, dándose en la especie todos estos requisitos.

El caso se refiere a que en una construcción de carácter subterránea, se ordenó el retiro de tableros de madera que sostenían las paredes del foso. Encargando a una contratista que realizara la obra. El ingeniero a cargo no tomó las providencias para evitar que el derrumbe de las paredes del foso cayeran sobre los trabajadores, de tal manera que la Excelentísima Corte, señaló que hay culpa, cuando aparezca que el profesional no adoptó las medidas de seguridad a que lo obligaba la norma vigente, configurándose una cuasi-delito penal.

2.- Causa Rol 1848-97 de Rancagua.

Excelentísima Corte Suprema

Extracto:

La Excelentísima Corte dijo que los hechos que se estiman constitutivos de los cuasi-delitos de lesiones quedaron definitivamente consagrados en la forma, que señala el fallo en casación y se desprende que el procesado estaba en conocimiento del mal estado de la construcción, habiendo sido advertido del peligro que significaba su destrucción por el propio ofendido, el que se negaba a efectuarla, de manera que al insistir en la orden, sin tomar las más mínimas medidas de seguridad, salvo la colocación de cuatro tablones sobre el muro, pero sin resguardo para la integridad física de los trabajadores y sin consultar previamente al encargado de la construcción, debe concluirse que incurrió en imprudencia temeraria, configurativa del cuasi-delito por el que ha sido acusado.

3.- 1956

Corte de Apelaciones de Santiago

Extracto:

Si la causa de un accidente es la omisión o mala ejecución de algunas obras, con infracción a reglamentos, la responsabilidad por la misma radica en quienes ejecutaron o debieron ejecutar las obras materialmente, y no en quienes la idearon o dirigieron.

Para que estos últimos tengan responsabilidad penal, deben haber actuado con infracción a los reglamentos y los que lo ejecutaron siguieron esas instrucciones.

La existencia de responsabilidad penal, genera responsabilidad civil por los perjuicios ocasionados.

4.- 1 de octubre de 1997

Excema. Corte Suprema

Extracto:

Confirma sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de abril de ese mismo año, en cuanto estima que el actuar del procesado constituye imprudencia temeraria, atendida sus calidad de ingeniero civil especialista que le obligaba adoptar las medidas adecuadas.

Al no tomarlas, tal negligencia constituye culpa grave, en consecuencia es condenado por cuasidelito de homicidio.

Sanción Administrativa

La fiscalización está a cargo de la Inspección del Trabajo y del Servicio de Salud, este último conforme al art. 174 del Código Sanitario, tiene facultades para aplicar multas e incluso cerrar las faenas, por falta de Higiene y Seguridad.

El pago de la multa puede ser de 1/10 a 1000 U.T.M., debe hacerse dentro de los cinco días hábiles a la notificación, sino lo hace, sufrirá prisión conforme a los cálculos establecidos en el art. 169.



CÓDIGO SANITARIO.

Art. 174 (165). La infracción de cualquiera de las disposiciones de este Código o de sus reglamentos y de las resoluciones que dicten los Directores de los Servicios de Salud o el Director del Instituto de Salud Pública de Chile, según sea el caso, salvo las disposiciones que tengan una sanción especial, será castigada con multa de un décimo de unidad tributaria mensual hasta mil unidades tributarias mensuales. Las reincidencias podrán ser sancionadas hasta con el doble de la multa original.

Sanción Administrativa

Aumento de la Cotización Adicional, en el aspecto patrimonial de la infracción a las normas de seguridad o protección, acarrea la aplicación del D.S. N°67, que regula rebajas y recargos de la Cotización Adicional Diferenciada, en aplicación de lo expresado en los artículos 15 y 16 de la Ley 16744.

Por su importancia respecto a las administradoras:

La falta de cumplimiento de medidas de prevención exigidas por los respectivos organismos administradores del seguro o por el S. de S. Correspondiente, es causal para la aplicación del D.S. 67.

RELACIÓN: arts. 15 y 16, Ley 16.744; D. S. 67 sobre cotización adicional.

PACIENCIA !!!!!!!

YA ESTAMO
EN LA RECTA FINAL

Responsabilidad Civil del empresario.

1. Responsabilidad Civil Contractual.

A) La Ley del Contrato, Art. 1545 del C.C.

B) Principio de la buena fe en el cumplimiento del contrato, Art. 1546.

C) Normas de derecho público integradas al contrato, ejemplo: Ley 16.744 y decretos reglamentarios.

D) Indemnización por incumplimiento de la norma contractual, indemnizaciones: daño emergente, lucro cesante y daño moral.

Dolo y Culpa.

A) Concepto de dolo.

DOLO: Intención positiva de causar daño o perjuicio a la persona o propiedad de otro.

Se relaciona más con una concepción de carácter criminal y las acciones realizadas con dolo se encuentran descritas específicamente en el Código Penal.

B) Concepto de culpa.

CULPA: Se relaciona con la imprudencia en el actuar, es decir una conducta realizada sin diligencia o el debido cuidado.

Con negligencia que es sinónimo de descuido y omisión, dejar de hacer una cosa o hacer lo que no se debe.

Culpa grave: consiste en no manejar los negocios ajenos con aquél cuidado que aún las personas negligentes emplean en los propios. Esta culpa equivale al dolo.

Culpa leve: Aquella falta de diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

Culpa levísima: La falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

Art. 44, C.C.

Responsabilidad Civil del empresario.

Indemnizaciones:

Lucro cesante.

Daño moral: Cuantificación.



Responsabilidad Civil del empresario.

Pago de indemnizaciones:

- A) Daño emergente. Concepto.
- B) Lucro cesante. Concepto.
- C) Daño moral. Concepto y Quantum



HERRAMIENTAS LEGALES Y DE GESTIÓN PARA EVITAR PÉRDIDAS.-

- 1.- Aplicación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**
- 2.- Aplicación de las facultades del Comité Paritario.**
- 3.- Exigencia a la Administradora para que capacite a los trabajadores.**
- 4.- Estudiar un reglamento de la Responsabilidad directa de los Profesionales, en el accidente o en las pérdidas.**

**APLICAR SIN TEMOR LAS SIGUIENTES
DISPOSICIONES:**

**D.S. N° 54, en relación a los arts. 66 y 67 de la
Ley 16.744.**

Código del Trabajo, art. 160 N°s 1, 5 y 7.

D.S N° 40, art. 17, 18, 18 y 20.-

LA NORMA BÁSICA LÓGICA ES:

**“MÁS VALE UN TRABAJADOR CESANTE,
QUE UNO INCAPACITADO O MUERTO”.-**

OPTIMIZAR LA INVERSIÓN EN PROTECCIÓN.-

Se estima erróneamente que se requiere más inversión en prevención de riesgos, cuando lo que se requiere es una optimización de los recursos materiales y del personal .

PRIMERO: Un compromiso a nivel gerencial.

SEGUNDO: Un sistema propio de Gestión.

TERCERO: Aplicación del sistema en todos los niveles.

CUARTO: No eludir la responsabilidad de los niveles ejecutivos (no se hace por ser muy dolorosa, pero, es de la mayor conveniencia)

RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL

1.- Por culpa in eligiendo vel vigilando.

2.- Responsabilidad Vicaria, refleja o sustituta.

3.- Responsabilidad del empresario por riesgo de la empresa

REQUISITOS:

En materia de indemnización son los mismos que en la responsabilidad contractual, respecto de los daños y perjuicios.

Pero, si el hecho es constitutivo de delito o cuasi-delito, el/los autores tendrán penas privativas de libertad.

Sistema Chileno : Responsabilidad Civil del patrón o empleador por el hecho de sus dependientes.

A) Art. 2320 Código Civil “ Toda persona es responsable no sólo de sus propias acciones, sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado”.

Art. 2322 “ Los amos responderán de la conductas de sus criados o sirvientes, en el ejercicio de sus respectivas funciones.

Pero no responderá de los que hayan hecho sus criados o sirvientes en el ejercicio de sus respectivas funciones, si se probare las han ejercido de un modo impropio que los amos no tenían medio de prever o impedir empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente.”

B) Tendencia a la objetividad de la responsabilidad civil.

Factores que confluyen en a la objetivación de la responsabilidad. (o por qué se pierden los juicios por indemnización de perjuicios.

- No agotamiento de la diligencia debida.
- Pruebas liberatorias fundadas en antecedentes reales y serios.
- El daño por si solo acredita la responsabilidad del empleador.
- La culpa *in ommittende* de los empleados.
- La culpa anónima



MEDIDAS DEL EMPLEADOR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**EL EMPLEADOR CUENTAS CON MUCHAS
HERRAMIENTAS LEGALES:**

VEAMOS:

1.- El empleador es dueño del tiempo del trabajador.

Como dueño del tiempo puede disponer de éste en la medida que estime conveniente.

a).- ius variandi.

b).- derecho a ordenar, mandar entregar tareas.

c).- derecho a fiscalizar, controlar y dirigir.

d).- derecho a sancionar. → → →

d) Derecho a sancionar.-

¿por qué puede sancionar en empleador?

- 1.- por incumplimiento de las órdenes, mandatos o instrucciones no cumplidas.**
- 2.- por pérdida del tiempo de trabajo.**
- 3.- por mala disciplina laboral.**
- 4.- por no asumir la prevención de riesgos.**
- 5.- por malas relaciones laborales.**

e).- tiene el derecho a corregir

f).- todos los derechos que le da la gestión empresarial en sus distintos aspectos.

¿Qué PASA EN LA LEY 20.123.?

Los derechos del Contratista los asume también la mandante

GESTIÓN EN PREVENCIÓN

PRINCIPIOS GENERALES:

“No hay producción sin prevención”

“Prevenir es anticipar”

“Si el empleador no se interesa en prevenir, nadie se interesa”.

“ingreso (-) siniestros = (+)utilidad”

“cero accidente es posible”

“todo accidente es causal”

**“NOHAY PRODUCCIÓN SIN
PREVENCIÓN”**

**ESTO ES GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES.**

**INTEGRAR LA ORGANIZACIÓN A LA
PRODUCCIÓN.**

¿CÓMO HACERLO? –

12 ideas básicas

- 1.- Actuando sobre el rol del líder.
- 2.- Adecuando los niveles gerenciales y mandos medios.
- 3.- Reingeniería individual o sea, cambiar el chip.
- 4.- Trabajo en equipo.
- 5.- Pre determinación de las responsabilidades.
- 6.- Acción de confesionario o catarsis.

7.- No confundir Cultura Preventiva con Tortura Colectiva.

8.- No gastar más, optimizar

9.- Niveles de conexión

10.- Gerente: ¿conoce su peso en cultura preventiva?

11.- La gran culpa, falta de cultura preventiva.

12.- ¿quién dijo que no hay que buscar culpables?

OJO

¿QUÉ VIENE EN LA LEY 20.123?

¿Que hace la mandante?

¿qué hace el contratista?

¿qué hace el trabajador?

PREVENCIÓN DE CALIDAD

- 1.- Enfoque a la seguridad del trabajador: La empresa depende de sus trabajadores y por lo tanto debe SATISFACER SUS NECESIDADES.**
- 2.- Liderazgo: Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la empresa. Deben CREAR CONDICIONES para que el personal se integre a todas las tareas.**
- 3.- Participación del personal.**
- 4.- Mejora continua objetivo permanente en materia de prevención.**

5.- Enfoque de trabajo basado en hechos y experiencias propias de la empresa.

6.- Una visión de trabajo integrado a las Contratistas, Principal o Mandante, bajo una sola política productiva.

Recomendaciones para evitar las acciones civiles y penales, ocurrido el accidente.

1) Actualización adecuada:

Educación, actualización, interés.

2) Conocimiento de aspectos ético legales:

Conocimiento de la responsabilidad del empresario, del contratista, del prevencionista.

3) Convencimiento del deber de cuidado.

El ideal de una conducta modelo ha seguir por el empresario, ejecutivos, mandos medios, prevencionista, trabajadores.

4) Una política empresarial correctiva y precautoria de las condiciones de riesgo.

Organización del espacio laboral, actividad real del prevencionista (prevencionista a nivel de ejecutivo). 139

5) Relación contractual con visión humanista y solidaria.

Prevencionista: Debe analizar tanto la relación jurídica como la relación humana.

Advertir, enseñar, transmitir conocimientos en un plano social y de cordialidad.

6) Prueba.

Frente al accidente, operar en forma diligente, preocuparse de los detalles inmediatos, las causas. Recoger elementos, materiales que puedan servir de prueba para justificar el “debido cuidado” en la gestión de prevención.

No abandonar a la familia del accidentado, una buena relación puede evitar una cuantiosa demanda.

7) En caso de accidente.

Cerrar el círculo de investigación a los mandos medios inmediatos y el prevencionista. Evitar comentarios por parte de trabajadores y terceros. Dar una explicación razonable del accidente. Evitar la trascendencia del hecho.

8) Difusión continua y permanente de las medidas de prevención.

Aquí hay que establecer los puntos de mayores riesgos e informar de diversas formas, avisos, signos, charlas, fiscalización directa del supervisor, capataz, jefe de cuadrilla.

Responsabilidad del prevencionista y profesionales.

1) El prevencionista como profesional debe tener conciencia que en sus manos se encuentra la responsabilidad de asesorar al empresario entregándole en forma acuciosa e inteligente todas las observaciones, análisis y proyectos o políticas prevencionistas.

2) El profesional puede incurrir en imprudencia o negligencia en su actividad. Ello implica incurrir en culpa, respecto de las malas decisiones que causen agravio o daño a otro. Esto es, ha ignorado u olvidado su “Deber de cuidado”, respecto a quienes proteger de los riesgos.

3) En materia penal, podría incurrir en cuasi delito de lesiones u homicidio y en materia civil, responder conjuntamente con los otros responsables de la cuantía monetaria del daño o perjuicio.