



FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESCUELA DE INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN

**“DIFERENCIACIÓN ENTRE ESPAÑA Y CHILE SOBRE LA LEY DE  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN  
Y LOS SEGUROS”**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
INGENIERO CONSTRUCTOR

PROFESOR GUÍA: RONALD CALDERÓN

CARLES VILELLA MARTINEZ

CURICÓ - CHILE

2015

## RESUMEN EJECUTIVO

---

La prevención de riesgos laborales es un tema muy importante dentro del mundo empresarial, donde cada día va a más, es decir, cada vez se tiene más en cuenta. Relacionado con el mundo de la construcción, la prevención de riesgos, actualmente ya va de la mano con construir, ya que no se puede edificar sin prevenir los posibles riesgos de accidentes que puedan ocurrir.

De acuerdo a la memoria realizada, primero se repasan los antecedentes históricos ocurridos en cada país hasta llegar al punto en el que surgieron las leyes de prevención de riesgos laborales que se van a analizar. Para ello, se necesita definir una serie de conceptos para entender mejor el temario.

Dichas leyes, una vez estudiadas y analizadas, se pueden ver cuáles son sus diferencias y semejanzas. Los puntos más destacados a la hora de compararlas son los siguientes: organismos, personas protegidas, obligaciones y prestaciones, sanciones, y una serie de definiciones que comentan ambas leyes. Cabe destacar el tema de las sanciones, la manera como se aplica en un país y en otro.

A continuación, después de analizar las leyes de prevención de riesgos laborales, se comprueba de qué manera afectan los resultados obtenidos con la prevención en las obras de construcción. Realmente es un tema importante, ya que la construcción es uno de los oficios donde se producen más accidentes laborales. Se analizan que riesgos pueden existir en cada fase, así como sus posibles causas y medidas preventivas que se van a aplicar al respecto.

Finalmente, se va a establecer un listado de aspectos a mejorar para la siguiente normativa: reglamentación en servicios de prevención, infracciones y sanciones, y la subcontratación en la construcción. Es importante destacar el tema de la titulación que deberían tener los técnicos en prevención de riesgos laborales, al igual que la situación de los trabajadores autónomos cuando son subcontratados en el país de España, ya que sus condiciones son precarias en comparación con el resto de Europa.

Finalmente, se concluirá la memoria detallando que es lo más importante de cada punto de esta memoria. Como aspecto más destacable, es su urgente actualización de leyes, así como la falta de información en según qué normativa.

**Palabras clave: Ley, Decreto, Real Decreto, Real Decreto Legislativo.**

# ÍNDICE

---

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Página</b>
<b>1. Introducción y Objetivos</b>	<b>1</b>
1.1 Introducción	1
1.2 Objetivo general	2
1.3 Objetivos específicos	2
<b>2. Marco teórico</b>	<b>3</b>
2.1. Definiciones	3
2.2. Historia en Chile	4
2.2. Historia en España	6
<b>3. Análisis de las leyes de prevención de riesgos laborales</b>	<b>13</b>
3.1. Diferencias y semejanzas de las leyes analizadas	15
3.1.1. Definiciones	15
3.1.2. Organismos	17
3.1.3. Personas protegidas	20
3.1.4. Obligaciones	20
3.1.5. Prestaciones	23
3.1.6. Sanciones	31
3.2. Análisis concreto comparativo	35
<b>4. Análisis de la ocurrencia de accidentes en la construcción</b>	<b>37</b>
4.1. Causas y factores del trabajo	37
4.2. Consecuencias	39
4.3. Análisis de los riesgos específicos en la construcción	42
4.3.1. Excavaciones	42
4.3.2. Superficies de trabajo	44
4.3.3. Manejo manual de materiales	47

4.3.4. Trabajos en altura	50
4.3.5. Orden y aseo	51
4.3.6. Riesgos eléctricos	53
<b>5. Propuestas de mejora</b>	<b>55</b>
5.1. Reglamento en servicios de prevención	55
5.2. Infracciones y sanciones	61
5.3. La Subcontratación en la construcción	63
<b>10. Conclusiones</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>71</b>
<b>Anexos</b>	<b>75</b>
1. Ley 31/1995. Ley de Prevención de riesgos laborales en España	75
1.1.1. Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y aplicaciones	75
1.1.1.1. Objeto y carácter	75
1.1.1.2. Ámbito de aplicación	75
1.1.1.3. Definiciones	75
1.1.2. Capítulo II. Política en materia de prevención de riesgos	76
1.1.2.1. Normas reglamentarias	76
1.1.2.2. Actuaciones de las Administraciones públicas	77
1.1.2.3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene	78
1.1.2.4. Inspección de Trabajo y Seguridad Social	79
1.1.2.5. Actuaciones de las Administraciones públicas...	80
1.1.2.6. Comisión Nacional de Seguridad y Salud	80
1.1.3. Capítulo III. Derechos y obligaciones	81
1.1.3.1. Derecho a la protección	81
1.1.3.2. Principios de la acción preventiva	81
1.1.3.3. Equipos de Trabajo y medios de protección	82
1.1.3.4. Formación de los trabajadores	83
1.1.3.5. Medidas de emergencia	83
1.1.3.6. Documentación	83
1.1.3.7. Protección de trabajadores sensibles	84

1.1.3.8. Protección a la maternidad	84
1.1.3.9. Protección de menores	85
1.1.3.10. Obligaciones de los trabajadores	85
1.1.4. Capítulo IV. Servicios de prevención	86
1.1.4.1. Servicios de prevención	86
1.1.5. Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores	87
1.1.5.1. Consulta de los trabajadores	87
1.1.5.2. Delegados de prevención	87
1.1.5.3. Competencias de los Delegados de Prevención	88
1.1.5.4. Comité de Seguridad y Salud	89
1.1.5.5. Competencias del Comité de Seguridad y Salud	90
1.1.6. Capítulo IV. Fabricantes, importadores y suministradores	90
1.1.6.1. Fabricantes, importadores y suministradores	90
1.1.7. Capítulo VII. Responsabilidades y Sanciones	91
1.1.7.1. Responsabilidades y su compatibilidad	91
1.1.7.2. Requerimientos de la Inspección de Trabajo	91
1.1.7.3. Paralización de trabajos	92
1.1.7.4. Infracciones administrativas	92
1.1.7.5. Infracciones leves	93
1.1.7.6. Infracciones graves	94
1.1.7.7. Infracciones muy graves	95
1.1.7.8. Sanciones	96
1.1.7.9. Reincidencias	97
1.1.7.10. Prescripción de las infracciones	98
1.1.7.11. Competencias sancionadoras	98
2. Ley 16744. Normas sobre Accidentes del Trabajo en Chile	99
2.2.1. Título 1. Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación	99
2.2.1.1. Obligatoriedad	99
2.2.1.2. Personas protegidas	99
2.2.1.3. Afiliación	100
2.2.2. Título 2. Contingencias cubiertas	100
2.2.2.1. Contingencias cubiertas	100
2.2.3. Título 3. Administración	101
2.2.3.1. Administración	101

2.2.4. Título 4. Cotización y financiamiento	102
2.2.4.1. Cotización y financiamiento	102
2.2.5. Título 5. Prestaciones	103
2.2.5.1. Definiciones	103
2.2.5.2. Prestaciones médicas	104
2.2.5.3. Prestaciones por incapacidad temporal	105
2.2.5.4. Prestaciones por invalidez	105
2.2.5.5. Prestaciones por supervivencia	106
2.2.6. Título 6. Evaluación, reevaluación y revisión	107
2.2.6.1. Evaluación, reevaluación y revisión	107
2.2.7. Título 7. Prevención de riesgos profesionales	108
2.2.7.1. Prevención de riesgos profesionales	108
2.2.8. Título 8. Disposiciones finales	110
2.2.8.1. Administración delegada	110
2.2.8.2. Procedimientos y recursos	110
2.2.8.3. Prescripción y sanciones	112
3. Real Decreto 39/1997 en España	113
Capítulo 1. Disposiciones generales	113
Artículo 1. Integración de la actividad preventiva	113
Artículo 2. Acción de la empresa en materia preventiva	113
Capítulo 2. Evaluación de los riesgos y planificación.	113
Sección 1ª. Evaluación de riesgos	113
Artículo 3. Definición	113
Artículo 4. Contenido general de evaluación	114
Artículo 5. Procedimiento	114
Artículo 6. Revisión	115
Artículo 7. Documentación	115
Sección 2ª. Planificación de la actividad preventiva	116
Artículo 8. Necesidad de la planificación	116
Artículo 9. Contenido	116
Capítulo 3. Organización de recursos.	116
Artículo 10. Modalidades	116
Artículo 11. Asunción personal por el empresario.	117
Artículo 12. Designación de trabajadores	117

Artículo 13. Capacidad de los trabajadores designados	117
Artículo 14. Servicio de prevención propio	118
Artículo 16. Servicios de prevención ajenos	118
Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas.	119
Artículo 18. Recursos materiales y humanos.	119
Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva	119
Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados	120
Capítulo 4. Acreditación de entidades especializadas.	120
Artículo 23. Solicitud de acreditación	120
Artículo 26. Acreditación	121
Artículo 28. Registros	122
Capítulo 5. Auditorías.	122
Artículo 29. Ámbito de aplicación	122
Artículo 30. Concepto y objetivos	123
Artículo 32. Requisitos	123
Capítulo 6. Funciones y niveles de calificación	124
Artículo 34. Clasificación de las funciones	124
Artículo 35. Funciones de nivel básico	124
Artículo 36. Funciones de nivel intermedio	124
Artículo 37. Funciones de nivel superior	125
4. Decreto 40. Reglamento sobre Prevención de Riesgos en Chile	126
Título 1. Disposiciones generales	126
Artículo 2.	126
Título 2. De las mutualidades de empleadores y empresas.	126
Artículo 3.	126
Artículo 4.	126
Artículo 6.	127
Título 3. De los Departamentos de prevención de riesgos	127
Artículo 8.	127
Artículo 9.	128
Artículo 10.	128
Título 4. De las estadísticas de accidentes	129
Artículo 12.	129
Artículo 13.	129

Título 5. De los reglamentos internos	130
Artículo 14.	130
Artículo 15.	130
Artículo 17.	130
Artículo 18.	131
Artículo 19.	131
Artículo 20.	131
Título 6. De la obligación de informar de los riesgos laborales	132
Artículo 21.	132
Artículo 22.	132
5. RDL 5/2000. Ley sobre infracciones y sanciones en España.	133
Capítulo 1. Disposiciones generales	133
Artículo 1. Infracciones en el orden social	133
Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción	133
Artículo 3. Concurrencia en el orden jurisdiccional penal	134
Artículo 4. Prescripción de las sanciones	135
Capítulo 2. Infracciones laborales	135
Artículo 5. Concepto	135
Capítulo 4. Responsabilidades y sanciones	135
Sección 1ª. Normas generales sobre sanciones a empresarios.	135
Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones	135
Artículo 40. Cuantía de las sanciones	136
Artículo 41. Reincidencia	137
Capítulo 7. Disposiciones comunes	137
Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras	137
6. Decreto 47. Ordenanza de la Ley General de Urbanismo en Chile.	139
Capítulo 3. De las sanciones	139
Artículo 1.3.1.	139
Artículo 1.3.2.	139
7. Ley 32/2006. Ley reguladora de la Subcontratación en España.	141
Capítulo 1. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley.	141
Artículo 1. Objeto de la Ley	141



Artículo 2.  Ámbito de aplicación.	141
Capítulo 2. Normas generales sobre la subcontratación.	141
Artículo 4. Requisitos exigibles.	141
Artículo 5. Régimen de la subcontratación	142
Artículo 6. Registro de las empresas acreditadas	143
Artículo 7. Deber de vigilancia y responsabilidades	144
Artículo 8. Documentación de la subcontratación	144
Artículo 9. Representantes de la subcontratación	145
Artículo 10. Acreditación de la formación preventiva	145
8. Ley de Subcontratación en Chile.	146
Reglamento de seguridad para empresas contratistas y subcontratistas	146
Capítulo 1. Condiciones generales	146
Artículo 1. Propósito	146
Artículo 2. Alcance	146
Artículo 3. Definiciones	146
Capítulo 2. Sistema de gestión de la Seguridad y Salud.	148
Artículo 4. Políticas de seguridad y salud en el trabajo	148
Artículo 5. Organización	148
Artículo 6. Planificación	148
Artículo 7. Evaluación	149
Artículo 8. Acción en pro de mejoras.	149
Capítulo 3. De las empresas contratistas y subcontratistas	150
Artículo 9. Exigencias	150
Artículo 11. Obligaciones	150
Artículo 13. Trabajo, trabajadores y reglas de trabajo.	151
Artículo 14. Turnos de jornadas excepcionales.	152
Artículo 15. Responsabilidades del contratista.	152
Capítulo 4. De los trabajadores de empresas.	153
Artículo 21. Obligaciones de los trabajadores.	153

---

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

---

### 1.1 – Introducción

Para introducirse en el temario, se aborda la Prevención de Riesgos Laborales enfocada a estudiar las leyes generales sobre prevención de riesgos de los países de España y Chile.

Se dan a conocer conceptos sobre Prevención y Seguridad, para que las leyes a analizar sean más amenas y se entiendan mejor. Al igual que al analizar la seguridad en las obras de construcción, se estudia que argumenta cada organismo de cada país.

Después de repasar la historia, se ve que actualmente, las leyes que están en rigor son las siguientes:

- Ley 31-1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España.
- Ley 16744. Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile.

Una vez estudiadas y ver en qué se diferencian, se analizan otras leyes también relacionadas sobre temas específicos de la construcción, donde ayudan a definir mejor las diferencias entre ambos países, y que sirve para poder hacer un análisis completo.

Los temas y leyes específicas argumentados en el párrafo anterior son los siguientes:

Reglamentos en Servicios de Prevención.

- RD 39/1997. Reglamento de los Servicios de Prevención en España.
- Decreto 40/1969. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales en Chile.

Infracciones y Sanciones:

- RDL 5/2000. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en España.
- Decreto 47/1992. Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones en Chile.

La subcontratación en la construcción.

- Ley 32/2006. Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción en España.
- Ley de Subcontratación para Empresas del Sector de la Construcción del año 2007 en Chile.

Una vez analizado, se comprueba si se han realizado los objetivos que se muestran a continuación.

### **1.2 – Objetivo General**

Realizar un análisis comparativo entre las leyes de prevención de riesgos laborales entre España y Chile

### **1.3 – Objetivos Específicos**

- Analizar las leyes de prevención de riesgos laborales de España y Chile
  
- Analizar la ocurrencia de accidentes laborales en Chile y España, en el área de la construcción.
  
- Generar propuestas de mejora en ambas leyes de:
  - Reglamento de los Servicios de Prevención
  
  - Infracciones y Sanciones
  
  - Subcontratación

---

## 2. - MARCO TEÓRICO

---

### 2.1 - Definiciones

Para poder empezar a diferenciar dichas leyes, primero hay que aprender que significa Ley, Decreto, Real Decreto y Real Decreto Legislativo.

Una Ley es una regla o norma. Se trata de un factor constante e invariable de las cosas, que nace de una causa primera. Por otra parte, las leyes son las relaciones existentes entre los elementos que intervienen en cada caso particular.

En el ámbito del derecho, la ley es un precepto dictado por una autoridad competente. Este texto exige o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de la sociedad en su conjunto.

Un Decreto es la decisión de una autoridad sobre la materia en que tiene competencia. Suele tratarse de un acto administrativo llevado a cabo por el Poder Ejecutivo, con contenido normativo reglamentario y jerarquía inferior a las leyes.

Un Real Decreto es una norma jurídica con rango de reglamento que emana el poder ejecutivo y en virtud de las competencias prescritas en la Constitución.

El Real Decreto Legislativo es un Decreto Legislativo propio de países con monarquía parlamentaria. Es una norma jurídica con rango de Ley, que emana del poder ejecutivo, en virtud de delegación expresa efectuada por el poder legislativo.

Una vez vistas las diferentes definiciones para entender lo que vamos a estudiar en esta memoria, hay que preguntarse para qué sirve la ley de prevención de riesgos laborales, ya que es la que se va a analizar. Pues bien, la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma. Es un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar los daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades laborales) ahorrando costos sociales y económicos al país y a su propia empresa.

Para poder comparar los países de España y Chile y consultar sus leyes de prevención de riesgos laborales, hay que hacer un repaso a la historia y ver cómo y porqué nacieron estas leyes en los dos países comentados.

En primer lugar, ya que esta memoria se está realizando en la Universidad de Talca, en Chile, se empieza a contar la historia en Chile y su relación con la prevención de riesgos laborales.

## 2.2 – Historia en Chile

Los antecedentes políticos, sociales y legislativos, en materia de seguridad y salud en el trabajo, llevan a comienzos del siglo pasado, con la consideración en Chile, al igual que el resto de América Latina, de la denominada “cuestión social”. En el año 1916, la ley 3170, una de las primeras leyes laborales de protección a los trabajadores sobre accidentes laborales, se centraba sobretodo en el aspecto indemnizatorio, a través del aseguramiento del riesgo, sin resolver aún el problema de la responsabilidad empresarial.

Posteriormente, en el año 1924, nos encontramos con la ley 4054, sobre seguros de enfermedad, invalidez y accidentes de trabajo, y la ley 4055 sobre accidentes de trabajo, que junto con otras leyes sobre condiciones sociales de trabajo, acabarán inscritas en el primer Código del Trabajo en el año 1931. Este código, incluye las enfermedades profesionales y asumen la teoría del riesgo profesional, la teoría del riesgo social y la dimensión preventiva, haciendo de los empleadores, es decir las empresas, de responsables de los accidentes de trabajo. Por otra parte, se exceptúan a los empleadores o empresas de los accidentes causados por fuerza mayor, y los producidos que no se relacionan con el trabajo, así como los realizados intencionadamente por la víctima.

A raíz del Código de Trabajo, se establece el aseguramiento obligatorio, el que operaba tanto a través de asociaciones mutuas de empleadores o empresas, como mediante la contratación de seguros privados. En paralelo, se crea una Sección de Accidentes del Trabajo dentro de la Caja Nacional de Ahorros (posteriormente Caja de Seguro Obligatorio), dónde sus funciones iniciales fueron: percibir y administrar los capitales correspondientes a las pensiones; contratar seguros por accidentes, para poder reducir el carácter comercial de los seguros privados; y prestar asistencia médica y hospitalaria a los trabajadores accidentados.

En el año 1938, la ley de medicina preventiva (Ley 6174) junto con asignarle a la Caja de Seguro Obligatorio funciones para detectar y prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas de los trabajadores, organiza los servicios de medicina preventiva y obliga a las cajas de previsión a establecer tales servicios para los exámenes de salud de sus trabajadores.

La obligatoriedad del seguro se fija para efectos indemnizatorios. Las responsabilidades de su organización, control y formas de funcionamiento se le asignan al Departamento de Previsión Social del Ministerio de Salubridad, donde posteriormente se transforma en la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), y actualmente depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esto crea la ley de Seguridad Social, que asume unos conceptos más amplios, y que garantizaba al trabajador su subsistencia sujeto a diversas contingencias o desgracias, como por ejemplo: las enfermedades ordinarias o profesionales, los accidentes de trabajo, la cesantía forzosa, la invalidez prematura, la senectud y la muerte. En tanto de la atención médica y hospitalaria, se hacía cargo principalmente el Ministerio de Salubridad, que fue creado en el año 1927.

En 1952, se produce un cambio significativo que reduce el protagonismo del Ministerio de Trabajo en el sistema de la Seguridad Social del Trabajo, a causa de una reorganización estructural del área de la Salud.

Con la Ley 10383 se crean dos grandes entes públicos:

- El Servicio de Seguro Social (SSS)
- El Servicio Nacional de Salud (SNS)

El Servicio de Seguro Social es el que reemplaza a la Caja de Seguro Obligatorio antes comentada. En cuanto al Servicio Nacional de Salud, pasa a tener responsabilidades en los servicios de salud en el país, donde se incluye la prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales, el fomento de la salud y el tratamiento de las enfermedades, ya sean de origen común o laboral.

El Servicio de Seguro Social, que mantiene su dependencia institucional dentro del área ministerial del trabajo, legalmente sólo retiene las tareas administrativas de la ex Caja de Seguro Social, entre ellas el otorgamiento y pago de las pensiones de invalidez, vejez, viudez, orfandad y la cuota mortuoria para los obreros.

En el año 1980, el SSS, pasa, conjuntamente con las antiguas cajas de Previsión, a ser administrado por el Instituto Nacional Previsional (INP).

En el ámbito constitucional, la seguridad y la salud en el trabajo sólo se incorporan expresamente en las reformas del año 1970, junto a otros conceptos básicos de derecho social, recogiendo la normativa previa del Código Sanitario – DFL 725/67 – y de la Ley 16744/67, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La Constitución Política de la República (CPR) de la época le otorga reconocimiento expreso dentro del Derecho a la Seguridad Social, señalando lo siguiente:

*“La ley debe cubrir especialmente los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad de trabajo individual, muerte del jefe de hogar o cesantía involuntaria, así como el*

*derecho a la atención médica preventiva, curativa o de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones de los jefes de hogar”*

Con estas reformas se estatuyen también los deberes del Estado de mantener un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores y, de velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Estos se incorporan dentro de un compromiso estatal más amplio: el de adoptar *“todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y dignidad humana, para la protección de la colectividad y para propender a la equitativa distribución de la renta nacional”*.

En la nueva Constitución Política de la República del año 1980, en paralelo a las reformas estructurales que se dictan en los ámbitos de la economía y la política, se responde a las concepciones neoclásicas sobre el rol subsidiario del Estado en materia de derechos económicos y sociales. Junto con la privatización de la previsión social, se suprime toda referencia a la seguridad y salud en el trabajo. El tema se incorpora implícitamente en la garantía constitucional del “derecho a la protección de la salud”. Se señala así, en el artículo 19 n° 6:

*“El estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. Le corresponderá asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud.*

*Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determina la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias.*

*Cada persona tendrá derecho a elegir el sistema de salud al que desee afiliarse, sea éste estatal o privado”*.

Una vez, vista la historia de Chile y su relación con la Prevención de Riesgos Laborales, ahora se pasa a explicar la historia de España y es donde ya pueden ver las primeras diferencias entre ambos países.

### **2.3 - Historia en España**

Para estudiar cuales fueron las primeras leyes de prevención, hay que retomarse a finales del Siglo XIX, donde en el año 1873 nos encontramos con la primera Ley, llamada Ley de 24 de Julio. Esta Ley no hacía referencia a la prevención de riesgos laborales, pero hizo sentir un serio precedente al

prohibir trabajar a los menores de 10 años. También establecía otras prohibiciones como la de los trabajos nocturnos a menores de 16 años.

Más adelante, en el año 1878, se establece la Ley del 26 Julio. Dicha Ley también iba a favor de la prohibición de que los niños trabajaran, es decir, prohibía a los menores de 16 y 18 años a trabajos peligrosos, insalubres, de fuerza, o como buzos y domadores de fieras. Sobre todo hacía referencia a negar los trabajos en espectáculos y circos, algo muy habitual en la época. Esta Ley tuvo más efectividad que la Ley del año 1873.

Así, en el año 1886, se crea la Comisión de Reformas Sociales para regular de una forma seria las condiciones de trabajo y dónde se encargaba de estudiar las peticiones de los trabajadores.

De esta manera, surge la primera Ley de Accidentes de Trabajo del 31 de enero del año 1900. Esta Ley introduce el concepto de indisponibilidad de los derechos del trabajador: toda cláusula contractual dónde el trabajador renuncie a los derechos que el legislador le otorga, será nula. Asimismo, establece un listado de las consideradas incapacidades profesionales y las posibles indemnizaciones.

Esta Ley obtiene una gran importancia. Por un lado se crea la Teoría del Riesgo Profesional, que significa que el empresario, o bien paga una indemnización en caso de accidente laboral, o bien protege al trabajador mediante una póliza de seguros, contratada con una aseguradora reconocida legalmente por el Estado, que cubra ese riesgo en concreto.

También en el año 1900, surge un catálogo de medidas preventivas, pero sin valor normativo. Era una Orden Ministerial, llamada Catálogo de mecanismos preventivos, donde el legislador se limitaba a exponer una simple enumeración de dichos mecanismos, pero sin vincular en ningún momento al empresario.

En el año 1906, se crea el Reglamento de la Inspección de Trabajo. Es una norma decisiva. Con ello se crea el organismo de la Inspección de Trabajo, cuya función principal era la fiscalización del cumplimiento de la Ley de Accidentes del año 1900. A partir de aquí, se puede hablar de Derecho del Trabajo.

En el año 1912, se aprueba la Ley de la Silla, norma con la que se comienza a regular la obligación, de los empresarios de conceder una silla a las trabajadoras durante el desarrollo de la actividad laboral.

En el año 1922, surge la norma que sustituiría a la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900. Aglutina a esta última e introduce una matización del concepto de Accidente de Trabajo: la



imprudencia profesional como causa de accidente de trabajo protegida por el Ordenamiento. Dos circunstancias rompen con lo llamado casualidad, que hacen que al accidente de trabajo no fuera considerado como tal:

- La actitud dolorosa o imprudencia temeraria.
- La fuerza mayor.

Más adelante, se crea el Código de Trabajo del año 1926, donde se recopilan y fijan las condiciones de trabajo. Además, también acoge a la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1922. Al hablar de ella en prevención, se refiere sólo a la reparación del Accidente de Trabajo.

Todo esto significa, que con la dictadura de Primo de Rivera (años 1923 – 1930), no aporta ninguna novedad legislativa significativa a la materia en Prevención de Riesgos Laborales.

Pero con la entrada de la II República, se da un pequeño cambio en la reparación del Accidente de Trabajo. Se aprueba el precedente de lo que hoy en día conocemos como Estatuto de Trabajadores: la primera Ley del Contrato de Trabajo del año 1931.

Durante la II República se dan dos circunstancias importantes:

- Se aprueba la Ley de Seguro Obligatorio de Trabajo (hasta el momento era voluntario) del 4 de Julio del año 1932.
- Ley de 13 de Julio del año 1936, donde se obligar a asegurar al trabajador ante la enfermedad profesional.

Una vez ya adentrados en la etapa franquista, en el año 1940, se crea por primera vez en la historia de la legislación española, una norma de carácter preventivo en el Derecho Laboral: Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recoge de manera sistemática y rigurosa medidas preventivas y de higiene en la empresa. Su objetivo es proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que puedan poner en peligro su vida y salud.

En el año 1942, se encuentra la Ley de Reglamentaciones de Trabajo. Se regulan las condiciones de trabajo. Y dos años más tarde, en el año 1944, se crea también la Ley de Contrato de Trabajo, que reemplaza a la del año de 1931.

A mediados de la etapa franquista, en el año 1957, aparece el Decreto del 26 de Julio. Aquí la mujer y los menores son los colectivos objeto de la mencionada norma. Ambos eran denominados como media fuerza de trabajo. Con dicha norma se busca protegerlos e impidiéndoles realizar según que tipo de trabajos, como por ejemplo nocividad, insalubridad, etcétera.

España, comenzó a desarrollarse en el tema a comienzos del Siglo XX, pese a que el problema de la salud laboral siempre había sido una preocupación de la clase obrera. La implantación de la dictadura franquista supuso que las políticas de prevención se incluyesen dentro de su modelo de relaciones de trabajo. Un modelo que destacaba por defender tanto la visión de armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo, así como se hacía hincapié en la ordenación jerárquica de las relaciones sociales para evitar cualquier tipo de perturbación, con lo que la aportación realizada desde los propios trabajadores quedaba reducida y subordinada a la Administración.

Antes de los años 70, se debe destacar cómo la administración franquista intentó mejorar las relaciones laborales con la Ley 193-1963, “sobre Bases de la Seguridad Social”. En esta ley, se realizó un sistema de cobertura a la población en su conjunto por los principios de: supresión de ánimo de lucro, consideración conjunta de las contingencias protegidas, transformación del régimen financiero y tendencia a la unidad.

De esta manera se conseguía así romper el fragmentado esquema de los seguros sociales; pero a pesar de ello, el sistema continuaba con grandes defectos: lagunas de protección, multiplicidad de regímenes de aseguramiento, regulaciones, etcétera, que no mejoran hasta la llegada de la Ley de Relaciones Laborales del año 1976.

Los años finales del franquismo dan un giro radical a la seguridad e higiene en el trabajo al promover no sólo una legislación para las acciones preventivas del riesgo laboral, sino que pondrá al servicio del mundo laboral español los medios humanos y técnicos dedicados exclusivamente a la prevención laboral.

Al comienzo de la década de los años 70, se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual fue el antecedente del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dicho Plan, se trataba realmente de un organismo que permanecerá en décadas posteriores. Comprendía acciones muy diversas, como su interés por la acción formativa en los diferentes niveles educativos, la labor de asesorar mediante la creación de una red técnico-preventivo y clínico laboral por todo el territorio nacional, creación de servicios técnicos de seguridad en las empresas que cuentan con servicios médicos autónomos, así como la colaboración con las Mutualidades Laborales y las Mutualidades Patronales para conseguir una mayor coordinación.

Actualmente llamada la disciplina preventiva, en su época, la medicina de empresa, fue lo más parecido al Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dicho esto, hay que diferenciar entre dos tipos de empresa:

En el año 1956, tras el decreto del 21 de Agosto, era obligatorio en todas las empresas con más de mil trabajadores, que los servicios médicos de empresa tuvieran como finalidad, conservar y mejorar la salud de los trabajadores dentro de los centros laborales, así como realizar una protección ante los riesgos específicos y genéricos de la acción laboral desarrollada.

Por otro lado, las empresas que tuviesen entre cien y mil trabajadores, deberían agruparse con otras empresas en circunstancias parecidas para prestar Servicios Médicos de Empresas comunes, lo que se iría a denominar como Servicios Médicos de Empresas Mancomunadas.

Ambas modalidades, eran organizaciones médicas laborales de carácter preventivo, con la finalidad de conservar y mejorar la salud de los trabajadores. Estaban financiadas con capital privado de cada empresa, pero realizaban una tarea de carácter público, ya que era la forma de que el Estado controle el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales. Paralelamente, se destacaba la labor de los Servicios Técnicos de Seguridad, que pese a tener una menor implantación, estaban muy presentes en las grandes empresas o aquellas fábricas que desarrollaban procesos peligrosos.

El Plan Nacional cada vez tenía más importancia, hasta que llegó a ser incluido en la Ley General, que reconoce la Higiene y la Seguridad del Trabajo como Servicio Social que debía prestar el Sistema de Seguridad Social.

El principal objetivo era la reducción o eliminación de riesgos que podían causarse en los distintos centros laborales, con la finalidad de conseguir un estado sanitario óptimo mediante el fomento de acciones preventivas entre las personas dedicadas a la aplicación de la Seguridad Social en accidentes y enfermedades derivadas del desarrollo de una determinada actividad profesional.

Desde el año 1971 al año 1975, el Plan Nacional dependía de la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo. Se crearon Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad del Trabajo, así como Consejos Provinciales de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y unos Gabinetes Técnicos Provinciales de los que dependían los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Así pues, los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo serían los encargados de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, y así pudieron tener acceso a los reconocimientos médicos reglamentarios. Por otro lado, las grandes empresas ya contaban con el servicio preventivo.

El 20 de noviembre de 1975, tras la muerte de Franco, el Plan Nacional llevaba cuatro años en funcionamiento. Se habían creado los cuatro Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad del Trabajo, con sedes en Sevilla, Madrid, Barcelona y Bilbao, todas ellas dotadas de medios humanos y técnicos superiores en los Centros Provinciales. Además del esfuerzo en infraestructura, hay que señalar la incorporación de un gran número de profesionales técnicos y médicos que formaron parte de la organización preventiva oficial, cuyo objetivo era que aquellas empresas con menos de 100 trabajadores las cubriera el Servicio Social de la Seguridad Social a través del Plan Nacional.

En el año 1976, con el cambio del Ministro de Trabajo, se pretende separar a la Seguridad e Higiene de la Seguridad Social, pero manteniendo su condición de Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo. Por otro lado, también desaparece la denominación de Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo y pasa a llamarse Servicio General de Higiene y Seguridad del Trabajo, ya que la materia la asume la Dirección General de Trabajo, y sus actividades van conjuntamente con la Inspección de Trabajo.

Entre el año 1975 y el año 1978, se ponen en funcionamiento los llamados “circuitos médicos de reconocimiento” de los Centros Provinciales, donde permitían realizar funciones médicas preventivas con los profesionales del área sanitaria. Así es como se crean los “equipos de seguridad”, que serían unidades funcionales enfocadas a pequeñas y medianas empresas, y de asesoramiento para las grandes empresas.

En el año 1978 se produce otro cambio de denominación mediante la creación del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo como organismo adscrito al Ministerio de Trabajo. La razón era porque el estado consideraba que la Seguridad Social había adquirido competencias como las de empleo, educación o servicios sociales que le pertenecía ejercer al Estado como servicio público y que por ella sobrepasaba las prestaciones que podían dar la Seguridad Social.

De esta manera, la regulación de la seguridad e higiene en el trabajo comienza lentamente a formar parte del ordenamiento jurídico laboral y menos de la ordenación legislativa de la Seguridad Social. Un paso que culminaría en el año 1980 cuando se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

De tal forma, que, si en el año 1976, se pretendía que fuesen organismos del Ministerio de Trabajo, en el año 1978, se vuelve a poner bajo el mando del Ministerio de Sanidad, que de esta forma también acogería a la Seguridad Social.

En el año 1982, se volvería a producir un nuevo cambio de denominación y competencias. Así, se cambió la denominación de Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (Decreto 1978), por la que llega hasta la actualidad: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Una reestructuración en la que el Instituto Nacional perdía iniciativa y autonomía al establecerse el Consejo General de Seguridad e Higiene del Trabajo encargado de marcar las directrices y actuaciones del Instituto Nacional. Dicha actuación se prolongó hasta 1995 con la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, y mezclando un poco las fechas comentadas, no se puede dejar pasar por alto dos grandes citas que transcurrieron en la historia de España.

- El primero, la Constitución del año 1978.

En lo que se refiere a la seguridad e higiene, es materia laboral, por lo que depende de lo que el Gobierno Nacional dictamine, pero su aplicación y ejecución correspondería a los organismos administrativos de las Comunidades Autónomas. Así, de esta manera, los Gabinetes Provinciales de Higiene y Seguridad de Trabajo, y los Centros de Higiene y Seguridad, fueron transferidos a las Comunidades Autónomas a medida que se aprobaban los diferentes Estatutos de Autonomía.

- En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 y la incorporación de España a la Unión Europea (UE).

En cuanto al Estatuto de los Trabajadores del año 1980, no supuso cambios tan drásticos para el Instituto Nacional, pero sí afectó a la legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se produce también el alejamiento de la Seguridad Social para que la Seguridad y Salud del trabajador regresase al contrato de trabajo para formar parte de la legislación de las relaciones laborales.

En cuanto a la incorporación de España a la Unión Europea, el 1 de Enero del año 1986, significó un gran cambio para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, porque la “seguridad y la salud en el trabajo”, ha sido objeto de interés por la Unión Europea prácticamente desde sus principios, lo que permitió revitalizar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, muy debilitado tras las transferencias a las Comunidades Autónomas, ya que España, se convertía en miembro de la Unión Europea en pleno derecho, lo que permite tener al Instituto Nacional un espacio propio.

Así mismo, el Instituto es el encargado de adoptar la legislación española a la normativa europea ya vigente. La adopción en el año 1989 de la denominación Directiva Marco es fundamental para que unos años después, en el año 1995 se promulgue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### 3. – ANÁLISIS DE LAS LEYES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

Las leyes que se van a analizar, tal y como está indicado en la introducción, y donde se pueden ojear en los anejos de esta memoria, son las siguientes:

- Ley 31/1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España.
- Ley 16774. Normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Chile.

Antes de empezar a comparar ambas leyes para comprobar sus diferencias y semejanzas, se debe hacer una actualización de ambas leyes, ya que son lejanas de la actualidad. La ley 31/1995 de España, tal y como su nombre indica, fue creada en el año 1995; mientras que la ley 16744 de Chile fue publicada en el año 1967.

Como segundo punto, y este haciendo referencia a la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en España, se debe actualizar el apartado de las sanciones, ya que la moneda que sale publica es la peseta, que es la anterior moneda al euro actual. Dicho punto de sanciones dice lo siguiente:

Las sanciones se gradúan en:

- Infracciones leves
  - Grado mínimo: hasta 50.000 pesetas
  - Grado medio: de 50.001 pesetas a 100.000 pesetas
  - Grado máximo: de 100.001 pesetas a 250.000 pesetas
- Infracciones graves:
  - Grado mínimo: de 250.000 pesetas a 1.000.000 de pesetas
  - Grado medio: de 1.000.001 pesetas a 2.500.000 pesetas
  - Grado máximo: de 2.500.001 pesetas a 5.000.000 pesetas
- Infracciones muy graves:
  - Grado mínimo: de 5.000.001 pesetas a 20.000.000 pesetas
  - Grado medio: de 20.000.001 pesetas a 50.000.000 pesetas
  - Grado máximo: de 50.000.001 pesetas a 100.000.000 pesetas

Dicha actualización a la moneda actual queda así:

Las sanciones se gradúan en:

- Infracciones leves
  - Grado mínimo: hasta 300,506 €
  - Grado medio: de 300,506 € a 600,012€
  - Grado máximo: de 600,018 € a 1.502,53€
- Infracciones graves:
  - Grado mínimo: de 1.502,536 € a 6.010,121 €
  - Grado medio: de 6.010,127 € a 15.025,303 €
  - Grado máximo: de 15.025,309 € a 30.050,605 €
- Infracciones muy graves:
  - Grado mínimo: de 30.050,605 € a 120.202,421 €
  - Grado medio: de 120.202,427 € a 300.506,052 €
  - Grado máximo: de 300.506,058 € a 601.012,104 €

Después de ver cómo queda con las sanciones actualizadas a la moneda actual, también se redacta como sería si la moneda fuera el peso chileno, para tener una referencia en el país en el que se está desarrollando esta memoria.

Las sanciones se gradúan en:

- Infracciones leves
  - Grado mínimo: hasta 228.365,984 CLP
  - Grado medio: de 228.361,531 CLP a 455.954,062 CLP
  - Grado máximo: de 455.958,625 CLP a 1.141.789,875 CLP
- Infracciones graves:
  - Grado mínimo: de 1.141.789,50 CLP a 4.567.140,50 CLP
  - Grado medio: de 4.567.145 CLP a 11.417.851 CLP
  - Grado máximo: de 11.417.856 CLP a 22.835.702 CLP
- Infracciones muy graves:
  - Grado mínimo: de 22.835.706 CLP a 91.342.808 CLP
  - Grado medio: de 91.342.816 CLP a 228.357.024 CLP
  - Grado máximo: de 228.357.024 CLP a 456.714.048 CLP

### 3.1 – Diferencias y semejanzas de las leyes analizadas

A continuación, como se puede observar en la siguiente tabla n° 1 sobre las diferencias y semejanzas de las leyes comentadas anteriormente, se recogen los puntos más importantes de las leyes, y posteriormente se realiza la comparación adecuada para cumplir con los objetivos propuestos en esta memoria.

Diferencias	Semejanzas
Definiciones	Organismos
Personas protegidas	
Obligaciones	Sanciones
Prestaciones	

Tabla n° 1: Diferencias y semejanzas de las leyes de prevención de riesgos laborales

Elaboración propia en cita a las leyes de prevención de riesgos laborales

#### 3.1.1 Definiciones

En este apartado es cuando se puede apreciar la primera diferencia entre ambas leyes estudiadas, ya que en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales en España, se relatan una serie de definiciones que en la ley 16744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile no existen. En la ley chilena únicamente se describen dos definiciones básicas como se ve a continuación.

En la Ley 31/1995 de España, se describen los siguientes conceptos:

Definiciones:

Prevención → Conjunto de actividades o medidas adoptadas, o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo

Riesgo laboral → La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde un punto de vista de su gravedad, se valoran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.



Daños derivados del trabajo → Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente → aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Potencialmente peligrosos → Procesos, actividades u operaciones que en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

Equipo de trabajo → Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Condición de trabajo → Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

En esta definición también quedan incluidos los siguientes aspectos:

- Características generales de los locales, instalaciones, equipos y productos existentes en el centro de trabajo.
- Agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de riesgos mencionados.

Equipo de protección individual → cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar la seguridad o su salud en el trabajo, así mismo como cualquier complemento o accesorio destinado para tal finalidad.

En cuanto a la Ley 16744 de Chile, se describen los siguientes conceptos:

Definiciones:

Entidad Empleadora → toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.

Trabajador → toda persona, empleado u obrero que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

### 3.1.2 Organismos

Si antes se ha podido ver la primera diferencia entre ambas leyes, es aquí cuando se puede apreciar la primera semejanza. Es una semejanza por el simple hecho de tener cada país sus propios organismos, a pesar que son diferentes. Un aspecto a mejorar en ambas leyes, es explicar que son o que funciones realizan cada organismo, para su mejor entendimiento.

En la ley 31/1995 de España, existen los siguientes organismos:

- Administración pública
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación se explica que es cada organismo para su mejor entendimiento.

#### Administración pública

La administración pública está conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que disponen de la misión de administrar y gestionar el estado y algunos entes públicos.

#### Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello se establece la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

#### Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.

#### Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la ley 16744 de Chile se comentan los siguientes organismos:

- Servicio de Seguro Social
- Servicio Nacional de Salud
- Cajas de Previsión
- Mutualidad de Empleadores

Al igual que en la ley española, también se explica en este caso que son estos organismos del país de Chile.

#### Servicio de Seguro Social

El Servicio de Seguro Social fue una institución estatal chilena, que funcionó entre 1952-1982 que tuvo a su cargo el cumplimiento de las obligaciones de la Ley N° 10.383 de seguridad social (seguros de enfermedad, accidentes, vejez y muerte) de todos los trabajadores dependientes o independientes. A diferencia de las cajas previsionales que cubren a los empleados.

El SSS se crea como la continuación de la Caja del Seguro Obligatorio (creada por la Ley N° 4.054 de 1924) ampliando los beneficios de sus cotizantes. Además de separar las funciones médicas, por medio de la Ley 10.838, en el Servicio Nacional de Salud

En 1967, por la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, asume los compromisos de pago de pensiones y beneficios, así como el cobro de cotización del seguro de accidentes del trabajo que estaban radicados en la Caja de Accidentes del Trabajo.

#### Servicio Nacional de Salud

El Servicio Nacional de Salud (SNS) de Chile fue el organismo estatal y autoridad central de prestaciones y acciones de salud pública. Funcionó entre 1952 y 1979.

El SNS es creado por la Ley N° 10.383 de 1952 que fusionó varias dependencias dedicadas a la salud pública en un autoridad sanitaria única. Las instituciones fusionadas fueron el Servicio Médico de la Caja de Seguro Obrero (1924), el Servicio Nacional de Salubridad (1925), la Junta Central de Beneficencia y Asistencia Social, la Dirección General de Protección a la Infancia y Adolescencia (PROTINFA, 1942); la sección técnica de Higiene y Seguridad Industrial de la Dirección General del Trabajo; los servicios médicos y sanitarios de las municipalidades; y el Instituto Bacteriológico de Chile (1929).

La Ley facultaba al Presidente de la República cuando las circunstancias lo aconsejaban, incorporar al SNS otros servicios fiscales, semifiscales o municipales de carácter médico y asistencial. El SNS se relacionaba con el poder ejecutivo por medio del Ministerio de Salud.

En 1968 al disolverse la Caja de Accidentes del Trabajo, por la promulgación de una nueva ley de accidentes del trabajo, asume la administración de los hospitales y servicios médicos de esta (Santiago, Valparaíso, Coquimbo, Concepción, Temuco, Osorno y Valdivia, y la Clínica Traumatológica de Antofagasta) como Centros de Traumatología y Ortopedia.

#### Cajas de previsión

El Instituto de Previsión Social (IPS), anteriormente llamado Instituto de Normalización Previsional (INP), es un servicio público chileno, creado en 1980, encargado de las pensiones y beneficios sociales de los trabajadores y jubilados que no están afiliados o que no cotizan en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las obligaciones previsionales asumidas por el Estado.

El sistema de imposición del IPS está basado en un sistema de reparto, a diferencia de las AFP que son de sistema de capitalización individual, de ahorro por cuenta personal. Por tanto el IPS atiende a los pensionados y cotizantes de las antiguas cajas de previsión. Además el IPS está encargada de pagar las pensiones de gracia, la pensión mínima, y todas aquellas que señalen las leyes.

#### Mutualidades de Empleadores

Es un Organismo Administrador de la Ley 16.744, que tiene como misión proteger al trabajador mediante programas preventivos y de capacitación; otorgar prestaciones médicas; y conceder indemnizaciones, subsidios o pensiones a aquel que haya sido víctima de un siniestro o Enfermedad Profesional en su trabajo. Es un sistema solidario, no discriminatorio entre sus afiliados y de profundos principios y valores éticos.

Entre sus grandes objetivos se plantea promover el descenso de los Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales; aumentar la productividad de las empresas; fomentar una mejor calidad de vida laboral; y cumplir con los principios de responsabilidad social empresarial.

### 3.1.3 Personas Protegidas

Al referirse a personas protegidas, significa a qué tipo de persona protege la ley de prevención de riesgos laborales en cada país. En el país de Chile, las personas protegidas son las siguientes:

- Trabajadores que realicen algún servicio en la empresa.
- Funcionarios
- Estudiantes
- Autónomos

Mientras que en el país de España, se dirige a todas las personas protegidas como trabajadores por igual, sin diferenciar que tipo de trabajador es cada uno, tal y como marca la ley chilena.

### 3.1.4 Obligaciones

En este apartado, siguiendo con el estudio de las leyes generales sobre prevención de riesgos laborales, se puede comprobar que únicamente la ley española comenta las obligaciones de los trabajadores, al igual que la de los fabricantes, importadores y suministradores.

Tal y como indica la Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales, se señala lo siguiente:

Obligaciones de los trabajadores:

Los trabajadores deben seguir las instrucciones siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores:

Los fabricantes, importadores, suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores, suministradores de sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores deben proporcionar a los empresarios la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para poder hacer una diferenciación óptima, se ha buscado información de qué tipo de obligaciones existen en Chile para saber a qué tipo de organismos se les hace responsables. Se ha encontrado lo siguiente:

Obligaciones del Estado:

- Supervigilancia y fiscalización.
- Prescribir todas las medidas de higiene y seguridad.

Obligaciones de los organismos administradores:

- Prescribir todas las medidas de higiene y seguridad.
- Aplicar variación de cotizaciones adicional.
- Realizar actividades permanentes de prevención de riesgos.
- Las empresas con administraciones delegadas.

Obligaciones de las empresas:

- Implantar las medidas de prevención.
- Establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores equipos e implementos de protección necesarios.

**OBLIGACIÓN DE INFORMAR (ODI):** Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus funciones, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir con las normas e instrucciones.
- Usar elementos de protección personal.
- Acudir a exámenes médicos de control

### 3.1.5 Prestaciones

Este punto, al igual que en el anterior, se puede ver en las leyes expuestas en los anejos que únicamente una de las dos leyes hace referencia a las prestaciones. En este caso, es la ley chilena. La ley 16744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales hace referencia sobre las siguientes prestaciones:

- Prestaciones médicas
- Prestaciones por incapacidad temporal
- Prestaciones por invalidez
- Prestaciones por supervivencia

Dichas prestaciones se relatan de la siguiente manera:

#### Prestaciones médicas, prestaciones por incapacidad temporal y prestaciones por invalidez

Las prestaciones médicas incluyen: atención médica, quirúrgica, dental, hospitalización, medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación, rehabilitación física y reeducación profesional, así como también al pago de los traslados en los casos que así se merezca debidamente certificado por el médico responsable. Todas estas prestaciones se otorgan de manera gratuita y hasta su total recuperación o mientras subsistan los síntomas de secuelas del accidente del trabajo o enfermedad profesional.

En el caso de que un trabajador sufra un accidente en su trabajo, o una enfermedad profesional, según la legislación vigente puede optar a dos tipos de beneficios:

Prestaciones médicas: El seguro contempla el otorgamiento gratuito de prestaciones al trabajador accidentado o enfermo hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o la enfermedad. Los beneficios son:

1. Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio. Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante.
2. Medicamentos, productos farmacéuticos, prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
3. Rehabilitación y re-educación profesional.
4. Los gastos de traslado cuando corresponde y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.



Prestaciones económicas: En caso de accidente o enfermedad profesional, si el trabajador queda con incapacidad temporal, tendrá derecho a un subsidio que va a reemplazar la remuneración que deja de percibir mientras esté incapacitado. Este corresponde al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales imponibles anteriores al evento

El subsidio tiene una duración máxima de 52 semanas prorrogables por otras 52. Si al cabo de este tiempo no se logra la curación o rehabilitación, se presume que presenta una invalidez que es evaluada por médicos del organismo administrador, sólo en caso de accidente, o por el servicio de salud respectivo en caso de enfermedad profesional para estimar si tiene derecho a una indemnización o bien a una pensión.

Tiene derecho a una indemnización - que se paga de una sola vez- si el grado de incapacidad va de un 15 a menos del 40%. En cambio, el derecho a una pensión es cuando el grado de incapacidad supera el 40%. Esta pensión puede ser por invalidez parcial, caso en que reciba el 35% del promedio de sus últimas remuneraciones, o por invalidez total, donde la pensión llega al 70%.

Con todo, la pensión no es vitalicia, y se paga hasta que el trabajador cumpla la edad legal para jubilarse en su AFP o INP (65 años los hombres; 60 las mujeres).

#### Prestaciones por Supervivencia

Si el accidente o enfermedad produjera la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia.

El cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquier edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50 % de la pensión básica que ha correspondido a la víctima si se hubiese invalidado totalmente, o de la pensión básica en el momento de la muerte. Igual pensión corresponde a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorroga por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de la prórroga, ha cumplido los 45 años, la pensión se transforma en vitalicia. Su derecho es cesado si contrae un nuevo matrimonio. Pero sin embargo, la viuda que consta de pensión vitalicia y contrae un nuevo matrimonio, tiene derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

La madre de los hijos naturales, soltera o viuda, que haya estado viviendo a expensas de la víctima hasta el momento de su muerte, tiene también derecho a una pensión equivalente al 30 % de la pensión básica que ha correspondido a la víctima.

El derecho es cesado si la madre de los hijos naturales del causante que disfruta de pensión vitalicia, contrajera nuevas nupcias, en cuyo caso tiene derecho a que se le pague de una sola vez el equivalente a dos años de su pensión.

Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquier edad, tienen derecho a una pensión equivalente al 20 % de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiese invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100 % de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiera invalidado totalmente o de la pensión total que percibía hasta el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez.

En cuanto al país de España, ya que la ley 31/1995 no dictamina nada acerca las prestaciones, se ha explorado qué tipo de prestaciones existen en referencia a la prevención de riesgos, y se ha encontrado lo siguiente:

#### Prestaciones por incapacidad temporal, invalidez o gran invalidez

##### Objeto:

Es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos que sufre un trabajador cuando por enfermedad o accidente, se ve reducida o anulada su capacidad laboral.

##### Beneficiarios:

Las personas incluidas en cualquier régimen de la Seguridad Social que reúnan los requisitos exigidos para cada grado de incapacidad.

##### Grados:

- Parcial para la profesión habitual: Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.

- Total para la profesión habitual: Inhabilita al trabajador para su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.
- Absoluta para todo trabajo: Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez: Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

#### Requisitos:

Dependiendo del grado de incapacidad, se exigen unos requisitos generales y de cotización. Si la incapacidad deriva de accidente, sea o no de trabajo o de enfermedad profesional, no se exigen cotizaciones previas.

- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- Incapacidad permanente absoluta
- Gran invalidez

#### Cuantía:

Está determinada por la base reguladora y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad permanente reconocido.

- Incapacidad permanente parcial, consiste en una indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal).
- Incapacidad permanente total, 55% de la base reguladora. Se incrementa un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.
- Incapacidad permanente absoluta, 100% de la base reguladora.
- Gran invalidez, se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.

#### Efectos económicos:

- Incapacidad permanente parcial: A partir de la resolución.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez el día de la propuesta de la declaración de la incapacidad permanente o el día siguiente a la extinción de la incapacidad temporal.

Si el interesado procede de una situación de no alta, desde el día de la solicitud (Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez).

Pagos:

Cuando la pensión deriva de enfermedad común o accidente no laboral se abona en 14 pagas (mensualmente con dos pagas extraordinarias).

Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abona en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están prorrateadas en las mensualidades.

Se revaloriza anualmente y tiene garantizadas cuantías mínimas mensuales. La pensión está sujeta al impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), estando exentas de retención del impuesto, las pensiones por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Compatibilidades / Incompatibilidades:

- Incapacidad permanente parcial: Es compatible con cualquier trabajo incluido el que viniera desarrollando.
- Incapacidad permanente total: Compatible con cualquier trabajo excluido el desempeño del mismo puesto en la empresa.
- Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: Puede realizar actividades compatibles con su estado. A partir de la edad de acceso a la jubilación, es incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena.

En todos los casos, si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe obligación de cursar el alta y cotizar, debiendo comunicarlo a la entidad gestora.

Plazos:

La dirección provincial del INSS o del ISM, en su caso, puede dictar resolución en un plazo máximo de 135 días. Cuando no se dicte resolución en ese plazo, se entiende desestimada la solicitud por silencio administrativo negativo.

Si es necesario el trámite de audiencia, o se pide documentación complementaria, el interesado dispone de 10 días para presentar alegaciones o presentar la documentación. También obtiene 10 días para alegaciones del empresario cuando es responsable por falta de medidas de seguridad e higiene.

#### Suspensión / Extinción:

La pensión puede extinguirse por revisión de la incapacidad declarada, por reconocimiento de la pensión de jubilación cuando se opte por la misma y por fallecimiento del pensionista. También puede ser suspendida.

#### Prestaciones por Supervivencia

Proteger la situación de necesidad económica ocasionada por el fallecimiento de la persona que origina la prestación.

#### Beneficiarios:

Los familiares siguientes que, habiendo convivido y dependido económicamente del causante con una antelación mínima de 2 años a la fecha de fallecimiento, no tengan derecho a otra pensión pública, carezcan de medios de subsistencia y acrediten los requisitos establecidos:

- Nietos/as y hermanos/as.
- Madre y abuelas.
- Padre y abuelos.
- Hijos/as y hermanos/as de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente.

#### Requisitos:

Es necesario acreditar un período de cotización, que varía según la situación laboral del fallecido y de la causa que determina la muerte:

- En alta o situación asimilada al alta, 500 días dentro de un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o 15 años a lo largo de toda la vida laboral.
- En no alta: 15 años a lo largo de toda la vida laboral.
- Pensionistas: No se exige período de cotización.

No se exige período previo de cotización, cuando la muerte se produce como consecuencia de accidente o enfermedad profesional.

#### Cuantía:

La prestación económica se calcula aplicando el porcentaje del 20% a la correspondiente base reguladora, siendo ésta diferente según la situación laboral del fallecido en la fecha de fallecimiento y de la causa que determine la muerte.

Si no hay cónyuge sobreviviente, ni hijos con derecho a pensión, la cuantía de la pensión en favor de familiares se incrementa con el 52% correspondiente a la viudedad según orden de preferencia y con el límite del 100 por cien de la base reguladora.

Efectos económicos:

- Causantes en alta, asimilada al alta o no alta: Día siguiente a la fecha del hecho causante, cuando la solicitud se presente en los 3 meses siguientes a la fecha del fallecimiento.
- Causantes pensionistas: Día primero del mes siguiente a la fecha del hecho causante, cuando la solicitud se presente en los 3 meses siguientes a la fecha del fallecimiento.

Cuando la solicitud se presente fuera de los 3 meses siguientes a la fecha del fallecimiento, se deviene con una retroactividad máxima de 3 meses a la fecha de solicitud.

Pagos:

- La pensión se abona mensualmente, con dos pagas extraordinarias en los meses de junio y de noviembre, salvo en las pensiones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que se reparten entre las doce mensualidades ordinarias.
- La pensión tiene garantizadas cuantías mínimas y se revaloriza al comienzo de cada año.
- La pensión está sujeta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Compatibilidades / Incompatibilidades:

- La pensión es incompatible con un determinado nivel de rentas y con la percepción de otra pensión pública.
- La realización de trabajos por parte de nietos y hermanos mayores de 18 años produce los mismos efectos suspensivos que en la pensión de orfandad.

Plazos:

- Presentación de solicitud: No existen plazos.
- Resolución del expediente: 90 días desde la fecha de presentación de la solicitud. Actualmente, el plazo medio es de 13 días.

Extinción:

Nietos/as y hermanos/as:

- Por cumplimiento de la edad máxima, salvo incapacitados.
- Por cesar la incapacidad que otorga derecho a la pensión.

- Por adopción.
- Por contraer matrimonio, salvo excepciones.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido.

Ascendientes e hijos y hermanos de pensionistas:

- Por contraer matrimonio.
- Por fallecimiento

### 3.1.6 Sanciones

Para finalizar el análisis de las leyes de prevención de riesgos laborales, en este último apartado se puede comprobar que ambas leyes comentan sus propias sanciones. En cuanto al país de Chile, la ley 16744 dice lo siguiente:

- Las infracciones, salvo que tengan señalada una sanción especial, son penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales. La reincidencia es sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

Se ha indagado para saber si se ha producido alguna actualización en todos estos años, y se ha encontrado lo siguiente al año 2012, siempre referido a la prevención de riesgos laborales. Esto es lo que dice el documento, en cita a la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile:

Suben multas y Sanciones a Empresas.

A US\$ 24 millones ascendieron los montos iniciales asociados a las multas cursadas por la Dirección del Trabajo a empresas durante los primeros tres meses del año 2012. Más de la mitad de las infracciones se vinculan a temas de "higiene y seguridad" y "jornadas de trabajo Resultados de fiscalización del organismo en el primer trimestre de 2012: Dirección del Trabajo cursa más multas, pese a bajar inspecciones.

Actividades inmobiliarias, comercio y construcción concentraron casi la mitad de las sanciones.

Así lo revela un balance realizado por el organismo liderado por María Cecilia Sánchez, documento que también señala que si bien las fiscalizaciones realizadas en el primer trimestre disminuyeron respecto del mismo período de 2010, hubo un mayor número de sanciones pecuniarias.

Entre enero y marzo de 2010 hubo 24.470 fiscalizaciones, de las cuales 19.930 resultaron sin multa y 4.540 con multa. En el mismo período de 2011 hubo 25.216 indagaciones. De éstas, 20.375 no recibieron sanción monetaria y 4.841 sí las tuvieron.

En el año 2012, las fiscalizaciones bajaron a 24.361, un 4% menos que el primer trimestre de 2011, y de ese total, 5.304 acciones resultaron con multas y 19.057 sin un recargo monetario. Por sector productivo, tres de las 18 ramas que considera la entidad en su informe concentran casi la mitad de los montos iniciales asociados a multas.



Las actividades inmobiliarias, comercio y construcción representaron un 49,9% de las sanciones en dinero, siendo el primero de estos rubros el que lidera el ranking con US\$ 5 millones. En los primeros tres meses de los dos años anteriores, las actividades inmobiliarias también figuraron en similar posición.

Otro de los datos que contiene el informe es que a 10.248 ascendió el total de sanciones el primer trimestre de 2012; es decir, las infracciones a la legislación laboral que derivaron en un castigo luego de una visita de inspección. Una multa puede contener de 1 a 9 sanciones.

Los sectores con mayor cantidad de sanciones también fueron actividades inmobiliarias, comercio y construcción. Estos tres rubros productivos suman 4.533 castigos; es decir, un 44% del total fiscalizado.

Respecto de las materias infringidas, en el primer trimestre de los últimos tres años el ítem "higiene y seguridad", además de "jornadas de trabajo" lideran el ranking. En el período enero-marzo de 2010 estos dos temas representaron un 54% del total, en 2011 un 57% y en 2012 un 58% del total de temas. Menos infracciones hay en aspectos como "organización sindical", o "término del contrato".

Por último, en cuanto a España, como ya se ha visto, sí se indica que tipo de sanción y monto se aplica en caso de irresponsabilidades. A continuación, se ve la mayor sanción de la historia impuesta en España en el sector de la construcción.

Noticia de EL PAÍS.

Competencia impone la mayor multa de su historia a seis aseguradoras por pactar precios

El organismo sanciona con más de 120 millones a “Mapfre”, “Asefa”, “Caser”, “Scor”, Munchener y Swiss Re por pactar precios en los seguros de edificios.

Presión a los díscolos, boicot y formación de un grupo cerrado que trabajó como un cártel del que nadie podía escapar. Las grandes aseguradoras de edificios funcionaron así desde 2002 a 2007 y su actividad pudo repercutir en los precios de las viviendas, según el Consejo de la Comisión Nacional de la Competencia (CNC).

Por la utilización de estas prácticas, el organismo presidido por Luis Berenguer, ha decidido poner una multa ejemplar de 120 millones a las implicadas: Asefa (especializada en construcción y filial de la francesa Smabtp), es la que tiene el mayor importe con 27,76 millones; la suiza Swiss Re, 22,654 millones; Mapfre (como aseguradora y reaseguradora), 21,62 millones; la también francesa Scor, 18,6 millones; el gigante reasegurador Munich Re, 15,85 millones y Caser, 14,24 millones.

La multa, la mayor de la historia, se justifica porque según la CNC, "existe evidencia de que determinados miembros del cártel realizaron actos de retorsión" (inferir a alguien el mismo daño que de él se ha recibido) y de "boicot frente a esas empresas que se mostraban dispuestas a sustraerse a la disciplina del cártel de precios mínimos, llegando incluso a conseguir romper operaciones comerciales cerradas". Esta operativa ha sido considerada como infracción muy grave por su larga duración y porque ha afectado a todo el mercado de un producto que es de contratación obligatoria para los promotores de viviendas. Competencia cree que los promotores trasladaron el incremento del coste del seguro al precio final de la vivienda.

Mapfre ha respondido con un duro comunicado. "Mapfre discrepa absolutamente de la resolución, tanto porque la infracción imputada es inexistente, como porque la sanción impuesta es desproporcionada y carente de apoyo legal, todo lo cual se alegrará en el recurso correspondiente". Mapfre se apoya en el voto discrepante de Fernando Torremocha, vicepresidente del consejo de la comisión, que "destaca que la resolución ignora y hace abstracción de lo que son una compañía aseguradora y una compañía reaseguradora, de cuáles son sus interrelaciones, y de cómo y de qué manera confluyen en el aseguramiento". Caser estudia recurrir la multa y fuentes del sector han afirmado que el importe es desproporcionado.

La trama se remonta a la Ley de Ordenación de la Edificación, que en 2002 introdujo la obligación de contratar un seguro de daños materiales a diez años para los promotores de edificios nuevos destinados a viviendas. Este producto cubre los daños estructurales del edificio durante este periodo, por eso se denomina seguro decenal. El auge de la construcción atrajo a multinacionales francesas, suizas y alemanas, donde pronto se sumaron las españolas Mapfre y Caser para participar en la golosa tarta. Según los datos facilitados por Competencia, entre 2002 y 2007, el sector facturó 1.778 millones.

Al parecer, el funcionamiento era el siguiente: se acordaba un precio mínimo de obligado cumplimiento, no sólo para las aseguradoras implicadas, sino para todo el mercado. "El resultado fue la total homogeneidad en las primas propuestas por las distintas aseguradoras presentes en el mercado del seguro decenal en España y la eliminación de la competencia", dice el organismo. Durante los seis años que funcionó el acuerdo, las afectadas vigilaban que se respetara el acuerdo.

"Cuando se detectaban incumplimientos, eran denunciados a los restantes miembros del cártel, que de forma coordinada ejercían presión sobre la aseguradora, la entidad financiera, el corredor de seguros o la reaseguradora que estaba dispuesta a ofrecer precios inferiores a los mínimos impuestos por el cartel", continúa el comunicado de Competencia. A los díscolas, se le realizaba la retorsión o el boicot, aunque no se especifica los daños ocasionados.

El organismo dirigido por Belenguier recuerda: "Las multas además de tener un efecto disuasorio de conductas similares futuras deben evitar que el incumplimiento de las normas de competencia resulte para el infractor más beneficioso que su cumplimiento". Por eso el consejo de la CNC ha resuelto imponer multas "importantes" a las empresas que participaron en el cartel, atendiendo a su distinto grado de participación en la infracción. La CNC dice que es necesario tener "tolerancia cero" contra este tipo de actitudes y recuerda que cuenta con programas de clemencia y que se le han reforzado las facultades de inspección.

### 3.2 – Análisis concreto comparativo

Para un mejor entendimiento de la tabla nº 1 y todas las explicaciones de las diferencias y semejanzas de las leyes de prevención de riesgos laborales, se realiza la tabla nº 2, donde se expone a modo resumen todo lo explicado en el punto anterior. En la tabla nº 2 se desglosa lo siguiente:

Diferencias y semejanzas	Ley 31/1995 en España	Ley 16744 en Chile
Definiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención</li> <li>• Riesgo laboral</li> <li>• Daños derivados del trabajo</li> <li>• Riesgo laboral grave e inminente</li> <li>• Potencialmente peligrosos</li> <li>• Equipo de trabajo</li> <li>• Condición de trabajo</li> <li>• Equipo de protección individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad empleadora</li> <li>• Trabajador</li> </ul>
Organismos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración pública</li> <li>• Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</li> <li>• Inspección de Trabajo y Seguridad Social</li> <li>• Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Seguro Social</li> <li>• Servicio Nacional de Salud</li> <li>• Cajas de Previsión</li> <li>• Mutualidad de Empleadores</li> </ul>
Personas Protegidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores que realicen algún servicio en la empresa</li> <li>• Funcionarios</li> <li>• Autónomos</li> <li>• Estudiantes</li> </ul>

<p>Obligaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones de los trabajadores</li> <li>• Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores</li> </ul>	<p>No existen obligaciones establecidas en la ley, pero se ha encontrado lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones del Estado</li> <li>• Obligaciones de los organismo administradores</li> <li>• Obligaciones de las empresas</li> <li>• Obligaciones de los trabajadores</li> </ul>
<p>Prestaciones</p>	<p>No existen prestaciones establecidas en la ley, pero se ha encontrado lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones por incapacidad temporal, invalidez o gran invalidez</li> <li>• Prestaciones por supervivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones médicas, por incapacidad temporal y por invalidez</li> <li>• Prestaciones por supervivencia</li> </ul>
<p>Sanciones</p>	<p>Se sanciona según el tipo de infracción y el grado según la peligrosidad:</p> <p>Infracción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leves, graves o muy graves</li> </ul> <p>Grado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínimo, Medio o máximo</li> </ul>	<p>De uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales</p>

Tabla nº 2: Análisis comparativo de las leyes de prevención de riesgos laborales

Elaboración propia con cita a las leyes de prevención de riesgos laborales

---

## 4.- ANÁLISIS DE LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES EN LA CONSTRUCCIÓN

---

A continuación, después de reflejar la historia del nacimiento de las leyes actuales en los países de España y Chile, y analizarlas correctamente, se comprueba cual es la relación entre la prevención de riesgos laborales y la construcción, ya que al fin y al cabo, esta memoria se enfoca en la construcción.

Dentro de este punto, se ven algunas definiciones, como típicos de riesgos se pueden encontrar, o que soluciones se pueden emprender para que todo funcione correctamente.

### 4.1- Causas y factores del trabajo

Primero se debe entender por qué ocurren accidentes en las obras. Los accidentes no son casuales, sino que se causan. Creer que los accidentes son debidos a la fatalidad o a la suerte es un grave error, tanto como considerar inútil todo lo que se haga en favor de la Prevención de Riesgos en el trabajo y aceptar el fenómeno del accidente como algo inevitable.

La mala distribución de una obra es uno de los principales motivos de muchos accidentes que se causan, ya sea por la caída de materiales, caída a diferente altura o golpes de los obreros. Para ello, según el espacio asignado para trabajo, se debe realizar una buena planificación de prevención de riesgos laborales por parte de la dirección facultativa para su funcionamiento eficiente de la obra de construcción.

En la siguiente tabla nº 3, se aprecia cuáles son los factores técnicos que se pueden encontrar en la construcción, junto a las medidas de control correspondiente a cada factor comentado.

FACTORES TÉCNICOS	MEDIDAS DE CONTROL
Falta de orden y aseo	Mantener ordenados los lugares de trabajo y vías de circulación
Desgaste por uso	Reposición
Compras o arriendos claros inadecuados	Establecer procedimientos para los requerimientos y compras
Falta o inadecuada mantención	Programa de mantención
Ejecución deficiente de elementos de apoyo	Ejecutar dichos elementos de acuerdo a normas

Tabla n° 3: Factores técnicos y sus medidas de control

Fuente propia en cita a ACHS

Las causas inmediatas de un accidente son acciones y/o condiciones que resultan visibles al observador. Se producen al no controlar las causas básicas.

Dichas acciones, son todos los actos u omisiones que comete el trabajador, que lo desvía de una manera aceptada como correcta.

Aquí unos ejemplos de acciones:

- Operar equipos sin autorización
- Uso incorrecto de equipos
- Mal uso de herramientas
- Manejo inadecuado de materiales
- Otros

Todas estas acciones se efectúan a causa del trabajador, pero también dependen de un factor muy importante, como son las condiciones. Estas condiciones son todas aquellas situaciones de riesgo que se crea en los lugares de trabajo.

Aquí unos ejemplos de condiciones:

- Instalación eléctrica defectuosa
- Falta de orden y aseo
- Superficie de trabajo defectuosa
- Exposición a ruido industrial
- Otros

Según un estudio en la Universidad de Málaga sobre la “Gestión de prevención de riesgos laborales en las obras de ingeniería civil”, informa que son muchos los países que no cuentan con información de siniestralidad en la construcción. Pese a esa dificultad para cuantificar los accidentes de trabajo a nivel mundial, se estima que en el mundo mueren cada año 350.000 personas por accidentes de trabajo, de los cuales 60.000 ocurren en obras de construcción.

Los académicos agregan que si se convierten las 60.000 muertes anuales que ocurren en el mundo por trabajos en la construcción, se llega al escalofriante promedio de un fallecimiento cada diez minutos trabajados en el planeta.

Para los académicos españoles, la razón de tan alto nivel de accidentes y muerte se debe a que si bien *“a lo largo del tiempo se han producido grandes avances en los procedimientos de construcción, así como se han puesto en marcha la ejecución de importantes proyectos de ingeniería civil, túneles de gran longitud, grandes viaductos, líneas de alta velocidad ferroviaria, sin embargo, los avances en las tecnologías de construcción no han ido acompañados de forma paralela en la prevención de accidentes de trabajo y disminución de las tasas de siniestralidad”*.

*“Los accidentes de trabajo, además del importante coste social que supone la pérdida de una vida humana como consecuencia de su actividad laboral, constituyen un coste económico que finalmente repercute en la obra”* agrega el estudio.

## 4.2 – Consecuencias

En cuanto a consecuencias, existen varios tipos. Es decir, que se pueden encontrar cuáles son las consecuencias básicas de un accidente, al igual que las consecuencias que el accidente puede causar al trabajador.

Cuando se habla de las consecuencias básicas de un accidente, siempre se acaba resumiendo a una palabra: DAÑO. El daño puede ser a las personas o a la propiedad y productividad.

Cuando se mencionan las consecuencias para el trabajador, es cuando se refiere a las pérdidas de ingresos, trastornos de grupo familiar, pérdida de fuente laboral y las lesiones. Estas lesiones son las siguientes:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Invalidez total
- Gran invalidez



- Muerte

Por otro lado, se debe saber qué tipos de accidentes que se pueden encontrar en una obra. Estos tipos son los siguientes:

- Tocados por
- Golpeado por
- Golpeado contra
- Caída a distinto nivel
- Caída en mismo nivel
- Atrapamiento
- Contacto por
- Sobreesfuerzo
- Prendimientos
- Aprisionamiento
- Exposición a

En el país de Chile, según la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), en el año 2014 se registró una disminución del 6% con respecto al año 2013 en cuanto a los accidentes laborales.

El gerente de la entidad, Arturo Cares, relató que en el año 2014 se registraron en total 81.605 accidentes, cifra que está por debajo de los 87.327 del año 2013.

Actualmente, en ACHS, la cantidad de expertos es superior a las mil personas, quienes trabajan para asesorar de la mejor forma a las empresas. Según Arturo Cares, agrega que este trabajo y la disposición de las empresas, quienes están adoptando la cultura preventiva de forma cada vez más presente se han traducido en la disminución de accidentabilidad.

En referencia al sector de la construcción, se mostró un leve incremento, de 6.284 accidentes en el año 2013 a 6.319 accidentes en el año 2014, donde se explica que se debió al ingreso de nuevas empresas asociadas, lo que aumentó el número total de trabajadores registrados por la entidad.

En el país de España, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se encuentra que en el año 1999 ocurre lo siguiente:

El sector de la Construcción es sin duda una de las actividades con mayor siniestralidad. Los índices de incidencia de los accidentes en jornada de trabajo con baja colocan a este sector en las primeras posiciones, no sólo en términos de cantidad sino también en términos de calidad, medido este último por la gravedad de las lesiones producidas.

Así, en 1999, el sector de la Construcción representaba el 10,6% de la población laboral activa en España y, sin embargo, proporcionó el 25% de las muertes por accidente de trabajo. Las lesiones mortales, de los accidentes en jornada de trabajo, más comunes se deben a: caídas a distinto nivel (32,6%), infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (17%), atropellos o golpes con vehículos (16,3%), caída de objetos por desplome o derrumbamiento (9,5%), atrapamiento por o entre objetos (6,8%) y exposición a contactos eléctricos (6,1%).

Estas cinco formas de producción del accidente son las responsables de casi el 90% de las lesiones mortales registradas entre los trabajadores de la Construcción.

En el año 2014, los datos de siniestralidad laboral que publicó el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, continuaron mostrando el incremento de los accidentes de trabajo.

El número total de accidentes con baja creció un 5% respecto al año anterior, un 5,1% en jornada de trabajo y un 3,9% in itinere. El Accidente in itinere es aquel que se produce durante el desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

En el caso de los accidentes mortales en jornada de trabajo se experimentan aumentos del 2,1% en todo su conjunto, pero en cuanto se especifica en el sector de la construcción, se estabiliza con un descenso del 2%.

En cuanto a los índices de incidencia, que es el indicador más fiable para medir la evolución de la siniestralidad, se producen incrementos en todos los sectores, destacando la construcción con un 7,5%.

### 4.3 – Análisis de los riesgos específicos en la construcción

Según la Asociación Chilena de Seguridad y la normativa vigente, a continuación se ven las causas básicas, medidas preventivas y demás factores que pueden producir los riesgos específicos en cada fase o apartado de la construcción, así como sus medidas preventivas adecuadas.

#### 4.3.1 – Excavaciones

En la siguiente tabla nº 4, se muestran las causas básicas de los accidentes en las excavaciones, es decir, lo que puede ocurrir durante esta fase de construcción, así como, sus medidas preventivas y la normativa en la cual está basada la excavación.

Causas Básicas	Medidas Preventivas	Normativa	
Entibaciones deficientes	Informar y capacitar a las personas adecuadas	Normativa en Chile: NCh349. Of 1999 Construcción – Disposiciones de seguridad en excavación	
Mal acopio de material	Despeje del terreno		
Falla en la cohesión del suelo	Reconocimiento del terreno		
Tránsito peatonal cercano a la excavación	Protección a los peatones		
Caídas de personal	Señalización adecuada		
Trabajos a diferente nivel	Buena iluminación		
Atrapamiento por derrumbe	Circular por zonas autorizadas		
Golpes por caídas de herramientas, materiales o con máquinas	Utilización de equipos de protección individual		Normativa en España:  NTP 278.  Zanjas: prevención del desprendimiento de tierras
Intoxicación por acumulación de gases	Ventilación adecuada		
Contacto eléctrico	Ubicación de redes de servicio público		
Contacto con instalación de agua			
Ruptura de redes subterráneas			

Tabla nº4: Causas básicas, medidas preventivas y Normativa de las excavaciones.

Elaboración propia en cita a ACHS y Normativa de excavaciones.

Las siglas NTP significan Notas técnicas de Prevención. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. Para valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta, es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Siempre que sea posible, las excavaciones se realizan de acuerdo al ángulo de reposo propio natural del tipo de terreno. Esta aplicación es lo que se conoce como talud natural. Para el talud natural, se debe tener mucho cuidado con los socavamientos, ya que, en ningún caso, se puede socavar el pie del talud.

Para poder eliminar el socavado, se realiza desde el borde de la excavación provocando la caída del material. En los frentes de trabajo se realiza la eliminación todos los elementos sueltos o zonas inestables, y nunca este procedimiento se debe usar como método habitual de derribo, a no ser que sean excavaciones de hasta 1 metro de profundidad.

En cuanto al acopio de material, la distancia mínima de acopio es de 60 cm. desde el borde de la excavación. Cuando se trata de excavaciones realizadas con la maquinaria correspondiente, se colocan tablonces de madera afianzadas para retener el material disgregado, evitando su posible caída encima de los trabajadores.

Cuando las zanjas tengan más de un metro de profundidad y sus paredes no estén en ángulo de reposo, se debe proteger sus paredes con entibaciones, para que no se produzca desmoronamientos de la tierra y así evitar un posible accidente. También existe la entibación de media altura, donde se trata de prolongar las paredes entibadas para así evitar la posible caída de materiales a la excavación correspondiente.

Existe una manera de suplir las entibaciones comentadas en el apartado anterior; es el elemento llamado jaula. Esta jaula se utiliza para sellos de excavaciones, colocación de tuberías, emboquillado, etcétera.

Cuando se habla de excavaciones, sean profundas o no, se debe tener en cuenta dos factores muy importantes. El primer factor, es su accesibilidad y escape, es decir, como poder entrar y salir de las zanjas, mediante escaleras por ejemplo, o como cruzarlas por encima, mediante pasarelas correspondiente para evitar posibles caídas. El segundo factor es el de las revisiones de todos los factores comentados, es decir, de las entibaciones, escaleras, pasarelas, acopio de material, donde estas revisiones pueden ser diarias, especiales o semanales.

#### 4.3.2 – Superficies de trabajo

Cuando se refiere a superficies de trabajo, no se trata de otra cosa, que en la superficie donde está operando el trabajador, teniendo en cuenta el material, ángulo y estado.

Según los ángulos límites de inclinación, se encuentran las siguientes superficies:

- 0 ° → Pisos, pasarelas y andamios
- De 0° a 20° → Rampas y carreras
- De 30° a 35° → Escaleras permanentes
- De 50° a 75° → Escalas de mano
- De 75° a 90° → Escalas fijas

En el país de Chile, según la Cámara Chilena de Construcción (CChC), se redacta un manual de andamios, haciéndose referencia a la normativa siguiente:

- NCh997. Of1999 Andamios – Tecnología y Clasificación
- NCh998. Of1999 Andamios – Requisitos generales de seguridad
- NCh2501/1. Of2000 Andamios metálicos modulares prefabricados
- NCh2501/2. Of2000 Andamios metálicos modulares prefabricados

En cuanto al país de España, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, existe también normativa específica para andamios. Esta normativa es la siguiente:

- RD 2177/2004 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

Haciendo referencia a la normativa encontrada, se puede ver las obligaciones a cumplir así como su funcionamiento. Dicha información es la siguiente:

Cuando se tiene que trabajar y pasar a menudo por pasarelas, estas deben estar protegidas adecuadamente, es decir, siempre van a llevar barandillas para evitar posibles caídas al vacío, con revisiones periódicas.

Si se refiere a andamios, pueden ser de dos tipos, andamios bajos o altos. Cuando se habla de andamios bajos, es cuando se refiere a una plataforma de madera apoyada sobre varios caballetes. Este tipo de andamio nunca puede ir apoyado sobre diferentes materiales, es decir, no se puede utilizar un caballete por un lado, y al otro extremo poner, por ejemplo, un bidón para igualar altura.

Cuando este tipo de plataforma es utilizada en alguna planta del edificio cerca del borde, es decir, el obrero trabajando en altura en dicha plataforma y situada al borde del edificio, el edificio debe contar con medida de protección, ya sea red u otros elementos para evitar una posible caída y así no producirse un accidente letal. O por ejemplo, también, el trabajador ha de tener un arnés que lo sujete a una cuerda de seguridad.

Cuando se refiere a andamios tipo alto, es básicamente al andamio metálico tubular. Este andamio es aquel, cuya estructura está conformada por tubos metálicos auto-montantes en los cuales se sustentan las plataformas de trabajo para operarios, materiales y herramientas. Los tubos metálicos auto-montantes, tienen atornillados por la banda exterior unos tubos metálicos en diagonal (arriostramiento), y siempre van atornillados a los montantes para la seguridad del trabajador. En cuanto a la nivelación, si hubiera desnivel se debe poner una especie de gato o cuñas en el lado más bajo con la intención de nivelar el andamio y poder trabajar en condiciones. Finalmente, dentro de los andamios metálicos tubulares, se puede encontrar los fijos, donde van anclados a unas plataformas base, y los móviles, que llevan unas ruedas en su parte inferior para poder moverlos de un sitio a otro sin problemas.

Por otro lado, se pueden ver los diferentes tipos de andamios que también pueden aparecer en una obra, o en otros trabajos que no tienen nada que ver con la construcción. Es el ejemplo del andamio colgante. En este andamio no pueden trabajar más de 2 personas, donde cada una lleva puesto un cinturón de seguridad y/o arnés, los cuáles se aseguran a la línea salvavidas.

Estas líneas deben extenderse hasta el suelo. Así, si se produjera un fallo en un gancho que sostiene el andamio, el cinturón de seguridad atado a la línea salvavidas, lo salva de un fatal accidente. El personal que trabaje en el andamio tiene instrucciones en detalle de la forma de subir a la plataforma de trabajo y poner especial cuidado de estar enganchado a la cuerda de anclaje vertical antes de entrar en la plataforma de trabajo. El supervisor es el directo responsable de enseñar a su gente sobre el uso correcto de este elemento de protección personal.

Otro tipo de andamio, es el que se conoce como andamio en volado. Se entiende como andamio en volado a las plataformas de trabajo en vigas salientes o como prolongación de vanos, que transmiten la carga a las partes estructurales de la construcción. Al utilizar este andamio, es obligatorio el uso de cinturón de seguridad afianzado independientemente del andamio, a la estructura del edificio.

Por último, y para acabar con los andamios, nunca se deben sobrecargarse las plataformas de trabajo con más peso que el señalado, sobre todo si éstos se encuentran en plantas altas.

Cuando se habla de rampas y carreras, se refiere a planos inclinados que se usan como medio de comunicación entre dos planos horizontales de distinta altura. En construcción habitualmente son llamadas carreras.

Para acabar con el apartado de las superficies de trabajo, se habla de las escaleras de mano, donde el punto principal, es que no debe estar defectuosa lógicamente. Su uso correcto es cuando, una persona la utiliza a cierta altura y otra sujetando desde abajo para que no se produzca una posible caída. Nunca la puede utilizar solamente una persona, ni tampoco se subir o bajar dos personas simultáneamente. Lo más adecuado es que el trabajador que la utilice, suba las herramientas en un cinturón portaherramientas para poder mantener las manos libres y poder evitar una posible caída tanto suya como de las herramientas. La zona en torno a la escalera debe estar libre de materiales o escombros. Finalmente, la inclinación de la escalera no puede ser ni muy cerrada ni muy abierta, ya que es un peligro para el trabajador.

### 4.3.3 – Manejo manual de materiales

En cuanto al manejo manual de materiales no existe una normativa específica como en los demás casos, ni en Chile ni en España, pero la información que se muestra en la tabla que se ve a continuación la dicta la Asociación Chilena de Seguridad. En esta tabla nº5, se puede ver las consideraciones a tener cuenta a la hora del manejo de materiales, así como las posibles causas básicas donde puede ocurrir un accidente, y las futuras lesiones en caso de accidente.

Consideraciones	Causas Básicas	Lesiones
Tipo de materiales a transportar	Levantar materiales demasiado pesados Apilamiento o retiro de materiales de manera incorrecta	Lesiones en la columna por levantar erróneamente la carga  Hernias producidas por no levantar correctamente
Dirección de desplazamiento	Falta de coordinación tanto entre personas, como con equipos mecanizados	Heridas en las manos por coger incorrectamente un elemento y no usar los equipos de protección
Frecuencia con que se mueven		
Distancia a recorrer	Recorrer distancias muy largas transportando materiales	Dolores por sobreesfuerzos  Lesiones por caídas de materiales
Volumen a manejar	Agarre incorrecto o tomar objetos de mala forma	
Método a emplear	Desconocimiento del método para levantar de forma apropiada	

Tabla nº 5: Consideraciones, Causas Básicas y Lesiones del manejo de materiales

Elaboración propia en cita con la ACHS

Para prevenir dichas lesiones, se menciona cuál es el método correcto de levantamiento manual de materiales o diferentes objetos. Estos métodos son detallados tanto para los pies, como el cuerpo y los brazos, y se ve reflejado en la siguiente tabla nº6.



Método correctivo:

POSICIÓN DE LOS PIES	POSICIÓN DEL CUERPO	POSICIÓN DE LOS BRAZOS
Deben estar apoyados en terreno firme	Para coger el peso se debe doblar las rodillas	Deben quedar lo más cerca posible al cuerpo y estirados, para no forzar innecesariamente los antebrazos y el pecho
Lo mejor es poner un pie más adelante que el otro, ya que con los pies cómodamente abiertos se obtiene una mayor estabilidad. El pie que está más atrás queda sirve de fuerza impulsadora para el levantamiento	El cuerpo se debe inclinar doblándolo a la altura de las caderas, de modo que parezca que la columna vertebral permanezca recta, tan vertical como sea posible	El agarre debe hacerse con toda la palma de la mano, para reducir el esfuerzo de los músculos de los brazos y para impedir que la carga resbale
	Si se necesita girar lateralmente no debe hacerse torciendo el tronco desde la cintura, sino cambiando la posición de los pies	La barbilla se debe inclinar hacia el pecho para que el cuello y la cabeza sigan la línea recta de la columna

Tabla nº 6: Posiciones correctas

Fuente propia en cita a ACHS

Obviamente, son necesarios equipos de protección personal. Estos equipos podrán ser de obligatorio uso, o de uso relativo según el riesgo. En la siguiente tabla nº7 se muestra qué tipo de equipo se refiere a cada uso:

USO OBLIGATORIO	USO RELATIVO
Casco de seguridad	Protector auditivo
	Protector facial u ocular
Guantes de cuero	Protección respiratoria
	Chalecos reflectantes
Calzado con puntera metálica	E.P.P para riesgos eléctricos

Tabla nº 7: Equipos según el tipo de uso

Fuente Propia en cita a ACHS

Para transportar una carga muy voluminosa, no se puede dejar que obstruya la visión, para evitar posibles caídas. Esta carga siempre va pegada al pecho y el cuerpo debe estar recto, nunca encorvado. Si dicha carga se tiene que transportar por encima del hombro, siempre se mantendrá la mirada en la dirección del movimiento, y la parte delantera siempre va hacia arriba, para evitar golpear a otras personas. Si en cambio, se descargar material del camión, mínimo han de estar dos personas sobre el camión, para arrastrar el material hacia los cargadores que se ubican debajo del camión tomando cada uno su parte.

#### 4.3.4 – Trabajos en altura

A continuación, en la siguiente tabla n° 8, se muestra las posibles causas por las que pueda ocurrir un accidente, así como las diferentes condiciones que se pueden suceder en la obra. Para ello, se toman una serie de medidas preventivas, según la normativa vigente. La tabla muestra lo siguiente:

Causas Básicas	Condiciones	Medidas preventivas	Normativa
Caídas a distinto nivel	Condiciones climatológicas  Falta de iluminación	Se deben proveer pantallas exteriores capaces de impedir la caída de trabajadores y material, sobre todo si se trabaja a más de 6 metros de altura.	Normativa en Chile:  NCh2458/1999  Trabajos en altura y Protección de caídas.
Golpes con herramientas u objetos salientes	Desorden de material y herramientas	Las zonas de trabajo se deben mantener limpias, bien iluminadas y señaladas.	Normativa en España:  NTP 682
Contacto con energía eléctrica		Usar los elementos de protección personal adecuados	
Contacto con elementos punzantes, cortantes o abrasivos	Espacios abiertos sin protección		Seguridad en trabajos verticales
Sobreesfuerzos al manipular materiales	Chimeneas que expulsan humos nocivos	Los trabajadores deben ser aptos y cuidadosos, ordenados y disciplinados	
Manejo inadecuado de materiales	Instalaciones eléctricas energizadas y sin protección		

Tabla n°8: Causas básicas, condiciones, medidas preventivas y normativa sobre los trabajos en altura

Elaboración propia en cita a ACHS y normativa de trabajos en altura

#### 4.3.5 – Orden y aseo

El orden es la condición que permite que solamente lo necesario se encuentre disponible y en el lugar que le corresponde ocupar. El desorden y la falta de limpieza suelen ser causas directas o factores contribuyentes de muchos accidentes y de problemas relacionados con la salud de los trabajadores. Para ello se toman las medidas preventivas necesarias acorde a la normativa vigente en ambos países para conseguir beneficios en la construcción. Así lo muestra la siguiente tabla n°9, donde dice lo siguiente:

Causas Básicas	Accidentes	Medidas preventivas	Normativa
Espacios desorganizados	Caídas	Asignar la responsabilidad a los trabajadores determinados, indicándoles la importancia de la correcta ejecución de su labor, además de proporcionarle todos los elementos de aseo necesarios.	Normativa en Chile: Decreto Supremo n° 549 Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo.
Presencia innecesaria de objetos	Contactos con sustancias químicas		
Mal acopio de materiales	Contacto con objetos punzantes	Se debe mantener materiales y herramientas en sus respectivas áreas, haciéndose responsable a una persona de las condiciones de cada sector.	Normativa en España: NTP 481 Orden y limpieza de lugares de trabajo
Pasillos bloqueados			
Rincones atestados con material			
Materiales oxidados por falta de uso	Incendios		
Lugares de almacenamiento y estantes recargados	Golpes		
Derrames y filtraciones			
Materiales dañados			

Tabla n°9: Causas básicas, accidentes, medidas preventivas y normativa sobre el orden y aseo en las obras.

Elaboración propia en cita a ACHS y a la normativa sobre orden y aseo

Siguiendo las dos pautas preventivas mostradas en la tabla anterior, se consiguen beneficios que provocan que el trabajo sea más ameno.

Estos beneficios son los siguientes:

- Elimina accidentes y causas de incendios.
- Aumenta el uso de espacio.
- Disminuye los trabajos de limpieza.
- El trabajo se simplifica.
- Mejora la moral de los trabajadores.
- Estimula mejores hábitos de trabajo.

#### 4.3.6 – Riesgos eléctricos

Por último, se encuentran los riesgos eléctricos, donde dentro de una obra de construcción, obtiene un alto número de riesgos a través de las siguientes causas básicas que muestra la tabla, donde va regida por la normativa actual. Dichas causas, tienen unas terribles consecuencias que le pueden suceder a cualquier operario. La siguiente tabla n° 10 dice lo siguiente:

Causas Básicas	Consecuencias	Normativa
Cables eléctricos con cubierta de aislación deteriorada	Quemaduras	Normativa en Chile: Decreto 327.
Instalación de cables de extensión por el suelo cubierto de agua	Lesiones oculares	Fija Reglamento de la Ley General de Servicios eléctricos.
Uso de cables de extensión deteriorados	Asfixia	
Ejecución de empalmes improvisados entre cables de extensión	Paro cardiorrespiratorio	
Utilización de conductores flexibles inapropiados	Fibrilación ventricular	Normativa en España: RD 614/2001
Utilización de toma de corrientes improvisados		Evaluación y prevención del riesgo eléctrico.
Uso de herramientas portátiles con fallas de aislación interna		
Intervención en tableros eléctricos por personal no cualificado	Muerte	
Exposición a contactos directos e indirectos con líneas aéreas y subterráneas		

Tabla n°10: Causas básicas, consecuencias y normativa sobre los riesgos eléctricos

Elaboración propia en cita a ACHS y Normativa sobre riesgos eléctricos

Finalmente, para prevenir las causas básicas y sus posibles consecuencias de la tabla anterior, se definen las medidas preventivas siguiendo una pauta: el tipo de línea eléctrica, ya sea aérea o subterránea. Es así como se muestra en la tabla n° 11 que se ve a continuación:

Líneas aéreas	Líneas subterráneas
Terreno y lugares donde se instalan líneas aéreas propias de la obra	Antes de empezar la excavación de una zanja, efectuar un estudio completo de todo el trayecto
Cercanía de líneas aéreas públicas y privadas colindantes externas	
Emplazamiento previsto para la instalación de grúas y otros equipos y radio de acción de sus partes	Localizar las instalaciones eléctricas subterráneas que pasen por el trayecto propuesta o cerca de éste
Trayectoria prevista para máquinas móviles, especialmente de altura	
Instrucción sobre normas y medidas preventivas que se tomen	Una vez localizada la canalización eléctrica efectuar un trazado que señalice su ubicación precisa
Prohibir el acceso del personal a la zona de peligro, hasta que se compruebe con un detector, la ausencia de tensión	
Si una máquina entrara con una línea aérea, el trabajador debe quedarse en la cabina de la máquina e intentar separar la línea mediante elementos no conductores de electricidad	Colocar avisos de precaución y protecciones para identificar las canalizaciones eléctricas subterráneas
En caso de imposibilidad de retiro de máquina, el conductor puede descender, evitando tocar la máquina.	

Tabla n°11: Medidas preventivas en líneas aéreas y líneas subterráneas eléctricas

Elaboración propia en cita a ACHS y normativa sobre riesgos eléctricos.

---

## 5. PROPUESTAS DE MEJORA

---

En este capítulo se ven las diferencias y los puntos a mejorar, tanto del reglamento en servicios de prevención, como de las infracciones y sanciones y la subcontratación, de España y Chile.

### 5.1 - Reglamento en servicios de prevención

En cuanto al reglamento en servicios de prevención, se estudia la siguiente normativa para su correspondiente análisis y se menciona qué aspectos a mejorar se deben hacer.

Normativa:

- Real Decreto 39/1997 sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención en España del año 1997.
- DECRETO 40 sobre el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales en Chile del año 1969.

Normativa española:

Primero se explica la normativa comentada a modo resumen, detallando los puntos más importantes. Se empieza por el país de España, y se resalta lo siguiente:

En este Real Decreto 39/1997 sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, se explican las funciones o servicios que se deben realizar para poder evitar los posibles accidentes. Se empieza hablando de la evaluación de riesgos.

Dicha evaluación sirve para recopilar información de los posibles riesgos que se puedan encontrar, para así tomar una serie de medidas preventivas antes de iniciar la actividad.

Una vez obtenida la información, se debe comprobar si hay ciertos riesgos que no se hayan podido evitar, y para ello se explica qué hay que tener en cuenta y volver a hacer otra evaluación para esos riesgos.

Después de obtener la información de la evaluación, y con las actividades ya en marcha, toca el turno de la revisión. Esta revisión se efectúa cuando se hayan detectado daños en la salud de los trabajadores, y es en forma de controles periódicos. Todo ello es una gran manera de evitar los posibles accidentes.

Por otro lado, se encuentra la planificación de la actividad preventiva, donde el empresario se hace cargo de planificar la actividad preventiva con el fin de evitar los riesgos.



Dicha planificación se podrá organizar de 4 maneras distintas, ya sea que el empresario asuma personalmente la actividad; que el empresario designe a uno o varios trabajadores; que se cree un servicio de prevención propio, o que se recurra a un servicio ajeno.

Todo ello depende básicamente del tamaño de la empresa.

También existe el servicio de prevención mancomunado, que es cuando varias empresas realizan simultáneamente actividades en el mismo centro de trabajo. Este Real Decreto detalla muy bien cómo deben realizar sus actividades.

También se comenta, que, para las empresas ajenas que quieran realizar un servicio de prevención en una empresa, han de suscribir la solicitud de acreditación para poder realizar las actividades. Posteriormente, se explica la acreditación y los registros.

Finalmente, se explican las auditorías, que son evaluaciones externas obligatorias como consecuencia de la evaluación de los riesgos, para esas empresas que tengan que desarrollar actividades para evitar o disminuir los riesgos. El Real Decreto explica sus funciones, objetivos y requisitos de las auditorías, ya que esos son sus servicios.

Normativa chilena:

En cuanto a Chile, se observa el Decreto 40 del año 1969, sobre el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Este Decreto 40, en el Título 2, habla de las Mutualidades de Empleadores que están obligadas a realizar actividades de prevención.

Otro apartado son los Departamentos de Prevención de Riesgos, donde se detallan muy bien las funciones que se deben realizar, cuándo y cómo se crea dicho Departamento y las acciones mínimas que debe realizar. También incluye qué tipo de personal debe incluir el Departamento, ya sean ingenieros o técnicos.

El Decreto 40, también habla de los reglamentos internos, donde toda empresa se debe mantener un reglamento interno de seguridad e higiene de cumplimiento obligatorio. Dicho reglamento hace mucho hincapié en el tema de las bebidas alcohólicas y sus prohibiciones, sanciones o funciones en caso que pasara algún suceso con ellas.

Por último, se habla de la obligación de informar de los riesgos laborales. Es decir, de cómo los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores sobre los riesgos que pueden surgir al realizar según qué actividad.

A continuación se aprecia qué aspectos a mejorar se concluyen al analizar la normativa comentada:

Aspectos a mejorar en España:

A modo de resumen, el RD 39/1997 sobre el reglamento de los Servicios de prevención, se detalla bien cuales son dichos servicios, como es la evaluación, planificación, auditorías, etcétera. Pero todo ello es bastante genérico, y se considera que un punto a mejorar es que se redactara más específicamente para según qué casos, o se puede realizar una actualización para la construcción.

En cuanto al capítulo 3, donde se hace referencia a la organización de recursos para las actividades preventivas, se proponen varias mejoras. Primero de todo, cuando en el artículo 11 comenta cuando el empresario toma las actividades de prevención y se habla de las diferentes características para que ocurra, se puede mejorar haciendo referencia a la responsabilidad que tiene el empresario y que es lo que ocurre en caso de que pasara algún tipo de accidente, o hacer un inciso a la infracción y sanción que se aplicaría a dicho empresario.

En el artículo 12, se hace referencia a la designación de trabajadores, es decir, cuando el empresario designa a uno o varios trabajadores para que se haga cargo de las actividades de prevención, asumiendo las responsabilidades pertinentes. Como aspecto a mejorar es que, tal trabajador designado por el empresario tuviera una titulación sobre prevención de riesgos laborales, ya que en el Real Decreto 39/1997, no hace referencia ninguna sobre ello.

Según el Gobierno de España, desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se ofrece la posibilidad de realizar un ciclo de grado superior de formación profesional dedicado a la prevención de riesgos laborales. Al terminar dicho curso, se sale con la titulación de Técnico en prevención de Riesgos Laborales. Tiene una duración de 2000 horas, y los requisitos que se piden para poder cursarlo son los siguientes:

Acceso directo:

- Estar en posesión del Título de Bachiller.
- Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato experimental.
- Estar en posesión de un Título de Técnico Superior, Técnico Especialista o equivalente a efectos académicos.

- Haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU).
- Estar en posesión de cualquier Titulación Universitaria o equivalente.

Acceso mediante prueba (para quienes no tengan alguno de los requisitos anteriores):

- Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior (se requiere tener al menos 19 años en el año que se realiza la prueba o 18 para quienes poseen el título de Técnico).

Para acabar con las diferentes modalidades, en el artículo 14, se hace referencia a los servicios de prevención propios, donde se realiza dicho servicio dependiendo del tamaño y el número de trabajadores, pero está previsto para empresas de entre 250 y 500 trabajadores, es decir, son empresas grandes; pues como mejora se propone que dicha empresa, al no ser pequeña, tuviera un espacio designado para los trabajadores que van a realizar dicho servicio de prevención.

Aspectos a mejorar en Chile:

Para empezar, se debe poner nombre a los artículos del Decreto, ya que no indica sobre qué se está hablando. Si se produjera tal mejora, el Decreto es mucho más ameno de entender y saber a qué se refiere en cada punto.

En referencia al Título 2, se cita a las Mutualidades de empleadores y empresas de administración delegada. Pues bien, en este apartado, se menciona que las Mutualidades de empleadores están obligadas a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero no dice qué tipo de actividades.

Estas actividades son las siguientes:

- Administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo que dicta la ley 16744.
- Podrán cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus propios trabajadores.
- Deben comunicar al Servicio de Seguro Social (SSS) y/o a las Cajas de Previsión, según corresponda, las incorporaciones, renunciaciones y exclusiones de adherentes, indicando en estos últimos dos casos, las tasas de recargos de la cotización que se les estuviere aplicando.

- Las Mutualidades de empleadores son administradas por un Directorio integrado por igual número de representantes de los adherentes y de los trabajadores que presten servicios a los empleadores adheridos a la Mutualidad.
- Se practica anualmente un balance general de sus operaciones, donde es sometido a la revisión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Por otro lado, en el Título 3 se comentan los Departamentos de Prevención de Riesgos, donde se crean en empresas a partir de 100 trabajadores. Como punto a mejorar, se puede modificar a 50 trabajadores y así habrían mucha más empresas con expertos en prevención de riesgos laborales.

Para poder ser Técnico o experto en prevención, se debe tener una titulación mínima. El Técnico en prevención de riesgos laborales, debe estar capacitado para desarrollar y administrar programas de prevención de riesgos laborales; controlar riesgos ambientales y realizar acciones educativas en el ámbito de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Para conseguir dicha titulación, se debe cursar de formación profesional específica en prevención de riesgos laborales, como ofrece por ejemplo la institución AIEP.

Según AIEP, el curso sobre prevención de riesgos laborales es el siguiente:

#### Otorgamiento del Título Técnico

Al término del 4º semestre los estudiantes podrán optar al título de Técnico de Nivel Superior en Prevención de Riesgos, mediante un proceso de titulación.

#### Opción de Título Profesional

Al término del 4º semestre los estudiantes pueden continuar sus estudios hasta el 8º semestre para optar a la obtención del título de Ingeniero en Prevención de Riesgos.

#### Duración

- Proceso de Formación: 4 semestres
- Proceso de Titulación: 1 semestre

#### Requisitos de Ingreso

Licencia de Enseñanza Media y Cédula de Identidad.

Por otro lado, existe la carrera universitaria de Ingeniería en Prevención de Riesgos Laborales, donde el profesional, con esta titulación, debe ser capaz de implementar sistemas de gestiones

nacionales e internacionales. También debe tener la capacitación para identificar los peligros y evaluar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al igual que planificar y controlar acciones permanentes en seguridad y salud ocupacional. Por último, debe asumir la responsabilidad de la dirección del departamento de prevención de riesgos.

Se estima que la duración de Ingeniería en Prevención de Riesgos Laborales es de 8 semestres.

Otro aspecto a mejorar, cuando se comentan los reglamentos internos en el título 5, se hace mucha referencia a los Comités Paritarios y a las Mutualidades, y no está de más, explicar que tipos de organismos son y su respectiva definición

- Comité Paritario: es una instancia de colaboración que promueve la prevención como una medida eficaz para evitar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.
- Mutualidades: Entidades aseguradoras que realizan una actividad complementaria al sistema de la Seguridad Social.

Tabla comparativa modo resumen:

RD 39/1997 en España	DECRETO 40 en Chile
Actualización	Detallar artículos
Responsabilidad	Actividades
Titulación	Departamentos de Previsión de Riesgos
Espacio designado	Definiciones

Tabla nº 12: Aspectos a mejorar del Reglamento en servicios de prevención

Elaboración propia en cita a la Normativa sobre Reglamento en servicios de prevención.

## 5.2 - Infracciones y sanciones

En cuanto a las infracciones y las sanciones, se estudian la siguiente normativa para su correspondiente análisis y se mencionan que aspectos a mejorar se deben hacer.

Normativa:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en España del año 2000.
- Decreto 47. Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones en Chile, publicada por la Biblioteca Nacional de Chile en el año 1992.

Normativa española:

Primero se detalla a modo resumen la normativa expuesta en los anejos de esta memoria de respectivos países a analizar, para que a continuación se reflejen los aspectos a mejorar. Empezando por el Real Decreto Legislativo 5/2000 del país de España, se refleja lo siguiente:

Empieza explicando que es una infracción y quienes son los sujetos responsables. En cuanto al apartado de los sujetos, nombra todo tipo de sujetos, pero obviamente no va referido exclusivamente a la construcción, sino que es a modo general.

También se detalla la prescripción de las infracciones. Estas prescripciones son de tiempo distinto según en qué orden o materia se esté hablando, es decir, ya sea orden social, o materia de Seguridad Social, o prevención de riesgos laborales, etcétera.

Por otro lado, se detallan las responsabilidades y sanciones en caso de cometer infracciones. Como ya se ha redactado anteriormente, y como dice la Ley 31/1995, las sanciones por infracciones se clasifican en mínimo, medio y máximo, y las infracciones en leves, graves o muy graves. Esta vez, en este RDL 5/2000, si está actualizado a la moneda actual (euro).

Normativa chilena:

En cuanto al país de Chile, el Decreto 47 del año 1992, sobre Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones, lo publica la BNC (Biblioteca Nacional de Chile) y únicamente el capítulo 3 va referido a las infracciones y sanciones.

En este capítulo, solamente se nombra el tipo de infracciones que puede haber y nombra qué infracciones quedan sujetas a multa, pero no a qué tipo de sanción ni monto.

A continuación, en la tabla nº 13, se ve qué aspectos a mejorar se concluyen al analizar la normativa comentada:

#### Aspectos a mejorar en España:

En resumen, el RDL 5/2000 es un documento importante, donde todo está muy bien detallado ya que explica perfectamente cuales son las infracciones, quienes son los sujetos de tales infracciones, como se clasifican tanto las sanciones como las infracciones, y la cuantía según el tipo de infracción y sanción, actualizado a la moneda actual. El único punto en contra y donde se necesita una mejora, es que, a diferencia de la cuantía que está todo en euros, cuando se comenta la atribución de competencias sancionadoras, dichas atribuciones están en pesetas, y debe estar todo el documento en la misma moneda.

#### Aspectos a mejorar en Chile:

La creación de un documento específico en Infracciones y Sanciones, ya que según lo publicado por la Biblioteca Nacional de Chile, no se dicta en ningún momento que tipo de sanción se aplica en caso del listado de infracciones que nombra el capítulo del Decreto. Lógicamente, no es una mejora fácil, ya que la creación de un documento de este calibre puede llevar su tiempo en realizarse, pero es un tema importante dentro del mundo empresarial y puede ayudar a mejorar la prevención de riesgos laborales.

#### Tabla comparativa modo resumen:

RDL 5/2000 en España	DECRETO 47 en Chile
Misma moneda	Creación de un documento específico en Infracciones y Sanciones

Tabla nº 13: Aspectos a mejorar sobre infracciones y sanciones

Elaboración propia en cita a la normativa de Infracciones y sanciones

### 5.3 - La subcontratación en la construcción

En referencia a la subcontratación en la construcción, se analiza la siguiente normativa para posteriormente ver en qué aspectos se puede mejorar.

Normativa:

- Ley 32/2006. Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción en España del año 2006.
- Ley de Subcontratación para Empresas del Sector de la Construcción en Chile del año 2007.

A modo resumen, se señala cuáles son los puntos más importantes de la normativa comentada anteriormente y expuesta también en los anejos de esta memoria, para su mejor entendimiento y así, posteriormente, ver qué puntos se podrán mejorar.

Normativa española:

Empezando por el país de España, se encuentra la Ley 32/2006, Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, publicada en el año 2006, y menciona lo siguiente:

Se empieza explicando para qué actividades de la construcción va aplicada, y realmente engloba prácticamente toda la construcción.

En el artículo 4, se hace referencia a los requisitos que se exigen para las empresas contratistas y subcontratistas, al igual que los requisitos de las empresas donde su función sea ser contratadas o subcontratadas.

En el capítulo 5, se explica el régimen de la subcontratación, donde habrá un máximo de tres subcontrataciones. Es decir, el promotor podrá contratar a una empresa para hacer alguna actividad; esta empresa podrá subcontratar a otra empresa; y esta última podrá también subcontratar a otra y ya no se podrá realizar más subcontrataciones.

En referencia al capítulo 8, se redacta la documentación de la subcontratación, donde dice que cada contratista debe disponer en la obra de un Libro de Subcontratación. En este libro, aparecen todas la subcontrataciones realizadas de las empresas subcontratistas al igual que las actividades a realizarse.



Normativa chilena:

En cuanto a Chile, se encuentra la Ley de Subcontratación para Empresas del Sector de la Construcción del año 2007.

En cuanto al reglamento de seguridad para empresas contratistas y subcontratistas, se explica una serie de definiciones como por ejemplo el accidente de trabajo fatal, el accidente de trabajo grave, administrador del contratista, contratista, administrador de contrato, etcétera.

En cuanto al capítulo 2, se hace referencia al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo explica la organización, planificación, evaluación y las acciones en pro de mejoras o medidas correctivas.

En referencia al capítulo 3, se habla de las empresas Contratistas y Subcontratistas. Primero se comenta ciertas exigencias y prohibiciones que deben cumplir las empresas que contratan o subcontratan como por ejemplo, la prohibición de incorporar trabajadores sin haber cumplido con el deber de informar. Dichas empresas también tienen una serie de obligaciones como dicta la normativa, como por ejemplo de efectuar las coordinaciones necesarias para cumplir la normativa en materia de prevención de seguridad y salud en el trabajo. En este capítulo también se comenta las responsabilidades de los Contratistas y Subcontratistas.

Por último, en el capítulo 4, que habla de los trabajadores de empresas Contratistas y Subcontratistas, en el artículo 21, se refiere a las obligaciones de los trabajadores, y donde se muestra un listado de todas ellas.

Aspectos a mejorar en ambos países:

Aspectos a mejorar en España:

Resumiendo, se explica bien el régimen de subcontratación, el cómo se realiza y las medidas que deben tomar las empresas contratistas y subcontratistas. Como punto a mejorar, se pueden introducir un inciso en el que si las empresas contratistas o subcontratistas incumplen las normas, se las multa con algún monto en dinero como sanción, o hacer referencia a la normativa Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en España del año 2000, qué es exactamente la normativa que está actualmente en rigor en cuanto a infracciones y sanciones.

Otro aspecto a mejorar es en el artículo 5, donde se hace referencia al régimen de subcontratación, diciendo el límite subcontrataciones que se pueden hacer, etcétera. La mejora es la subcontratación de los trabajadores autónomos, ya que las empresas se aprovechan de la situación.

Una empresa puede subcontratar a un trabajador autónomo, y únicamente tiene que pagarle al trabajador tanto monto de dinero por hora y nada más, cuando el trabajador autónomo debe pagar el IVA y el seguro. Como aspecto a mejorar, se debe mejorar la normativa en cuanto a los trabajadores autónomos.

A continuación se aclara cual es la situación de los trabajadores autónomos en el país de España, para su mejor entendimiento:

El primer concepto que se debe conocer es la base de cotización. Esta base es el precio con el que la Seguridad Social calcula cuánto paga un trabajador autónomo al mes de cuota y su futura pensión de jubilación. Cuando se da de alta, se debe indicar en qué base de cotización está: la base mínima es de 844,4 euros mensuales y la máxima es de 3.606 euros al mes.

En función de la base que se elija, la cuota mensual depende de qué prestación y atención futura quiera asegurarse. Si su base de cotización es la mínima, su cuota mensual es de 264 euros; mientras que si elige la base máxima, su cuota es de 1.075 euros. Dichas cantidades, cubren únicamente la prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común. Por otro lado, si además se quiere estar cubierto frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales y el posible cese de su actividad, la cuota anteriormente comentada sube de precio.

Pero realmente, esta protección por desempleo no es realmente buena ni bien recibida por los trabajadores autónomos, ya que para poder tener derecho a ella, se necesita haber cotizado hasta 12 meses, y solo da derecho a 2 meses de prestación.

Aparte de las cotizaciones sociales, los autónomos pagan impuestos como cualquier otra persona, y se hace a través del IRPF y del IVA.

La persona que se quiera dar de alta de cómo trabajador autónomo, su primer paso, es visitar una delegación de Hacienda, para realizar una declaración censal en la que se incluyan sus datos personales, la actividad y la ubicación de su negocio y los impuestos que tendrá que pagar.

Uno de estos impuestos, es el Impuesto de Actividades Económicas (IAE), un tributo que grava las actividades empresariales o artísticas que se ejerzan.

Para aún entender mejor la situación en España, según la revista Forbes, se analizó el coste de ser autónomo en algunos países europeos y Estados Unidos, y está fue la comparación con España:

- En Portugal, los autónomos no pagan cuotas ni IVA, aunque a cambio abonan al Estado el 24,5% de lo que ingresan anualmente.
- En Italia, los trabajadores autónomos sólo pagan en función de las ganancias (un 20%).
- En Francia, las cuotas de los autónomos dependen de la profesión elegida y de los ingresos que obtengan, pero en su primer año no pagan nada.
- En Holanda, los autónomos pagan una cuota de 50 euros anuales y un seguro que les cuesta 100 euros mensuales.
- En Reino Unido se tiene establecida una cuota fija de entre 13 y 58 euros, y no tiene declaraciones trimestrales de IVA, sino que paga al final del ejercicio fiscal en función de las ganancias conseguidas.
- En Alemania se paga una cuota de 140 euros siempre que se superen los 1.700 euros de ingresos netos mensuales, y se deben suscribir obligatoriamente en un seguro médico.
- En Estados Unidos tampoco hay cuotas para los autónomos, aunque están obligados a hacerse un seguro médico, y los impuestos se pagan en relación a lo que se produce.

Por última mejora en referencia a la Ley de Subcontratación en España, es para el artículo 8, que se habla de la documentación de la Subcontratación, sobretodo haciendo referencia al Libro de Subcontratación, donde en dicho libro deben estar apuntadas un listado de datos como por ejemplo, las subcontrataciones de la obra, el objeto de su contrato, datos de la empresa subcontratada, etcétera. Pero en ningún momento se nombra las actividades que van a realizar las empresas subcontratadas, y es un buen dato para aportar más información.

Aspectos a mejorar en el país de Chile:

En Chile un punto de mejora, sería al igual que en la ley en España, del inciso en caso de infracción y su merecida sanción. Se debe hacer un inciso a la normativa de infracciones y sanciones que exista en Chile, en este caso, al capítulo 3 del Decreto 47 del año 1992, sobre la Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones; o en su caso, al documento que publicó la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, en cuanto a los montos de las multas y sanciones a las empresas.

Y por otro lado, una buena mejora es explicar el régimen de subcontratación, ya que no se explica en ningún momento si hay un límite de subcontrataciones tanto de empresas como de trabajadores autónomos.

Según la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, se publica la Ley 20.123, donde se regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Esta Ley dice lo siguiente:

Las partes involucradas son las siguientes:

- Empresa principal, que es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.
- Empresa contratista y sus trabajadores, que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.
- Empresa subcontratista y sus trabajadores, que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

No existe una delimitación específica para utilizar la subcontratación. Solamente depende de las obras, faenas o servicios que la empresa que actúe como principal, necesite cumplir y quiera externalizar. Tampoco existe ningún caso en que quede prohibida la subcontratación.

Entre la empresa principal y la empresa contratista, es necesario un contrato de servicios. Dicho contrato se rige por las normas del Código Civil.

No existen límites específicos de cuántas empresas contratistas se puedan tener a su servicio una empresa principal, ya que solo depende de las funciones que se requiera cumplir y externalizar.

Tampoco existen plazos fijos determinados sobre cuánto tiempo se pueden prestar servicios bajo el régimen de subcontratación, sino que la duración de dichos servicios se determinan en el contrato de trabajo que haya suscrito el trabajador con la empresa contratista o subcontratista.

Las obligaciones de la empresa principal con los trabajadores del contratista o subcontratista son las siguientes:

- Adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena.
- La seguridad e higiene en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista, cuando éstos prestan servicios en su obra o faena.

En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la empresa principal tendrá la obligación de proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores del contratista o subcontratista, y que por causa del incumplimiento de este deber, se generen perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, lo cual, el trabajador puede demandar directamente a la empresa principal por la reparación de tales perjuicios.

Tabla comparativa modo resumen:

Ley 32/2006 en España	Ley de Subcontratación en Chile
Infracciones y sanciones	Infracciones y sanciones
Regulación con autónomos	Régimen de Subcontratación
Libro de Subcontratación	

Tabla nº 14: Aspectos a mejorar en la Subcontratación en la construcción.

Elaboración propia en cita a la Normativa de la Subcontratación en la construcción

---

## 6. CONCLUSIONES

---

Una vez realizado y evaluado la memoria de la diferenciación de leyes de prevención de riesgos laborales, se puede concluir lo siguiente:

El trabajo realizado está acorde con los objetivos propuestos. Se han analizado las leyes de prevención de riesgos laborales de los países de España y Chile, así como el Reglamento en Servicios de Prevención, las leyes de Infracciones y Sanciones, y la normativa de la Subcontratación en la Construcción. Pues bien, una vez analizado se puede concluir que:

Se necesita urgentemente una actualización de las leyes generales de prevención de riesgos laborales, ya que aparte que ambas son del siglo pasado, se encuentran varios puntos determinantes para dicha actualización:

En referencia a la norma de Chile, cuando comenta los organismos existentes en el país, ocurre que alguno de ellos ya no existe, como es el caso del Servicio de Seguro Social, que dejó de funcionar en el año 1982; y por otro lado, el Servicio Nacional de Salud, que acabó en el año 1979.

Otro punto importante para la actualización de la norma es que, en este caso en la ley de España, el tema de las sanciones sigue estando en pesetas, cuando la moneda actual es el euro (€). No es lógico que la cantidad de dinero que se vaya a imponer en caso de sanción esté en la moneda anterior a la actual.

Por último, la ley española, debería ser más específica a la hora de definir las personas protegidas, ya que englobar a todos los trabajadores por igual tal y como hace, no es recomendable, porque no todos las personas son iguales, como se indica en la norma chilena.

Siguiendo con el análisis de la ocurrencia de accidentes en la construcción, se puede comprobar que es un oficio donde ocurren muchos accidentes, ya que es un trabajo que conlleva más accidentes. Por eso, es de vital importancia, tener en cuenta la prevención de riesgos laborales en la construcción, para que cada vez se produzcan menos accidentes. De esta manera, se conseguirá beneficios, ya sea para las personas como para las empresas.

Para poder mejorar la prevención de riesgos en la construcción, se deben tener presentes los aspectos a mejorar propuestos en cuanto al reglamento en servicios de prevención, las infracciones y sanciones, y la subcontratación en la construcción.

Como aspectos más destacables de la normativa comentada en el párrafo anterior, se acentúa lo siguiente:

En cuanto al reglamento en servicios de prevención, se mencionan mucho a los técnicos de prevención de riesgos, pero en ningún momento se comenta qué titulación mínima deben tener dichos técnicos o profesionales del oficio.

En el tema de las infracciones y las sanciones, es insólito que no exista un documento específico en Chile sobre el tema debido a su importancia en el mundo empresarial. Mientras que en España, se hace raro que en el mismo documento existan sanciones tanto en pesetas como en euros, y se debe actualizar todo a la misma moneda.

Finalmente, en la subcontratación en la construcción, es digno de estudio cómo funciona el tema de los trabajadores autónomos en España en comparación con los países europeos. Mientras que en Chile, lo más destacado, es que no existe un régimen o número límite de subcontrataciones que se puedan hacer durante una obra.

## BIBLIOGRAFIA

---

### Marco teórico

#### Definiciones

<http://definicion.de/ley/>

<http://definicion.de/decreto/>

[https://es.wikipedia.org/wiki/Real\\_decreto](https://es.wikipedia.org/wiki/Real_decreto)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Real\\_Decreto\\_Legislativo](https://es.wikipedia.org/wiki/Real_Decreto_Legislativo)

#### Historia en Chile

<http://www.previsionsocial.gob.cl/cst/wp-content/descargas/perfil-diagnostico-institucionalidad-sst-oit.pdf>

<http://donsegurito.blogspot.cl/2007/10/el-blog-del-prevencionista.html>

<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/accidentes-del-trabajo>

#### Historia en España

<http://www.empresalud.com.ar/espana-breve-historia-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-durante-el-franquismo-y-la-transicion/>

<https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm>

<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/12/13/noticias/1323789760.html>

### Análisis de la ocurrencia de accidentes en la construcción

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-78814.html>

[http://www.sec.cl/sitioweb/transparencia\\_activa/julio2010/Decreto\\_327.pdf](http://www.sec.cl/sitioweb/transparencia_activa/julio2010/Decreto_327.pdf)

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/g\\_electr.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/g_electr.pdf)

<http://miros.cl/wp-content/uploads/2015/03/NCh0349-1999.pdf>

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp\\_278.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_278.pdf)



[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_682.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_682.pdf)

<https://trabajoenalturas.wordpress.com/normativa-en-chile/>

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_481.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_481.pdf)

[http://www.ist.cl/ist/site/artic/20150507/asocfile/20150507143935/decreto\\_supremo\\_594\\_actualizado\\_junio\\_2015\\_baja.pdf](http://www.ist.cl/ist/site/artic/20150507/asocfile/20150507143935/decreto_supremo_594_actualizado_junio_2015_baja.pdf)

<http://www.publimetro.cl/nota/cronica/accidentes-laborales-en-chile-anotan-baja-de-6-en-periodo-2013-2014nbspxIQoak!gIxc8b1GAWE1k/>

### **Normativa en España:**

Ley de Prevención de Riesgos Laborales España. (Ley 31/1995)

<http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/normativa/textoslegales/leyprevencion/pdfs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf>

[https://www.uab.cat/iDocument/499/608/Llei\\_31\\_1995\\_8\\_novembre\\_preveccio\\_riscos\\_laborals,0.pdf](https://www.uab.cat/iDocument/499/608/Llei_31_1995_8_novembre_preveccio_riscos_laborals,0.pdf)

LEY 32/2006 (Subcontratación en el sector de la Construcción)

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Leyes/2006/32\\_2006/PDFs/ley322006reguladoradelasubcontratacionenelsectordelacons.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Leyes/2006/32_2006/PDFs/ley322006reguladoradelasubcontratacionenelsectordelacons.pdf)

RD 39/1997 (Reglamento en servicios de prevención)

[http://www.upc.edu/cau/docs/comuns/reglament\\_dels\\_serveis\\_de\\_preveinci\\_de\\_riscos\\_laborals.pdf](http://www.upc.edu/cau/docs/comuns/reglament_dels_serveis_de_preveinci_de_riscos_laborals.pdf)

RDL 5/2000 (Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social)

[http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/docs\\_normativa/realdecretolegislativo52000de4deagostoporelqueseaprue.pdf](http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/docs_normativa/realdecretolegislativo52000de4deagostoporelqueseaprue.pdf)

### **Normativa en Chile:**

LEY 16744 (Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales)

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

<http://www.sigweb.cl/sitio/wp-content/uploads/2011/11/Ley-N%C2%B0-16.744-y-Reglamentos-Edici%C3%B3n-ACHS-actualizada.pdf>

Ley de Subcontratación para empresas de la construcción

<http://safetychile.com/wp-content/uploads/downloads/2010/04/manual+de+aplicacion+ley+de+subcontratacion.pdf>

DECRETO 47 (Ordenanza general de la ley de urbanismo y construcciones)  
Infracciones y sanciones

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8201>

DECRETO 40 (Reglamento de los Servicios de Prevención)

<http://www.ist.cl/ist/site/artic/20150505/asocfile/20150505185232/ds40.pdf>

### **Análisis de las leyes de prevención de riesgos laborales**

<http://www.definicionabc.com/politica/administracion-publica.php>

[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Funciones\\_ITSS/](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/)

<http://www.definicionlegal.com/definicionde/institucionnacionaldeseguridadehigieneeneltrabajo.htm>

!

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnextoid=62f5a126a4a85110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

[https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio\\_de\\_Seguro\\_Social](https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_de_Seguro_Social)

[http://www.asociaciondemutuales.cl/?page\\_id=724](http://www.asociaciondemutuales.cl/?page_id=724)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio\\_Nacional\\_de\\_Salud\\_\(Chile\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_Nacional_de_Salud_(Chile))

[https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_de\\_Previsi%C3%B3n\\_Social\\_\(Chile\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_de_Previsi%C3%B3n_Social_(Chile))

<http://www.sigweb.cl/sitio/wp-content/uploads/2012/06/Suben-multas-y-Sanciones-a-Empresas.pdf>

[http://economia.elpais.com/economia/2009/11/12/actualidad/1258014781\\_850215.html](http://economia.elpais.com/economia/2009/11/12/actualidad/1258014781_850215.html)

<http://www.ist.cl/preguntas-frecuentes/ist/2015-05-12/101130.html>

[http://www.paritarios.cl/actualidad\\_encaso\\_de\\_accidente.htm](http://www.paritarios.cl/actualidad_encaso_de_accidente.htm)

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/tus-derechos/prestaciones-contributivas/contributiva-pension-familiares/>

[http://www.segsocial.es/Internet\\_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondeIncapacida45982/index.htm](http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondeIncapacida45982/index.htm)

<http://donsegurito.blogspot.cl/2007/10/blogalaxia-tags-accidentes-seguridad.html?m=1>

**Mejoras para Reglamento en servicios de prevención, infracciones y sanciones, y la subcontratación en la construcción.**

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/39\\_97/PDFs/realdecreto391997de17deeneroporelqueseapruebaelreglaTxtAnt.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/39_97/PDFs/realdecreto391997de17deeneroporelqueseapruebaelreglaTxtAnt.pdf)

[http://www.aiep.cl/detalle-carrera/10-07-15/T%C3%A9cnico\\_en\\_Previsi%C3%B3n\\_de\\_Riesgos.aspx](http://www.aiep.cl/detalle-carrera/10-07-15/T%C3%A9cnico_en_Previsi%C3%B3n_de_Riesgos.aspx)

<http://www.duoc.cl/carrera/ingenieria-en-prevencion-de-riesgos>

[http://www.leychile.cl/Consulta/m/norma\\_plana?org=&idNorma=11929](http://www.leychile.cl/Consulta/m/norma_plana?org=&idNorma=11929)

[http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/sst\\_preguntas.html](http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/sst_preguntas.html)

<http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familias/instalacion-mantenimiento/prevencion-riesgos-profesionales.html>

<http://infoautonomos.eleconomista.es/seguridad-social/cuota-de-autonomos-cuanto-se-paga/>

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-93827.html>

---

## ANEXO

---

### 1. Ley 31/1995. Ley de Prevención de riesgos laborales en el país de España.

#### 1.1.1 Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

##### 1.1.1.1 - Objeto y carácter

La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos laborales.

Esta ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

##### 1.1.1.2 – Ámbito de aplicación

Al hacer referencia a trabajadores y empresarios, estarán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios.

Dicha ley no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero
- Servicios operatorios de protección civil, y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

##### 1.1.1.3 – Definiciones

Prevención → Conjunto de actividades o medidas adoptadas, o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo

Riesgo laboral → La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde un punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Daños derivados del trabajo → Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente → aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Potencialmente peligrosos → Procesos, actividades u operaciones que en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

Equipo de trabajo → Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Condición de trabajo → Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

En esta definición también quedarán incluidos los siguientes aspectos:

- Características generales de los locales, instalaciones, equipos y productos existentes en el centro de trabajo.
- Agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de riesgos mencionados.

Equipo de protección individual → cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar la seguridad o su salud en el trabajo, así mismo como cualquier complemento o accesorio destinado para tal finalidad.

1.1.2- Capítulo II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

1.1.2.1 – Normas reglamentarias

El gobierno, a través de normas reglamentarias y previas consultas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que se relacionan con:

- Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Limitaciones o prohibiciones que afectarán a los procesos de agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Se podrá establecer el sometimiento de estos procesos a trámites de control administrativo, así como en caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
- Condiciones especiales para cualquiera de los supuestos del punto anterior, tales como la formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- Procedimientos para evaluar los riesgos para la salud de los trabajadores, normalizar los métodos y guías de actuación preventiva.
- Modas de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, contemplando lo peculiar de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como las capacidades que deban reunir los servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos realmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- Calificar las enfermedades profesionales, así como los requisitos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

Todas estas normas comentadas anteriormente, deberán mantener una debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad. También serán objeto de evaluación, y en algunos casos, tendrán una revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

#### 1.1.2.2 – Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral

Las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, con los siguientes términos:

- Promover la prevención y asesoramiento a desarrollar por las personas técnicas en materia preventiva, incluida la cooperación técnica, información, divulgación, formación e

investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para conseguir los objetivos que marca esta Ley.

- Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante actuaciones de vigilancia y control. Se prestará asesoramiento y asistencia técnica necesaria para el mejor cumplimiento de la normativa y se desarrollarán programas específicos que van dirigidos para lograr una mayor eficacia en el control.
- Se sancionará el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de la presente Ley.

Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se han señalado anteriormente, continuarán siendo desarrolladas en lo referente a los trabajos de minas, canteras y túneles, que exijan la aplicación de técnica minera, es decir, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear.

#### 1.1.2.3 – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico especializado de la Administración General del Estado, donde su misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y el apoyo a la mejora de las mismas.

Para dicha misión, se establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

A continuación, repasaremos las funciones que tendrá el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- Asesorar técnicamente en la elaboración de la normativa legal.
- Promocionar o realizar actividades de formación, información, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, siempre con la coordinación y colaboración, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, en el ámbito de las Administraciones públicas.

- Colaborar con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

En relación con las instituciones de la Unión Europea (UE), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como referente a nivel nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

#### 1.1.2.4 - Inspección de Trabajo y Seguridad Social

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá la misión de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A partir de esta misión, aportará las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que indican en las condiciones de trabajo en materia de prevención, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando se compruebe la infracción producida a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Asesorar e informar a las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos, en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros que se considere necesario dicho informe, así como las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones, y en general, en los supuestos en que aquella lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comprobar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos por la Ley.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.



La Administración General del Estado y, en su caso, las Administraciones Autonómicas, podrán adoptar las medidas precisas para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus respectivos ámbitos de competencia.

#### 1.1.2.5 – Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral, se llevarán a cabo a partir a través de las siguientes acciones:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para conseguirlo, se establecerán unas pautas y protocolos de actuación, a los que deberán someterse los servicios comentados.
- La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto a las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, o la realización para poder identificar y prevenir las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- La supervisión de la formación que en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- Elaborar y divulgar los estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

#### 1.1.2.6 – Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La comisión estará integrada por un representante de cada Comunidad Autónoma y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La comisión conocerá las actuaciones que desarrolle las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control. Podrán formular propuestas de las actuaciones comentadas, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

Podrá adoptar sus acuerdos por mayoría. Los representantes de las Administraciones públicas tendrán un voto cada uno, y dos los de las organizaciones empresariales sindicales.

La Comisión estará formada por un presidente y cuatro vicepresidentes. La secretaria de la Comisión, como órgano técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### 1.1.3 – Capítulo III. Derechos y Obligaciones

#### 1.1.3.1 – Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se trata del deber de la protección del empresario a sus trabajadores.

Dicho derecho puede ser de información, consulta, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud.

El empresario deberá cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. El coste de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, no deberá recaer de ninguna manera sobre los trabajadores.

#### 1.1.3.2 – Principios de la acción preventiva

El empresario integrará las medidas necesarias siguiendo los principios generales. A continuación veremos los más importantes.

- Evitar los riesgos.

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, contando en dicha planificación la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá tener en cuenta las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para ello, se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudiera implicar determinadas medidas preventivas.

Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos, y los sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

#### 1.1.3.3 – Equipos de Trabajo y medios de protección

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a dicho trabajo.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con la finalidad de que:

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha actualización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos laborales no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo.

#### 1.1.3.4 – Formación de los trabajadores

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, que sea la adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el equipo de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente. Dicha formación se deberá impartir dentro de la jornada laboral, o en su defecto, en otras horas pero descontando horas de la jornada laboral. Se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios externos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### 1.1.3.5 – Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas, y controlarlas periódicamente.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, detección y combate de incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

#### 1.1.3.6 – Documentación

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas:

- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y la planificación de la acción preventiva.
- Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Práctica de los controles del estado de la salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo.

#### 1.1.3.7 - Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de los riesgos, y en función de ésta, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

#### 1.1.3.8 – Protección de la maternidad

La presente Ley deberá comprender la determinación, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias afín de evitar el riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluyen el descarte de trabajos nocturnos o trabajos de turnos.

Si la adaptación de las condiciones de trabajo no fueran suficientes, y aun así, comportará un riesgo para las trabajadoras embarazadas, siempre y cuando lo certifique el médico de la Seguridad Social, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Dicho cambio se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efecto hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de trabajo anterior.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto, siempre con previo aviso al empresario y justificando la necesidad.

#### 1.1.3.9 – Protección de los menores

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar, determinando la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

La evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

#### 1.1.3.10 – Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

Corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores deberán seguir las instrucciones siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### 1.1.4 – Capítulo IV. Servicios de prevención

##### 1.1.4.1 – Servicios de prevención

Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Se entenderá como servicio de prevención como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes y referentes a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los riesgos derivados del trabajo.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser aprobados para cumplir con las funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de:

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgo a las que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos de la empresa.

#### 1.1.5 – Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores

##### 1.1.5.1 – Consulta de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto ambiental en el trabajo.
- La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales de la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, dichas consultas comentadas anteriormente, las llevarán a cabo los representantes.

##### 1.1.5.2 – Delegados de prevención

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, siguiendo la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores → 2 Delegados de prevención
- De 101 a 500 trabajadores → 3 Delegados de prevención
- De 501 a 1000 trabajadores → 4 Delegados de prevención
- De 1001 a 2000 trabajadores → 5 Delegados de prevención
- De 2001 a 3000 trabajadores → 6 Delegados de prevención
- De 3001 a 4000 trabajadores → 7 Delegados de prevención
- De 4001 en adelante → 8 Delegados de prevención

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores vinculados con contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos en plantilla.
- Los contratos de trabajo que sean menores a un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados, se computará como un trabajador más.

#### 1.1.5.3 – Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular, ante ellos, las observaciones que vean oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar, del empresario, la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo, a tal fin, efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

#### 1.1.5.4 – Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se formará un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

El comité de Seguridad y Salud se reúnen trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las representaciones en el mismo. El comité adopta sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

#### 1.1.5.5 – Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

Competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los riesgos en la empresa. Se debaten los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### 1.1.6 – Capítulo VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

##### 1.1.6.1 – Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

Los fabricantes, importadores, suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores, suministradores de sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### 1.1.7 – Capítulo VII. Responsabilidades y sanciones

##### 1.1.7.1 – Responsabilidades y su compatibilidad

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente.

No podrán ser sancionados los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

##### 1.1.7.2 – Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, se requiere al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente.

El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su reparación.

#### 1.1.7.3 – Paralización de Trabajos

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que no se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales que implicaría un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata del trabajo. Esta medida será comunicada a la empresa responsable, donde ésta la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o a los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladará su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa podrá impugnar dicha decisión en un plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en un plazo máximo de veinticuatro horas. Esta resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si así lo decreta, o por el empresario tan pronto como se solucionen las causas que motivaron la paralización, pero, comunicando a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### 1.1.7.4 – Infracciones administrativas

Son infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la presente Ley.

Las infracciones serán objeto de sanción tras la inducción del oportuno expediente sancionador a propuesta del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o petición de los representantes.
- Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado, a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- En caso de discrepancia entre los Ministros competentes, como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

Las infracciones en el ámbito laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

#### 1.1.7.5 – Infracciones leves

Son infracciones leves:

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- No avisar, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente de los accidentes de trabajo ocurridos y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura de centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar.
- Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- Cualquier otra que afecte a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén consideradas como graves o muy graves.

#### 1.1.7.6 – Infracciones graves

Son infracciones graves:

- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos.
- No avisar a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales, declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- No comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar.
- El incumplimiento de la obligación a elaborar el plan específico de seguridad e higiene en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas, así como el incumplimiento de dicha obligación mediante alteraciones en el volumen de la obra o en el número de trabajadores en fraude de ley.
- La adscripción de trabajadores o puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en situaciones transitorias que no respondan a exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables.
- La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas.
- No adoptar las medidas preventivas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajos reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los Delegados de Prevención.
- No adoptar los empresarios que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo las medidas de coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.
- No informar al empresario titular del centro de trabajo a aquellos que desarrollen actividades en el mismo sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
- No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de prevención y prevención de la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.
- El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención, o en su caso, al servicio de prevención, de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.
- No someter, en los términos reglamentarios establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

#### 1.1.7.7 – Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
- No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales que impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o reanudar los trabajos sin haber reparado las causas que provocaron la paralización.



- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.
- Las acciones que impidan ejercer el derecho de los trabajadores a la paralización de su actividad en los casos de riesgo grave e inminente.
- No adoptar cualquier otra medida preventiva aplicable a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### 1.1.7.8 – Sanciones

Las sanciones por las infracciones comentadas anteriormente podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, dependiendo de los siguientes criterios:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados
- Las medidas de protección colectiva o individual adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

El acta de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que da inicio al expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.

Las sanciones se graduarán en:

- Infracciones leves
  - Grado mínimo: hasta 50.000 pesetas
  - Grado medio: de 50.001 pesetas a 100.000 pesetas
  - Grado máximo: de 100.001 pesetas a 250.000 pesetas
- Infracciones graves:
  - Grado mínimo: de 250.000 pesetas a 1.000.000 de pesetas
  - Grado medio: de 1.000.001 pesetas a 2.500.000 pesetas
  - Grado máximo: de 2.500.001 pesetas a 5.000.000 pesetas
- Infracciones muy graves:
  - Grado mínimo: de 5.000.001 pesetas a 20.000.000 pesetas
  - Grado medio: de 20.000.001 pesetas a 50.000.000 pesetas
  - Grado máximo: de 50.000.001 pesetas a 100.000.000 pesetas

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

#### 1.1.7.9 – Reincidencias

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó sanción anterior en el término de un año desde la comisión de ésta. En tal supuesto se requiere que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

En caso que hubiera reincidencia, la cuantía de las sanciones dichas anteriormente podría incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

#### 1.1.7.10 – Prescripción de las infracciones

Las infracciones a la normativa en prevención de riesgos laborales prescriben, contando desde la fecha de infracción en:

- Infracciones leves → al año
- Infracciones graves → a los tres años
- Infracciones muy graves → a los cinco años

#### 1.1.7.11 – Competencias sancionadoras

En el ámbito de las competencias del Estado, las infracciones serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad laboral competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas; por el Director General de Trabajo, hasta 15.000.000 de pesetas; por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, hasta 50.000.000 de pesetas; y por el consejo de Ministros, hasta 100.000.000 de pesetas.

En los supuestos de pluralidad de infracciones recogidas en un único expediente sancionador, será órgano competente para imponer la sanción para la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía.

La atribución de competencias no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia, en los términos y con los límites previstos en sus respectivos Estatutos de Autonomía y disposiciones de desarrollo y aplicación.

## **2. Ley 16.744. Normas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el país de Chile**

### 2.2.1 - Título 1. Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

#### 2.2.1.1 – Obligatoriedad

Se declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente Ley.

#### 2.2.1.2 – Personas protegidas

- Todos los trabajadores por cuenta ajena, sin relevancia de las labores que ejecuten, ya sean manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluyendo los servicios domésticos y los aprendices.
- Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.
- Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares

En cuanto al punto de los funcionarios públicos y el punto de los estudiantes, el Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, el financiamiento y condiciones en que deberá incorporarse el régimen de seguro de esta ley.

Por otro lado, en referencia al punto de los trabajadores independientes, el Presidente de la República quedará facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley.

Estarán protegidos también, todos los estudiantes por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional. Para estos efectos, se entenderá por estudiantes a los alumnos o cursos de los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente.

### 2.2.1.3 – Afiliación

La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna mutualidad.

Respecto a los trabajadores de contratistas o subcontratistas, se deben observar también las siguientes reglas:

- El dueño de la obra, empresa o faena, será subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores.
- Igual responsabilidad afectará al contratista en relación las obligaciones de sus subcontratistas.

## 2.2.2 - Título 2. Contingencias cubiertas

### 2.2.2.1 – Contingencias cubiertas

Para los efectos de esta ley, se entiende por accidente de trabajo, toda lesión que una persona sufra a causa del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

También se considera accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, o en su caso, entre dos lugares de trabajo aunque corresponda a distintos empleadores. En este caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Los daños sufridos por dirigentes institucionales sindicales a causa o en ocasión de desempeño de sus cometidos gremiales también serán considerados accidentes del trabajo.

Finalmente habrá que exceptuar los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionadamente por la víctima.

Los consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley, en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectara al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Se considerará Enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Dicha enumeración deberá revisarse por lo menos cada tres años.

Los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviese enumerada en la lista que se refiere el apartado anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

### 2.2.3 - Título 3. Administración

#### 2.2.3.1 - Administración

La administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores.

Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro es administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal. Un comité asesor propone la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos. El Servicio de Seguro Social cumple sus funciones a través del Departamento de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna es determinada por un reglamento que dicta el Presidente de la República.

Respecto a los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados. Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de la Salud será obligatorio convenir en el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

El seguro también podrá ser administrado, por la Mutualidad de los Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

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

- Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores.
- Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación.
- Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro.
- Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Presidente de la República es quién tendrá la facultad para que, dentro de un año, contando desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico.

#### 2.2.4 - Título 4. Cotización y financiamiento

##### 2.2.4.1 - Cotización y financiamiento

El seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará de la siguiente manera:

- Con una cotización básica general del 0,90 % de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4 % de las remuneraciones imponibles, que también será cargo del empleador.
- Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley.
- Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva.

Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional, o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente ordene, deberá cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100 %, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Las condiciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

- La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adecuadas.
- El infractor deberá pagar un interés penal de un 3 % mensual sobre el monto de lo adecuado.
- En la misma liquidación se impondrá también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual.

Esta multa se recargará en un 50 % si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2 % ni superior al 5 % del ingreso anual.

Respecto de las mutualidades, el estatuto orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de la Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

## 2.2.5 - Título 5. Prestaciones

### 2.2.5.1 – Definiciones

Se entenderá como “Entidad Empleadora” a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo; y por “trabajador” a toda persona, empleado u obrero que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.



Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidos por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar que ha recibido una remuneración a aquélla por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales.

Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que se produzcan:

- Que producen incapacidad temporal.
- Que producen invalidez parcial.
- Que producen invalidez total.
- Que producen gran invalidez.
- Que producen la muerte.

#### 2.2.5.2 – Prestaciones médicas

La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio.
- Hospitalización si fuere necesario.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

#### 2.2.5.3 – Prestaciones por incapacidad temporal

El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

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

El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social. El beneficiario del subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Si el accidentado o enfermo se negara a seguir el tratamiento o dificultara o impidiera deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe correspondiente.

#### 2.2.5.4 – Prestaciones por invalidez

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

Si la disminución es igual o superior al 15 % e inferior al 40 %, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuya cantidad no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicha cantidad máxima y el valor asignado a la incapacidad respectiva.

Dicha indemnización global se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario que se determine, a opción del interesado.

El asegurado que sufriera un accidente, que sin incapacitarlo para el trabajo, le produjera una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial y tendrá derecho a la indemnización comentada. En caso de que la mutilación o deformación sea en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización.

Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70 %, el accidente o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuya cantidad será equivalente al 35 % del sueldo base.

Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de sus capacidades, presumiblemente permanente, igual o superior al 70 %. El inválido tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70 % del sueldo base.

Se considerará gran inválido a quien requiera el auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. Dicha persona tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30 % del sueldo base.

Las cantidades de las pensiones aumentarán en un 5 % por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan. En ningún caso, esas pensiones podrán exceder el 50 %, 100 % o 140 % del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total o gran invalidez, respectivamente.

#### 2.2.5.5 – Prestaciones por supervivencia

Si el accidente o enfermedad produjera la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia.

La cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquier edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50 % de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiese invalidado totalmente, o de la pensión básica en el momento de la muerte. Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de la prórroga ha cumplido los 45 años, la pensión se transformará en vitalicia. Se cesará su derecho si contrae un nuevo matrimonio. Pero sin embargo, la viuda que consta de pensión vitalicia y contrae un nuevo matrimonio, tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

La madre de los hijos naturales, soltera o viuda, que hubiera estado viviendo a expensas de la víctima hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30 % de la pensión básica que habría correspondido a la víctima.

Se cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajera nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho a que se le pague de una sola vez el equivalente a dos años de su pensión.

Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquier edad, tendrán derecho a una pensión equivalente al 20 % de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiese invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100 % de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiera invalidado totalmente o de la pensión total que percibía hasta el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez.

## 2.2.6 - Título 6. Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

### 2.2.6.1 – Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que se presente. Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido.

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho de pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá la cantidad.

En todo caso, durante los primeros ocho años, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Después de dicho plazo, el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

## 2.2.7 - Título 7. Prevención de riesgos profesionales

### 2.2.7.1 – Prevención de riesgos profesionales

Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen. Al Servicio Nacional de Salud, también le corresponderá la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores.

En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con las siguientes funciones:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrativo respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores. En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte de los Comités Paritarios.

Las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; que podrán apelar a tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que se le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios, 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 la salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este 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, al fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir 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.

Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de la Salud, o en su caso, el respectivo organismo administrador. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique.

El Servicio Nacional de Salud quedará 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.

Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, se deberán observar 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 víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador, se le aplicará una multa, aún en el caso de que él mismo hubiera sido víctima del accidente.

## 2.2.8 - Título 8. Disposiciones finales

### 2.2.8.1 – Administración delegada

Las empresas que cumplan con las condiciones, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso, tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente 2000 o más trabajadores, donde deben tener un capital y reservas superiores a 7000 sueldos vitales anuales, además de los siguientes requisitos:

- Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación.
- Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubiesen delegado la administración

Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el Servicio Nacional de la Salud y por la superintendencia de Seguridad Social.

### 2.2.8.2 – Procedimiento y recursos

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrativo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

El accidente o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnóstico de la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en caso que la empresa no hubiera realizado la denuncia.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieran sido denunciados y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección de Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de los hechos. En estos casos, el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo.

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles. En contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos.



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

La comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá.
- Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las organizaciones de los trabajadores.
- Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras.
- Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República.

#### 2.2.8.3 – Prescripción y sanciones

Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

Las infracciones, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales. La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

### **3. Real Decreto 39/1997. Reglamento de los Servicios de Prevención en el país de España**

#### Capítulo 1. Disposiciones Generales

##### Artículo 1. Integración de la actividad preventiva

La prevención de riesgos laborales, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

##### Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

La puesta en práctica de toda acción preventiva, requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos, además de evaluar los que no puedan evitarse.

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.

#### Capítulo 2. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

##### Sección 1ª. Evaluación de riesgos

##### Artículo 3. Definición

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada, resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva o individual, o de formación e información de los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y el estado de salud de los trabajadores.

#### Artículo 4. Contenido general de evaluación

La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello se tendrá en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

#### Artículo 5. Procedimiento

Una vez obtenida la información sobre los diferentes puntos comentados, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.

El procedimiento de la evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre el resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención. La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de actividades en las que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellos.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y que la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados, o precisados a la luz, de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos recogidos en:

- Normas UNE (Una Norma Española).
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas Internacionales.
- Guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos profesionales descritos documentalmente.

#### Artículo 6. Revisión

Se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrá en cuenta los resultados de:

- La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- Las actividades para la reducción de los riesgos.
- Las actividades para el control de los riesgos.
- El análisis de los datos según la información aportada por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

#### Artículo 7. Documentación

En la documentación que se muestre, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.

- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayos utilizados.

## Sección 2ª. Planificación de la actividad preventiva

### Artículo 8. Necesidad de la planificación

El empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

### Artículo 9. Contenido

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico.

## Capítulo 3. Organización de recursos para las actividades preventivas

### Artículo 10. Modalidades

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

#### Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- Que se desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización.

#### Artículo 12. Designación de trabajadores

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No obstante, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
- Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

#### Artículo 13. Capacidad de los trabajadores designados.

El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

#### Artículo 14. Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 de trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna actividad peligrosa.
- Que tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en su caso, de los órganos técnicos en materia de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad o de la frecuencia de gravedad de la siniestralidad de la empresa.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a una año, para que en el caso, de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

#### Artículo 16. Servicios de prevención ajenos

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención.

Podrán actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención.
- Obtener la aprobación de la Administración sanitaria.
- Ser objeto de acreditación de la Administración laboral.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

Las entidades deberán disponer como mínimo, de los medios siguientes:

- Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada.
- Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas.

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concretar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.



- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.
- Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Duración del contrato.
- Condiciones económicas del contrato.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán, de forma separada, las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de estos.

#### Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

Por negociación colectiva, o por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica determinada.

Dichos servicios, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos. La actividad preventiva de los servicios de prevención mancomunados se limitará a las empresas participantes. Y dicho servicio deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

#### Capítulo 4. Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas.

##### Artículo 23. Solicitud de acreditación.

Las entidades que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- Aspectos de la actividad preventiva a efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- Ámbito territorial y de actividad profesional en los que se pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales, y de su respectiva ubicación.
- Compromiso para suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

#### Artículo 26. Acreditación

La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante. A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

- Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización de la Seguridad Social.
- Contratos del personal con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
- Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
- Póliza de seguro contratada.
- Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

#### Artículo 28. Registros.

En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, o en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención. Los órganos enviarán a la Dirección General del Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

#### Capítulo 5. Auditorías.

##### Artículo 29. Ámbito de aplicación

Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias como consecuencia de la evaluación de los riesgos, para las empresas que tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias donde se necesite revisar la última auditoría.

En las empresas de hasta seis trabajadores donde el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o varios trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplan y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir.

#### Artículo 30. Concepto y objetivos.

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas, y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, donde tendrá como objetivos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y los medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta el modo en que están organizados o coordinados.

#### Artículo 32. Requisitos.

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y los aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa, no podrán mantener con la misma, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditorías, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

## Capítulo 6. Funciones y niveles de calificación.

### Artículo 34. Clasificación de las funciones.

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- Funciones de nivel básico.
- Funciones de nivel intermedio.
- Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina de trabajo, seguridad del trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

### Artículo 35. Funciones de nivel básico.

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- Promover, en particular, las actualizaciones básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y control de riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, etcétera.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al respecto.
- Cooperar con los servicios de prevención.

### Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

- Promover, con carácter general, la prevención de la empresa.
- Realizar las evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y la reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar complementaria o de colaboración de nivel superior.

Artículo 37. Funciones de nivel superior.

- Mismas funciones que nivel intermedio
- La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- La vigilancia y el control de la salud de los trabajadores.

#### **4. Decreto 40 del año 1969. Reglamento sobre Prevención de Riesgos en el país de Chile**

##### Título 1. Disposiciones generales

###### Artículo 2.

Corresponde al Servicio Nacional de Salud fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las empresas de administración delegada. Los organismos administradores del seguro deberán dar satisfactorio cumplimiento, a las disposiciones que más adelante se indican sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención. Estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

##### Título 2. De las mutualidades de empleadores y empresas de administración delegada

###### Artículo 3.

Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas, a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

###### Artículo 4.

El personal a cargo de estas actividades deberá ser especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo y su idoneidad será calificada previamente por el Servicio Nacional de la Salud, pero en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales solo podrán ser ejercitadas por expertos en prevención de riesgos.

Las mutualidades deberán disponer de suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas.

Se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas. Las Mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos.

El Servicio Nacional de Salud podrá verificar, cuando lo estime conveniente, la eficiencia de las actividades de prevención que desarrollen las Mutualidades; las que, estarán obligadas a proporcionar toda aquella información que les sea requerida y a llevar a la práctica las indicaciones que aquél les formule.

#### Artículo 6.

Las actividades de prevención que deben desarrollar las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada serán de carácter permanente, efectivas, basadas en una organización estable y a cargo de uno o más expertos en prevención.

Si, a juicio del Servicio Nacional de Salud, se comprueba el incumplimiento de las disposiciones anteriores o ineficiencia en los resultados, ellos será causal suficiente para que dicho Servicio solicite a la Superintendencia de Seguridad Social la revocación de la delegación.

### Título 3. De los departamentos de prevención de riesgos

#### Artículo 8.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas:

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



#### Artículo 9.

Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

- Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas.
- Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

La categoría de técnico estará constituida por:

- Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

#### Artículo 10.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán de estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas anteriormente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría de experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización genérica.

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0 % o 0,85 %, el Departamento de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a mil, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7 %, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

Si la cotización adicional genérica es de 2,55 % o 3,4 %, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

#### Título 4. De las estadísticas de accidentes.

##### Artículo 12.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos de las empresas están obligados a llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, y computarán como mínimo a la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes de trabajo.

Se entenderá por tasa de frecuencia el número de lesionados por millón de horas de trabajadas por todo el personal considerado. Y se entenderá por tasa de gravedad el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesarios, de acuerdo con las tablas internacionales, para valorar las incapacidades permanentes y muertes.

Se incluirán en las tasas los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual.

##### Artículo 13.

Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad. La información comprendida en este artículo y en el precedente deberá ser comunicada al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale.

Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán comunicar mensualmente a ellas las informaciones señaladas en el inciso precedente, a fin de que la Mutualidad las comunique, a su vez, al Servicio Nacional de Salud, en la forma que éste señale.

## Título 5. De los reglamentos internos

### Artículo 14.

Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o la entidad deberán integrar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

### Artículo 15.

El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa del Servicio Nacional de Salud, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir.

Si en la empresa no existiera Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de trabajo. Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de estos, de la empresa o de los trabajadores.

### Artículo 17.

En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran, las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido, la instrucción básica en prevención de riesgos a los

trabajadores nuevos, la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios, las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

#### Artículo 18.

El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal, el uso de cualquier elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos, la conservación y el buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador, la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente que sufra, por leve que sea, la cooperación en la investigación de accidentes, la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal, el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad, la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrilla, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

#### Artículo 19.

En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán realizar al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa, pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez, retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa, destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos, operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales, desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

#### Artículo 20.

El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario. Estos fondos se destinarán a

otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10 % para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos.

Cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

#### Título 6. De la obligación de informar de los riesgos laborales

##### Artículo 21.

Los empleadores tienen 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. Los riesgos son inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

##### Artículo 22.

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

## **5. RDL 5/2000. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el país de España**

### Capítulo 1. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Infracciones en el orden social

Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

Las infracciones se califican como leves, graves o muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

#### Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular las siguientes:

- El empresario en relación laboral
- Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.
- Los empresarios, trabajadores, solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento de empleo y de formación profesional ocupacional o continua.
- Los transportistas, agentes consignatarios representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en movimientos migratorios.
- Los empresarios y los trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
- Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo.

- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales.
- Los empresarios titulares de centro de trabajo los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad la auditoría del sistema de prevención de las empresas y las empresas acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.
- Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores.
- Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

### Artículo 3. Concurrencia en el orden jurisdiccional penal

No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y fundamento.

En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento de sancionar, mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o se emite una resolución que ponga fin al procedimiento.

La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

#### Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.

Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

En materia de prevención de riesgos laborales las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves a los tres meses, las graves a los seis meses y las muy graves al año, contados desde la fecha de la infracción.

### Capítulo 2. Infracciones laborales

#### Artículo 5. Concepto

Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y formación profesional continua y de trabajo temporal tipificadas y sancionadas.

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### Capítulo 4. Responsabilidades y sanciones

Sección 1ª. Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados.

#### Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones por las infracciones podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo.

Las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso,



perjuicio causado y cantidad defraudada como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de riesgos.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 40. Cuantía de las sanciones

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1251 a 3125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 a 187.515 euros.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

- Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

#### Artículo 41. Reincidencia

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción en el plazo de 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá la resolución sancionadora que hubiere requerido y adquirido firmeza.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas para cada clase de infracción.

La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

#### Capítulo 7. Disposiciones comunes

##### Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.

La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 100.000 pesetas; al Director general competente hasta 5.000.000 de pesetas; al Ministro de Trabajos y Asuntos Sociales, hasta 10.000.000 de peseta; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 15.000.000 de pesetas.

En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas; por el Director general competente, hasta 15.000.000 de pesetas; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 100.000.000 de pesetas.

La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves de los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público del empleo competente; y en materia de Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de las mismas; la de las muy graves a la autoridad competente a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **6. Decreto 47 del año 1992. Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones en el país de Chile**

### Capítulo 3. De las Sanciones.

#### Artículo 1.3.1.

Las infracciones a las normas contenidas en la presente Ordenanza, quedarán sujetas a las disposiciones y las multas previstas en el Capítulo IV del Título I, de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

#### Artículo 1.3.2.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Urbanismo y Construcciones, se considerarán infracciones a las normas contenidas en la presente Ordenanza, y por lo tanto quedarán sujetas a multa, las siguientes acciones entre otras:

- La ejecución de cualquier obra de construcción en contravención con las disposiciones de la presente Ordenanza.
- La ejecución de una obra sin permiso otorgado por la Dirección de Obras Municipales.
- La adulteración de los planos, especificaciones y demás documentos de una obra, aprobados por la Dirección de Obras Municipales o por los Servicios de utilidad pública que correspondan.
- El incumplimiento por parte del propietario o de cualquier profesional competente, de las instrucciones o resoluciones emanadas de la Dirección de Obras Municipales.
- Negar el acceso a las obras a los funcionarios de la Dirección de Obras Municipales, al Revisor Independiente o al inspector técnico.
- Cambiar el destino de una edificación sin el correspondiente permiso.
- La falta de profesionales competentes responsables de la supervisión, construcción o inspección de la obra.
- La falta de revisor independiente o de inspector técnico, tratándose de edificios de uso público.
- La falta de revisor de Proyecto de Cálculo Estructural, cuando corresponda su contratación.

- La inexistencia del Libro de Obras, las adulteraciones de éste, la omisión de las firmas correspondientes en las instrucciones y observaciones, o el incumplimiento de tales instrucciones sin justificación.
- Emplear materiales o elementos industriales defectuosos que contravengan las disposiciones de esta Ordenanza.

Las multas se aplicarán a quienes resulten responsables de la infracción, de acuerdo a la sentencia dictada al efecto por el Juez de Policía Local correspondiente.

## **7. Ley 32/2006. Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción en el país de España**

### Capítulo 1. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley y definiciones

#### Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley regula la subcontratación en el sector de la construcción y tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

- Excavación.
- Movimiento de tierras.
- Construcción.
- Montaje y desmontaje de elementos prefabricados.
- Acondicionamientos o instalaciones.
- Transformación.
- Rehabilitación.
- Reparación.
- Desmantelamiento.
- Derribo.
- Mantenimiento.
- Conservación y trabajos de pintura y limpieza.
- Saneamiento.

### Capítulo 2. Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción.

#### Artículo 4. Requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas.

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción, como contratista o subcontratista, deberá:

- Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

Además de los requisitos anteriores, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán también:

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

Las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras en el sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 % durante los 18 primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 % durante los meses del 19 al 36, ni al 30 % a partir del 37 mes, inclusive.

#### Artículo 5. Régimen de la subcontratación.

Con carácter general, el régimen de la subcontratación en el sector de la construcción será el siguiente:

- El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.
- El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.
- El primer y segundo subcontratista podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en el último punto que veremos a continuación.
- El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.

- El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajados a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.
- Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la, que, para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajos propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajos distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

No obstante, cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, excepcionalmente se podrá extender la subcontratación establecida, en el apartado anterior a un nivel adicional, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o las causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación.

El contratista deberá poner en conocimiento al coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores a las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación, la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior. Asimismo, deberá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación, de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

#### Artículo 6. Registro de Empresas Acreditadas.

Se creará el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal, la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.



#### Artículo 7. Deber de vigilancia y responsabilidades derivadas de su incumplimiento

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en la legislación social, el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro exigidas, o del régimen de subcontratación, determinará la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

#### Artículo 8. Documentación de la subcontratación.

En toda obra de construcción, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación. Dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores de la misma, las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud para marcar la dinámica y desarrollo del procedimiento de coordinación establecido, y las anotaciones efectuadas por la dirección facultativa sobre su aprobación de cada subcontratación excepcional.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

Asimismo, cada empresa deberá disponer de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 9. Representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que hagan en la misma.

Por convenio colectivo sectorial del ámbito estatal podrán establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio.

#### Artículo 10. Acreditación de la formación preventiva de los trabajadores.

Las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

En la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.

Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referido a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **8. Ley de Subcontratación para Empresas del Sector de la Construcción del año 2007 en el país de Chile.**

### REGLAMENTO DE SEGURIDAD PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

#### Capítulo 1. Consideraciones generales

##### Artículo 1. Propósito

Su objeto será garantizar a los trabajadores que se desempeñen en régimen de subcontratación las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, implementar las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores de una obra, faena o servicios, así como definir los mecanismos para verificar el cumplimiento de los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional por parte de las empresas Contratistas y Subcontratistas y las sanciones aplicables por su no cumplimiento.

##### Artículo 2. Alcance

Este reglamento se entenderá como complemento de todas y cada una de las obligaciones que el contrato y sus documentos anexos establezcan para el Contratista y Subcontratista, debiendo entenderse estas últimas como preferentes en su aplicación en caso de conflicto normativo.

##### Artículo 3. Definiciones

Accidente del trabajo fatal.

Aquel que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

Accidente del trabajo grave.

Cualquier accidente del trabajo que obligue a realizar maniobras de reanimación, de rescate, que ocurra por caída de altura de más de 2 metros, que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o bien que involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

Administrador de contrato.

Persona designada por la empresa, para que en su representación, actúe y se relacione administrativamente con el Contratista en todas las materias relacionadas con el contrato, asumiendo la responsabilidad de velar permanentemente por el cumplimiento correcto.

Administrador del contratista.

Persona natural propuesta por el contratista y aceptada por la empresa que actúa en calidad de Administrador del Contrato con plenas atribuciones en el desempeño de sus funciones y que se relaciona con el Administrador de Contrato de la empresa en las materias técnicas y administrativas del contrato.

Contratista.

Persona natural o jurídica que, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una empresa principal.

Días.

Días corridos, es decir, comprende los días sábado, domingo y los festivos, a menos que se utilice expresamente el término día hábil.

Empresa principal.

Persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena para la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas o subcontratadas.

Faenas afectadas.

Aquel área o puesto de trabajo en que ocurrió un accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa las medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

No conformidades.

Situación o condición sub-estándar que ha sido detectada y tiene el potencial de transformarse en un incidente, en la medida que no exista control sobre ella. Estas pueden provenir desde Auditores internos o externos, reclamos de la comunidad, organismos fiscalizadores de la Ley, trabajadores propios o de terceros, asesores internos o externos y otros.

## Capítulo 2. Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Artículo 4. Políticas de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa principal debe vigilar y coordinar las acciones de prevención de riesgos en la obra, faena o servicio, consistente en implementar su Sistema de Seguridad y dictar el Reglamento Especial.

De igual forma, el estricto cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia deberá materializarse en cada una de las etapas de la construcción por lo cual deberá ponerse en conocimiento a los trabajadores que se encuentran desarrollando labores en la empresa principal.

### Artículo 5. Organización.

Las acciones de coordinación de las actividades preventivas que deberán realizarse por parte de los encargados de la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

- Reuniones conjuntas con los Comités Paritarios y/o Departamentos de Prevención de Riesgos.
- Reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas.
- Dentro de los cinco días de cada mes se informará a las empresas contratistas y subcontratistas.

### Artículo 6. Planificación

La empresa deberá implementar una planificación en la obra, empresa o faena determinada, la cual se fundará en un examen o diagnóstico inicial de la situación, considerando una revisión periódica que identifique los cambios que se produzcan en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir lo siguiente:

- La identificación de los riesgos laborales, la evaluación y análisis.
- Establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo.
- Difusión del diagnóstico a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de sus labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

- Confección de un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.
- Dicho plan o programa será aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

#### Artículo 7. Evaluación.

La empresa podrá realizar Inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador, los cuales deberán estar definidos con anterioridad al inicio de cada obra, faena o servicio y en conocimiento de las empresas contratistas y subcontratistas.

El contratista deberá realizar, con una periodicidad apropiada a la naturaleza del servicio o trabajo, auditorías o inspecciones internas en las cuales verificará el estado de las operaciones e informará de éste a la empresa. Las actividades derivadas de estas inspecciones y auditorías deberán documentarse. Esta información debe estar disponible a solicitud de la empresa.

#### Artículo 8. Acción en pro de mejoras o medidas correctivas.

Dentro de los mecanismos que deberán implementarse se considerarán los siguientes:

- Seguimiento permanente en aquellas faenas con mal diagnóstico.
- Entrega a los trabajadores de estas faenas, de información de riesgos y mejoras prácticas en seguridad.
- El no cumplimiento de las normativas de seguridad informadas al Contratista por la empresa, autorizará a ésta para adoptar las medidas que considere conducentes para corregir las situaciones de riesgo detectadas.

### Capítulo 3. De las empresas Contratistas y Subcontratistas.

#### Artículo 9. Exigencias.

Los Contratistas y Subcontratistas deberán estar legalmente autorizados para ejecutar el Trabajo o Servicio de que se trate.

Para la ejecución de los servicios de que se trate, el Contratista actuará como una empresa independiente y no en calidad de agente de la empresa manteniendo un control completo sobre sus trabajadores y sobre todos sus proveedores y Subcontratistas.

Con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicio, se imponen las siguientes prohibiciones a estas empresas:

- Incorporar trabajadores sin haber cumplido con el deber de informar.
- Incorporar trabajadores sin los implementos de seguridad requeridos.
- Impedir la constitución del Comité Paritario de Faena.

#### Artículo 11. Obligaciones

Durante la ejecución de la Obra o prestación del Servicio, el Contratista y/o Subcontratista cumplirán con las leyes, reglamentos, ordenanzas, normas, órdenes, avisos y exigencias que sean aplicables en el país, región o comuna, incluyendo, entre otras, las relacionadas con la contratación de trabajadores, la actividad de la construcción y otras relacionadas con la naturaleza del Trabajo y/o los Servicios contratados.

El Contratista, a solicitud de la empresa, deberá acreditar el cumplimiento de leyes, reglamentos, ordenanzas, normas, órdenes, avisos y exigencias que sean aplicables en el país, como asimismo el hecho de haber pagado las multas y sanciones que le hubieran sido impuestas, debiendo también demostrar que la situación que hubiere dado origen a aquéllas ha sido superada.

Además, deberá dar cumplimiento a las siguientes obligaciones:

- Efectuar las coordinaciones que fueran necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

- Informar a la empresa principal cualquier condición que implique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional.
- Otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.
- Obligación de adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que le indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada la empresa que apela.
- Formular un programa de trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa.

#### Artículo 13. Trabajo, trabajadores y reglas de trabajo.

Para la ejecución de los servicios o trabajos, el Contratista y/o Subcontratista deberán:

- Emplear solamente profesionales, técnicos, operadores y trabajadores aptos, competentes y calificados, con licencia al día.
- Mantener personal suficiente, habilitado legal y reglamentariamente, idóneo física, psíquica y moralmente con el lugar y la naturaleza de los servicios que prestarán.
- Proporcionar en el régimen de trabajo acordado todos los implementos de trabajo y de seguridad, y cualesquiera demás bienes que sean necesarios o útiles para el más eficiente, seguro y oportuno desarrollo de los servicios y/o trabajos.
- Cautelar que todo el personal se encuentre afiliado a un Organismo Administrador del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que cubra el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cumplir y hacer que se cumplan los procedimientos, reglamentos y reglas de trabajo vigentes en el terreno y para el Trabajo, así como los horarios de trabajo establecidos por o acordados con la empresa.
- Obtener las autorizaciones de la Autoridad pertinente para desempeñar el trabajo con jornadas excepcionales.



Artículo 14. Turnos, jornadas excepcionales, trabajo contiguo y operación con terceros.

El Contratista y/o Subcontratista se obligan a desarrollar el Trabajo o Servicio en los turnos y/o jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo.

El Contratista y/o Subcontratista deberán adoptar las medidas que permitan que los servicios sean ejecutados de forma coordinada con otros trabajos que él mismo, la empresa u otros contratistas o subcontratistas, estén realizando en el lugar de la obra, o en sus proximidades.

Artículo 15. Responsabilidades del Contratista y Subcontratista.

Son responsabilidades del Contratista y Subcontratista las siguientes:

- Identificar, dar cumplimiento íntegro, y mantener al día todas las leyes, normativas, regulaciones, permisos y autorizaciones vigentes específicas de Salud, Medio Ambiente y Relaciones con la Comunidad que apliquen al servicio o trabajo a ejecutar, si éstas son obligaciones del contratista o subcontratista de acuerdo al contrato.
- Todo Contratista que celebre contrato con la empresa deberá estar afiliado a una Mutual de Seguridad, a un Organismo Previsional o tener Administración Delegada, a fin de que todos los trabajadores queden amparados por el Seguro Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Todo Contratista que cuente con más de 100 trabajadores debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto de prevención de riesgos.
- Todo accidente fatal o grave que sufra un trabajador del Contratista o Subcontratista deberá ser atendido de inmediato en el Policlínico e informado al Asesor de Salud y Seguridad de la empresa, y tendrá la obligación de suspender inmediatamente la faena afectada informando de este hecho a la Inspección del Trabajo.
- El Contratista deberá comunicar a la empresa los incidentes ocurridos, con impacto real o potencial grave a la Salud y/o Medio Ambiente. Tal comunicación deberá ser enviada al Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, según corresponda y contener, al menos lo siguiente:
  - Tipo de incidente: con lesión o medio ambiental.
  - Nombre del trabajador afectado.
  - Hora, fecha y lugar del accidente.
  - Gravedad real y potencial.

- Lesiones.
- Descripción detallada del accidente.
- Causas.
- Medidas tomadas para evitar su repetición.
- El contratista debe establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad para la Obra, cuyo cumplimiento será obligatorio.
- El contratista y/o Subcontratista deberán proporcionar a sus trabajadores el siguiente equipo de protección personal mínimo:
  - Casco de seguridad.
  - Zapatos de seguridad caña alta.
  - Guantes de seguridad.
  - Lentes de seguridad con protección UV, de impacto.
  - Buzo o tenida.
  - Protección Solar con un factor mínimo de 30 y no más de 50.
  - chaleco reflectante.

#### Capítulo 4. De los trabajadores de empresas Contratistas y Subcontratistas.

##### Artículo 21. Obligaciones de los trabajadores.

Son obligaciones de los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas:

- Es obligación de todo trabajador usar adecuadamente los equipos de protección personal que le proporcione su empleador para el desempeño de sus labores.
- Todo trabajador debe cumplir con toda la normativa legal, administrativa o interna que regule el tránsito de vehículos motorizados, tanto al interior de las faenas de la empresa como cuando se dirija hacia éstas.
- Si el trabajo debe continuar en la noche o en la medida que cambian las condiciones, el Contratista debe anotar este cambio como un paso o etapa, especificando los riesgos asociados a trabajar de noche y, se deben implementar los controles respectivos.
- El Supervisor del Contratista, al igual que los trabajadores involucrados en el trabajo, debe completar el Libro de obra y firmarlo.

- Todo trabajador deberá completar el documento denominado Permiso de Trabajo Seguro, en especial cuando se ejecuten las siguientes actividades:
  - Izamientos pesados (que excedan el 50 % de la capacidad de la grúa e izamientos en tándem)
  - Ingreso a espacios confinados.
  - Trabajos en caliente.
  - Energización de equipos eléctricos.
  - Trabajos en altura.
  - Manipulación del material radioactivo y trabajo con radiografías.
- Con todo, este permiso no debe considerarse como una garantía incondicional de ejecución segura de un trabajo. Si las condiciones bajo las cuales se emitió un permiso de trabajo cambian, el trabajador deberá detener el trabajo e informar de las condiciones cambiadas a su Supervisor.
- Se prohíbe la extracción y/o destrucción de especies vegetales que crecen naturalmente en la zona.
- Se prohíbe la caza, captura, eliminación y perturbación de especies animales que habitan naturalmente en la zona. Exclúyase de esta cláusula el control de roedores, siempre y cuando se realice mediante procedimientos de desratización por la empresa.
- Se prohíbe alimentar especies animales que habitan naturalmente en la zona.
- Se prohíbe la introducción de animales domésticos y mascotas, asimismo, como el cultivo de plantas ornamentales fuera de las oficinas e instalaciones.
- Todo trabajador debe cumplir todas y cada una de las Reglas vigentes en la empresa que se indican a continuación.
- Comportamientos inaceptables:
  - No importar todos los accidentes graves o fatales.
  - No usar arnés de seguridad en trabajos en altura.
  - Estar en un área no autorizada o restringida sin autorización.
  - No respetar los procedimientos de bloqueo.
  - Usar equipos de levante fuera de su criterio de diseño.
  - Operar o intervenir equipos sin autorización y certificación apropiada.
  - Estar en la faena o trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas prohibidas.
  - Ubicarse bajo cargas suspendidas.

- Se prohíbe a todo trabajador, presentarse en los recintos de la empresa, bajo la influencia de alcohol o de drogas, lo que podrá ser pesquisado por el personal competente.
- La negativa del afectado dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir.
- Se prohíbe la introducción, distribución y consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas en los recintos industriales de la empresa y de todo juego de azar con apuestas de dinero o bienes o cualquier especie.
- Al iniciar una obra o trabajo, todo trabajador deberá tomar conocimiento a través de la supervisión del área de los peligros y riesgos que presenta el área, sector o lugar de trabajo y realizar un análisis de riesgo.
- Se prohíbe fumar en el lugar de trabajo, y dentro de vehículos. Se excluyen las áreas de fumadores designadas.
- Si el trabajador detecta una aislación defectuosa en herramientas eléctricas, cañerías, recipientes o accesorios con filtraciones, debe informarlo a la supervisión inmediatamente.
- Todo trabajador debe colocar señalización delante de áreas con riesgos de incendio especiales y proporcionar suficientes equipos de protección contra incendios.