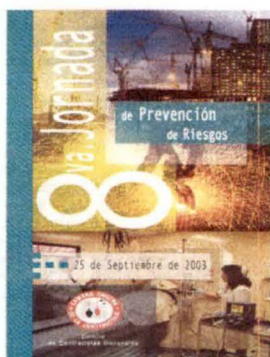


015/16

*Estimado señor (a) :*

*Por especial encargo de los Presidentes del Comité de Contratistas Generales y del Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos, me permito adjuntar el material presentado por los diferentes expositores en la 8ª Jornada de Prevención de Riesgos, realizada el día 25 de septiembre de 2003.*

*Santiago, octubre de 2003.*



363.11  
CCHC  
C172  
VIII  
CA

---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“POLITICAS  
Y RESULTADOS”**

**EXPOSITOR  
SR. OTTO KUNZ  
MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.**

Centro de Documentación  
Camara Chilena de Construcción

---

---

***Cámara Chilena de la Construcción***  
***“VIII Jornada de Prevención de***  
***Riesgos”***

***Re-encantando a las Empresas Constructoras***

Presentación Sr. Otto Kunz S.

Presidente

Mutual de Seguridad C.Ch.C.

Santiago, 25 de Septiembre de 2003



# ***“Prevención de Riesgos : Re-encantando a las Empresas Constructoras”***

---

- Re-encanto, encanto, motivación, vocación y entusiasmo; son factores de éxito para alcanzar en las empresas un ambiente seguro y libre de riesgos para sus trabajadores.
- Compromiso de todos y cada uno con la Seguridad y Salud Laboral.
- Liderazgo de quienes están a cargo del equipo humano.

# **Contenidos**

---

- Políticas de la Mutua.
- Resultados logrados por la MUTUAL, dentro del Sistema de Mutualidades.
- Reflexiones acerca del futuro del Sistema y de la Mutua.

# ***La Mutual y su responsabilidad de Servicio a la Comunidad Empresarial y Laboral***

---

Mutual de Seguridad es una de las tres Mutualidades de Empleadores, que cumple con su obligación de proteger a los trabajadores de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, respondiendo a las expectativas de sus empresas adherentes, en relación al seguro laboral.

## **Responsabilidades que nos asigna la Ley N° 16.744 :**

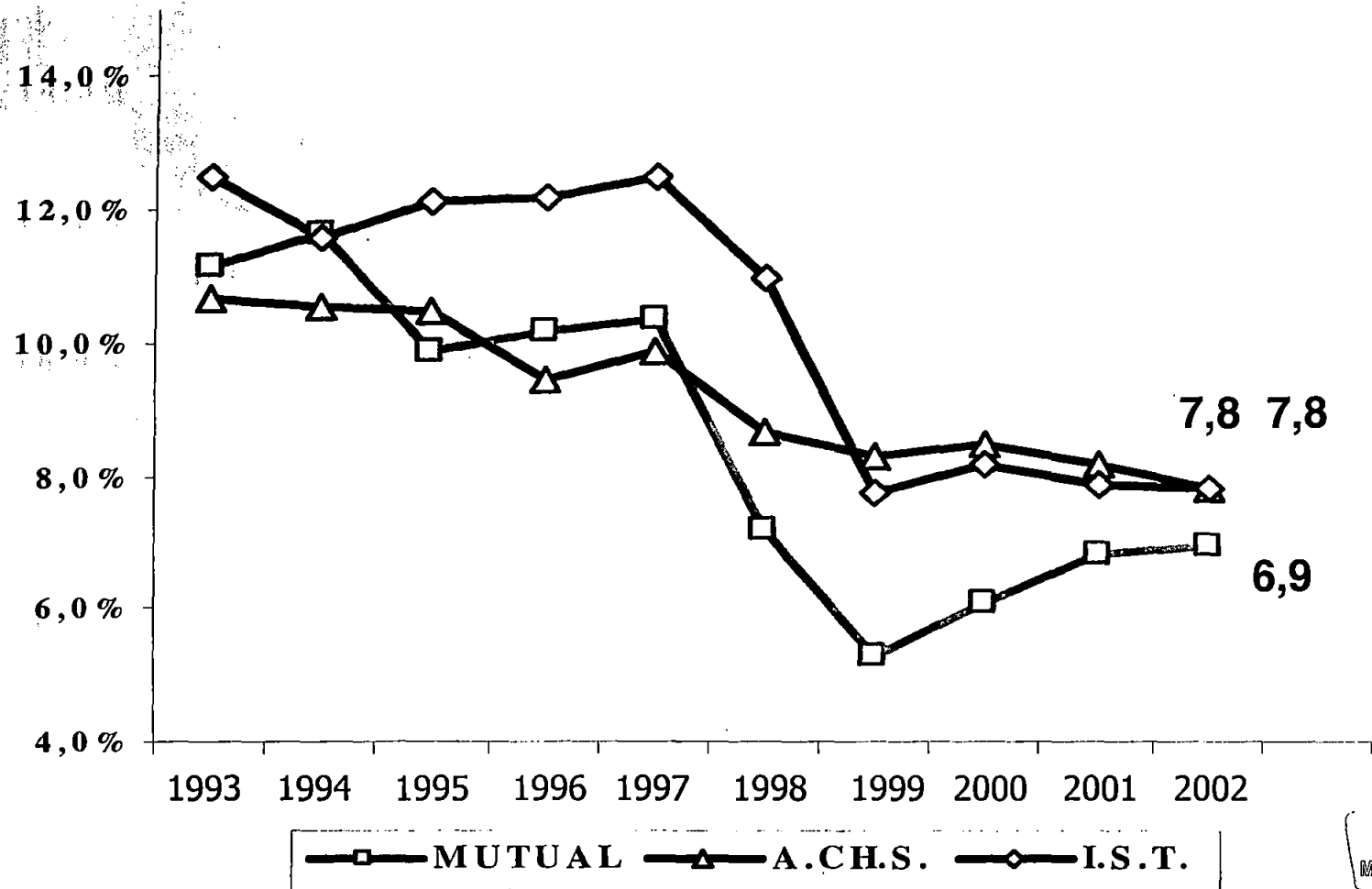
- Asesoría en Prevención de Riesgos.
- Prestaciones Médicas y Hospitalarias.
- Prestaciones Económicas.

Con el objeto de contribuir a una mayor productividad para la empresa y mejor calidad de vida para sus trabajadores.



# *La Accidentabilidad de nuestras empresas se mantiene como la más baja*

%Accidentabilidad del Trabajo, Sistema Mutuales - Período 1993-2002



# ***La Mutual que queremos ser :***

---

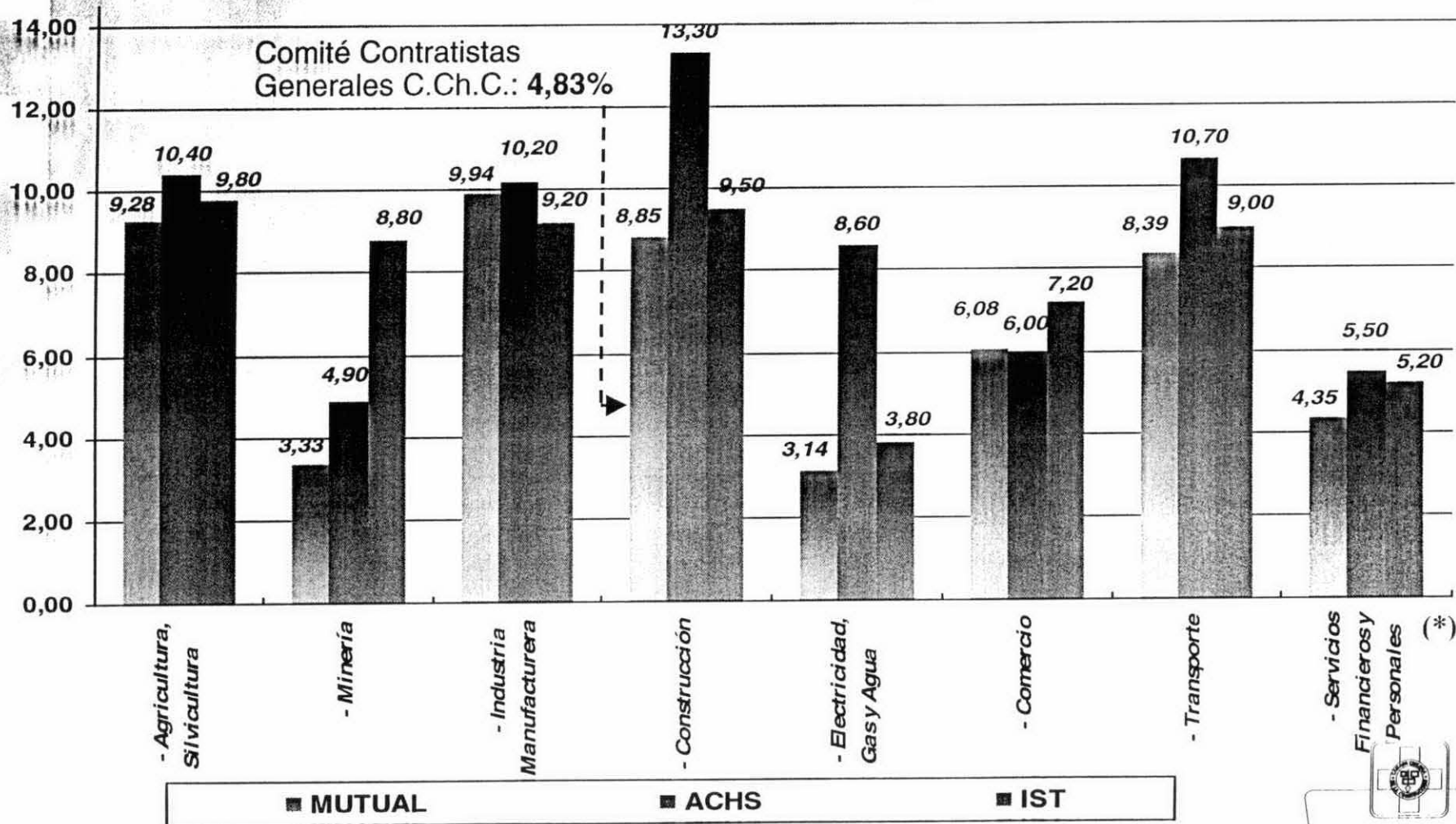
## **Reconocidos Líderes en el Mercado por :**

- **Desempeño y Competencia Profesional de sus profesionales.**
- **Excelencia en la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.**
- **Innovadores en Productos y Servicios de Prevención.**



# Menor Accidentabilidad de Trabajo en casi todas las Actividades Económicas

%Accidentabilidad de Trabajo Año 2002

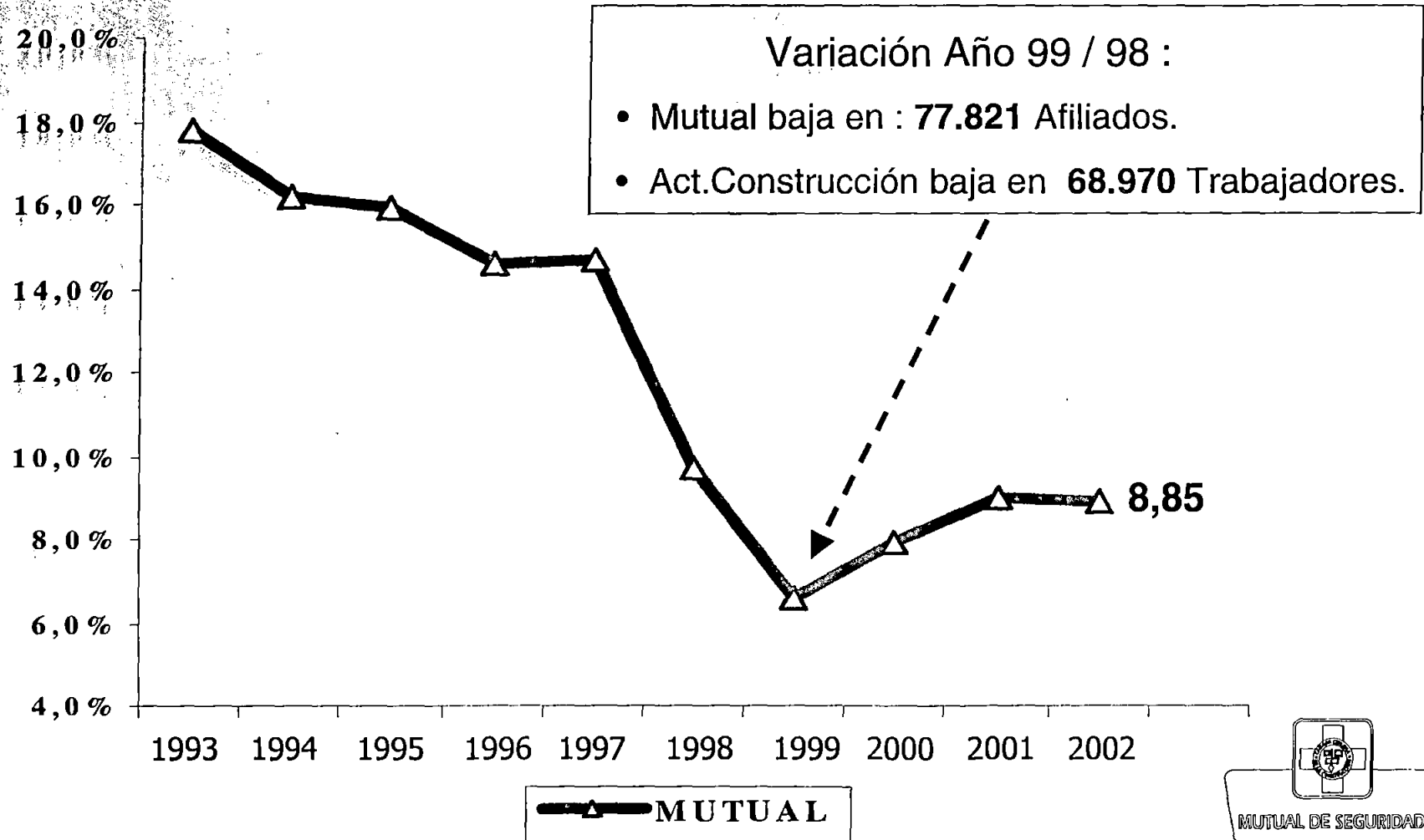


7 (\*) : Sistema Mutuales dispone de información a nivel integrada de estas dos actividades.



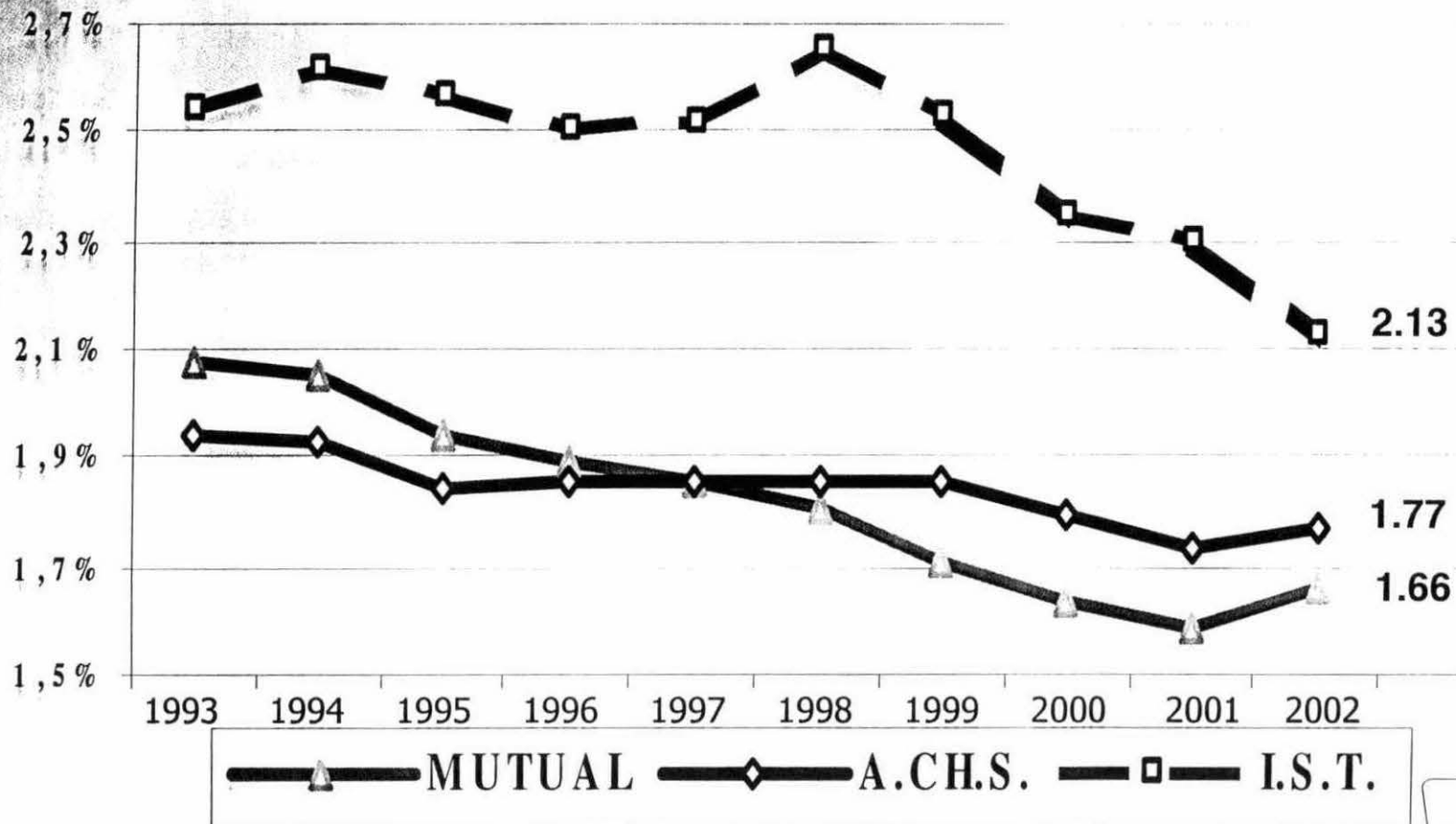
# ***Evolución de Accidentabilidad Sector Construcción en la Mutual***

%Accidentabilidad del Trabajo - Período 1993-2002



# *La Tasa de Cotización es también la más baja del Sistema*

Tasa de Cotización Total Promedio Sistema Mutuales - Período 1993-2002



# Chile, presenta una de las más bajas Tasas de Cotización a nivel Mundial

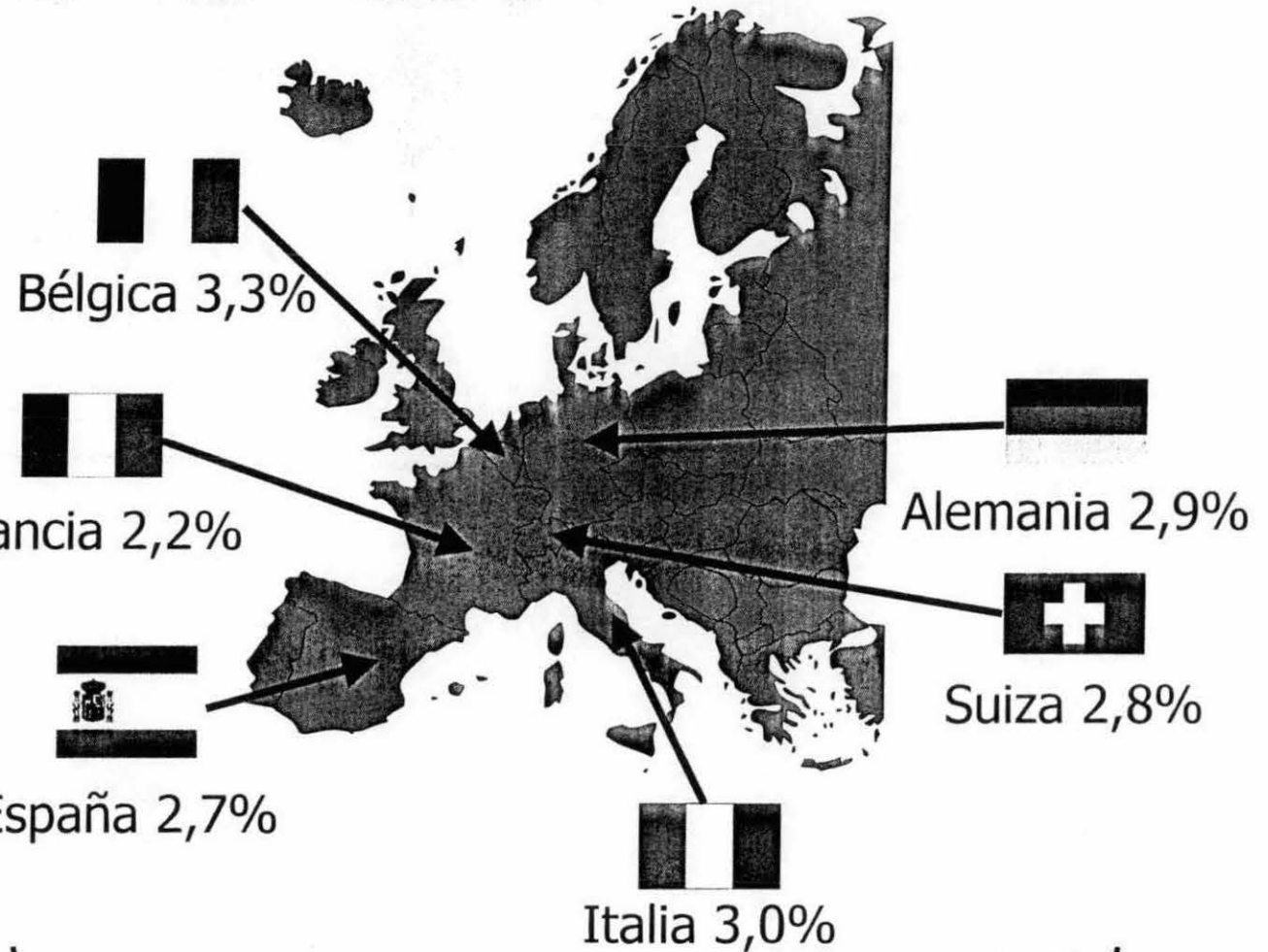
**Tasa Promedio Europa : 2,82%**

**Mayor Costo respecto a Sistema Mutuales : 56,67%**



**Chile 1,8%**  
(Sistema Mutuales)

**Mutual 1,66%**



**No cubren accidentes del trayecto**



MUTUAL DE SEGURIDAD

[www.mutualseg.cl](http://www.mutualseg.cl)

## *¿ Como se proyecta el Sistema? Principales Tendencias:*

---

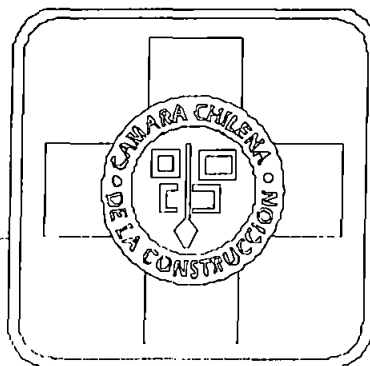
- Mayor subcontratación o externalización de las actividades, con mayor movilidad de los trabajadores en el entorno laboral y mayor versatilidad de las empresas.
- Los TLC están exigiendo a las empresas demostrar no sólo la calidad del producto, sino también las condiciones de la producción y la calidad de vida de su personal.
- Mayor relevancia de las Enfermedades Profesionales, en un ambiente de nuevos riesgos laborales.

# ***¿ Como se proyecta el Sistema?***

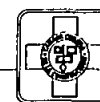
## ***Respuesta de la Mutual :***

---

- Mayor Uso de las nuevas tecnologías de Información y Comunicación en el Control, Información y Capacitación a las empresas.
- Mejorar la eficiencia operativa, con asesoría y capacitación focalizada en las empresas de menor tamaño, principalmente subcontratistas.
- Reforzar la Acción Preventiva en el Control y la Prevención de Enfermedades Profesionales.
- Continuar trabajando, con Compromiso y Liderazgo, para reducir la accidentabilidad y agregar valor en las empresas.

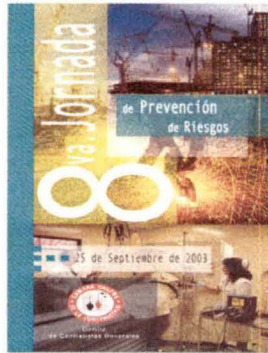


MUTUAL DE SEGURIDAD



MUTUAL DE SEGURIDAD

[www.mutualseg.cl](http://www.mutualseg.cl)



---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“NUEVA ESTRUCTURA EN  
PREVENCION DE RIESGOS:  
ESTRATEGIA Y OBJETIVOS”**

**EXPOSITOR  
SR. FERNANDO DE SOLMINIHAC  
MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.**

---



---

***Cámara Chilena de la Construcción***  
***“VIII Jornada de Prevención de***  
***Riesgos”***

***Re-encantando a las Empresas Constructoras***

Presentación Sr. Fernando de Solminihac T.

Gerente General

Mutual de Seguridad C.Ch.C.

Santiago, 25 de Septiembre de 2003

# ***Nueva Estructura en Prevención de Riesgos***

---

## **■ EVOLUCION MUTUAL 2000-2003**

**Resultados 2000-2003**

**Liderazgo en Prevención**

## **■ NUEVA ESTRUCTURA**

**Estrategia – Desafío y Valor de la Prevención**

**Estructura Organizacional**

**Objetivos a Desarrollar**

# ***Evolución 2000-2003***

---

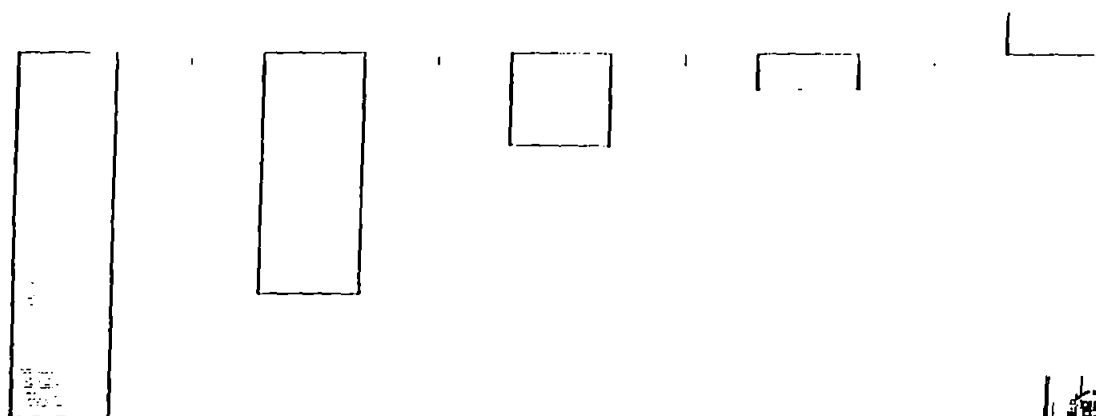
- La disminución de la accidentabilidad y la consecuente caída en las tasa de cotización afectaron los resultados de las Mutuales.
- Esta situación llevó a la Mutual a una reorganización interna, repensar la forma de entregar las prestaciones, principalmente de salud y en el uso de su infraestructura médica, nuevas herramientas de administración y concentración de esfuerzo en la prevención.
- Este esfuerzo realizado para reorganizar la empresa y racionalizar su estructura de gastos han dado resultados

# Resultados 2000-2003

- Año 2000, 2001 y 2002; 1° Semestre 2002 / 2003

	2000 M\$	2001 M\$	2002 M\$	1° Semestre	
				2002 M\$	2003 M\$
Ingresos Operacionales	60.507.994	61.276.264	64.710.203	35.012.343	35.751.703
Egresos Operacionales	67.421.250	65.727.489	66.342.109	35.634.225	34.964.819
<b>Resultado Operacional</b>	<b>(6.913.256)</b>	<b>(4.451.225)</b>	<b>(1.631.906)</b>	<b>(621.882)</b>	<b>786.884</b>

2.000.000  
0  
-2.000.000  
-4.000.000  
-6.000.000  
-8.000.000



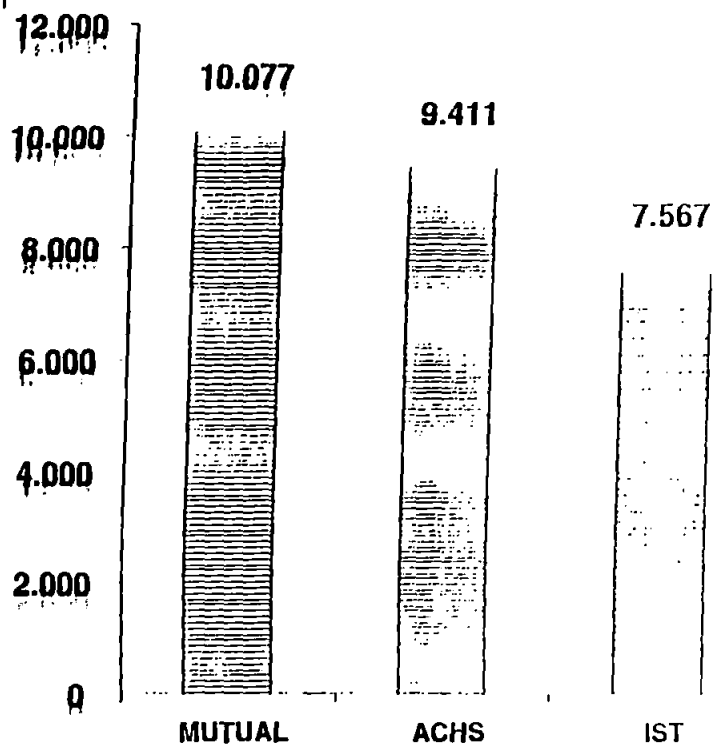
# *Liderazgo en Prevención de Riesgos*

---

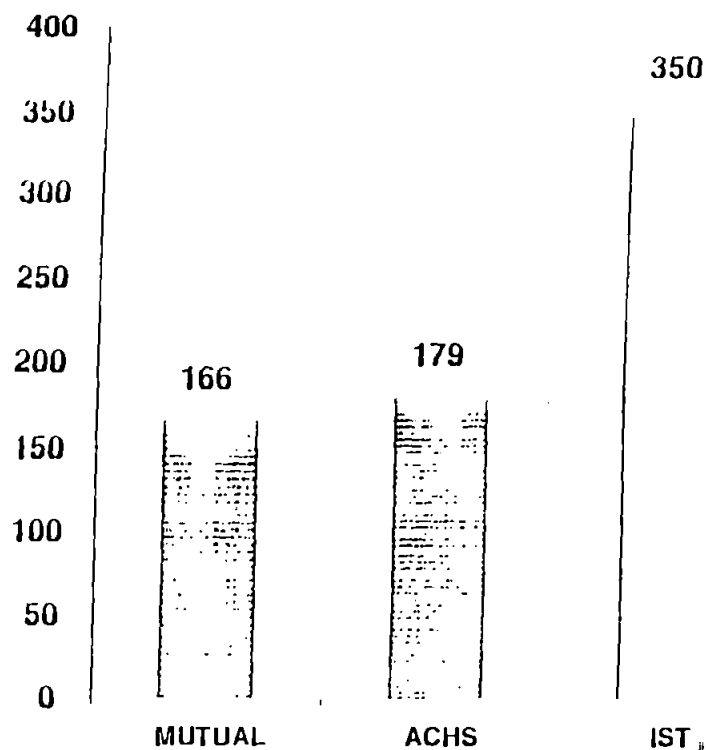
- Como Mutualidad de Empleadores, nos debemos a las empresas, entendiendo como nuestra principal responsabilidad la de reducir la accidentabilidad y sus costos en ellas.
- Por ello, somos la Mutualidad que mayores recursos destina a la Prevención de Riesgos en las empresas.

# Recursos destinados a Prevención Sistema Mutuales Año 2002

Gasto en Prevención por  
Trabajador Afiliado (\$)



Nº Empresas por Experto PRP.



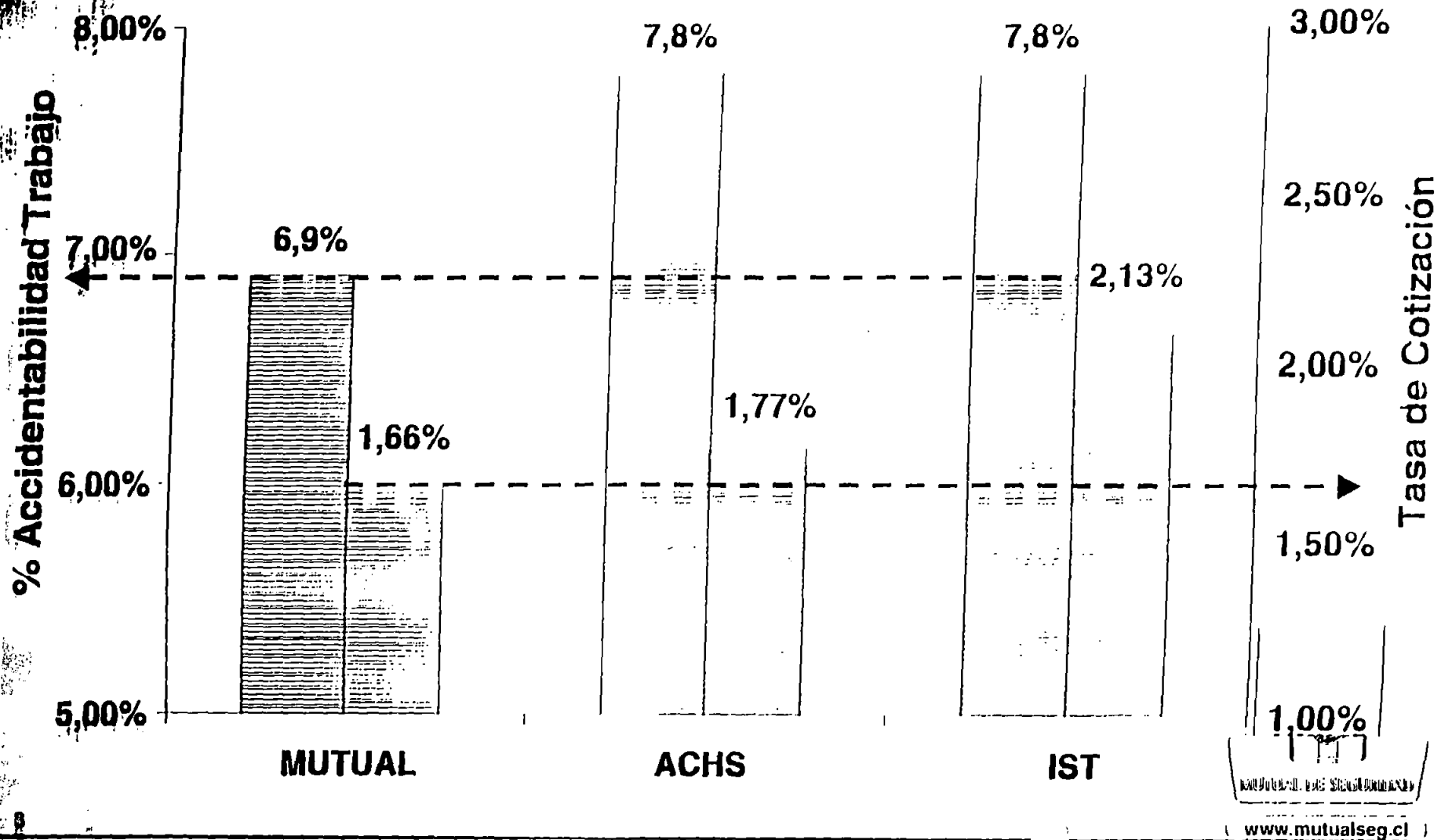
# *Liderazgo en Prevención de Riesgos*

---

- Nuestro Compromiso se manifiesta en Programas como:
  - Empresa Competitiva
  - Acción Segura Mypes
  - Prevencionista del Siglo XXI, Portal del Adherente
  
- Como resultado de nuestra gestión, mostramos las menores tasas de accidentabilidad y cotización del Sistema.

# Accidentabilidad de Trabajo y Tasas de Cotización

Sistema Mutuales, Cifras País Año 2002





# *Estrategia de Mutual*

---

- Nuestro Desafío es mantener este Liderazgo en los Resultados de la Prevención.
- Desarrollando Herramientas Innovadoras para el efecto.
- Especialmente en el seguimiento y Prevención de Enfermedades Profesionales, que es la amenaza emergente.(DS 109)
- Nuestras empresas deben ver también en la Prevención una inversión altamente rentable, ya que la reducción de accidentes y días perdidos tiene un gran beneficio para ellas.

# *El Valor de la Prevención*

---

## ■ **Menor Costo Directo.**

Ya que menos días perdidos, bajan el costo operacional de la empresa, su costo del seguro y disminuye el riesgo de sus contratos.

## ■ **Mayor Productividad y Competitividad.**

Un ambiente de trabajo libre de accidentes y sin tiempo perdido que es factor de mayor Productividad de los trabajadores y en consecuencia de Competitividad para la empresa.

## ■ **Responsabilidad Social y Calidad de Vida.**

La protección al trabajador es una responsabilidad social que aporta al mejoramiento de la calidad de vida laboral, y su bienestar familiar y con ellos su aporte a la empresa.

# ***Nuestra Diferenciación en Prevención***

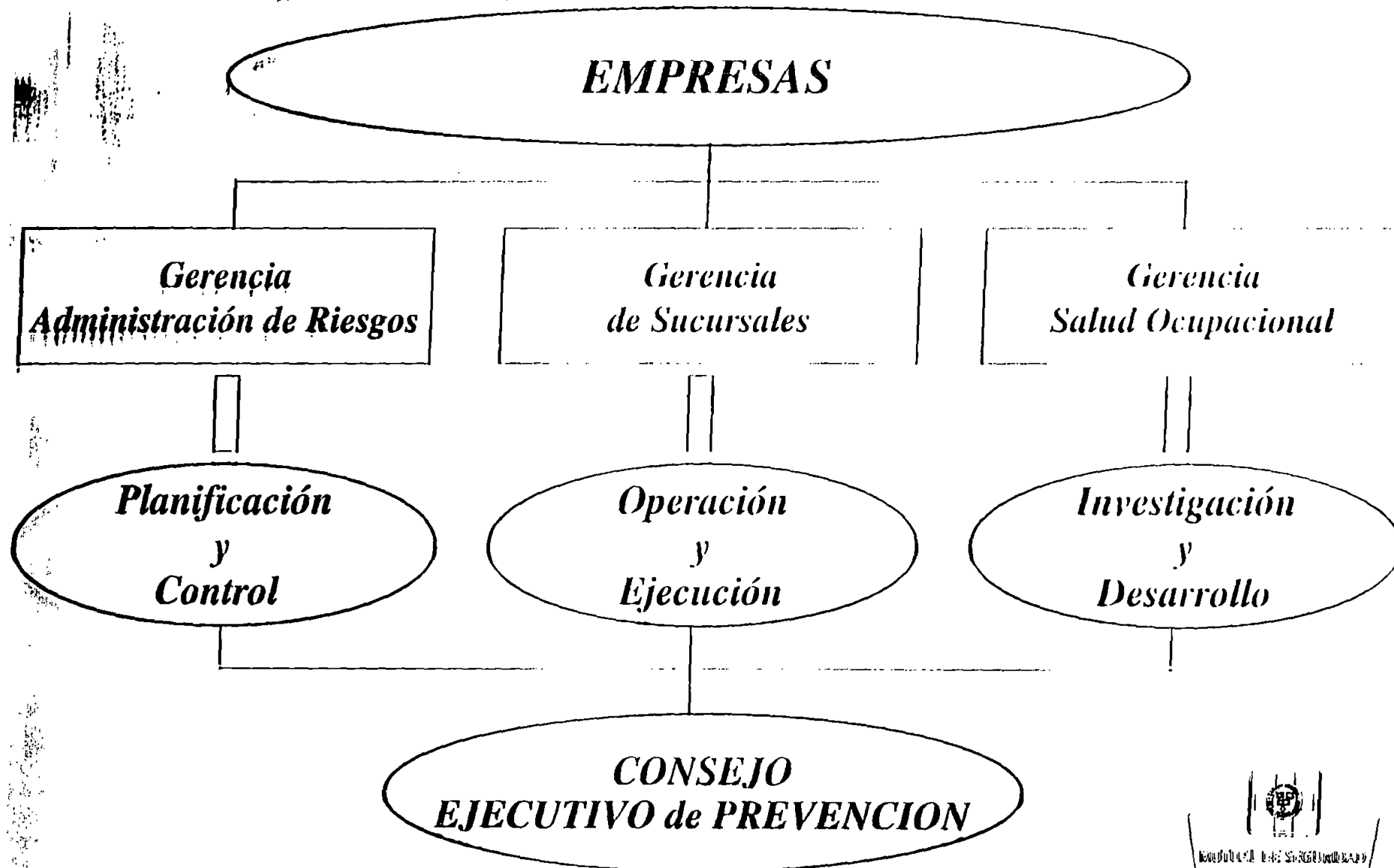
---

- **Profesionalismo y Competencia Técnica**
- **Excelencia de la Gestión**
- **Innovación y Creatividad**

**En base a estas tres dimensiones de la Prevención, y no en el tradicional enfoque, hemos desarrollado la nueva estructura.**

# Nuestra Organización en Prevención

*Estructura de organización de Prevención en el Nivel Corporativo*



**CONSEJO EJECUTIVO  
DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS PROFESIONALES**

## **Objetivo y Responsabilidades**

**Definir la Estrategia, Coordinar la Acción y el Control de los Resultados en la Prevención de Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales de nuestras empresas adherentes.**

## **Organización**

### **Integrantes :**

Gerente General, quien lo preside.

Gerente de Sucursales.

Gerente de Salud Ocupacional.

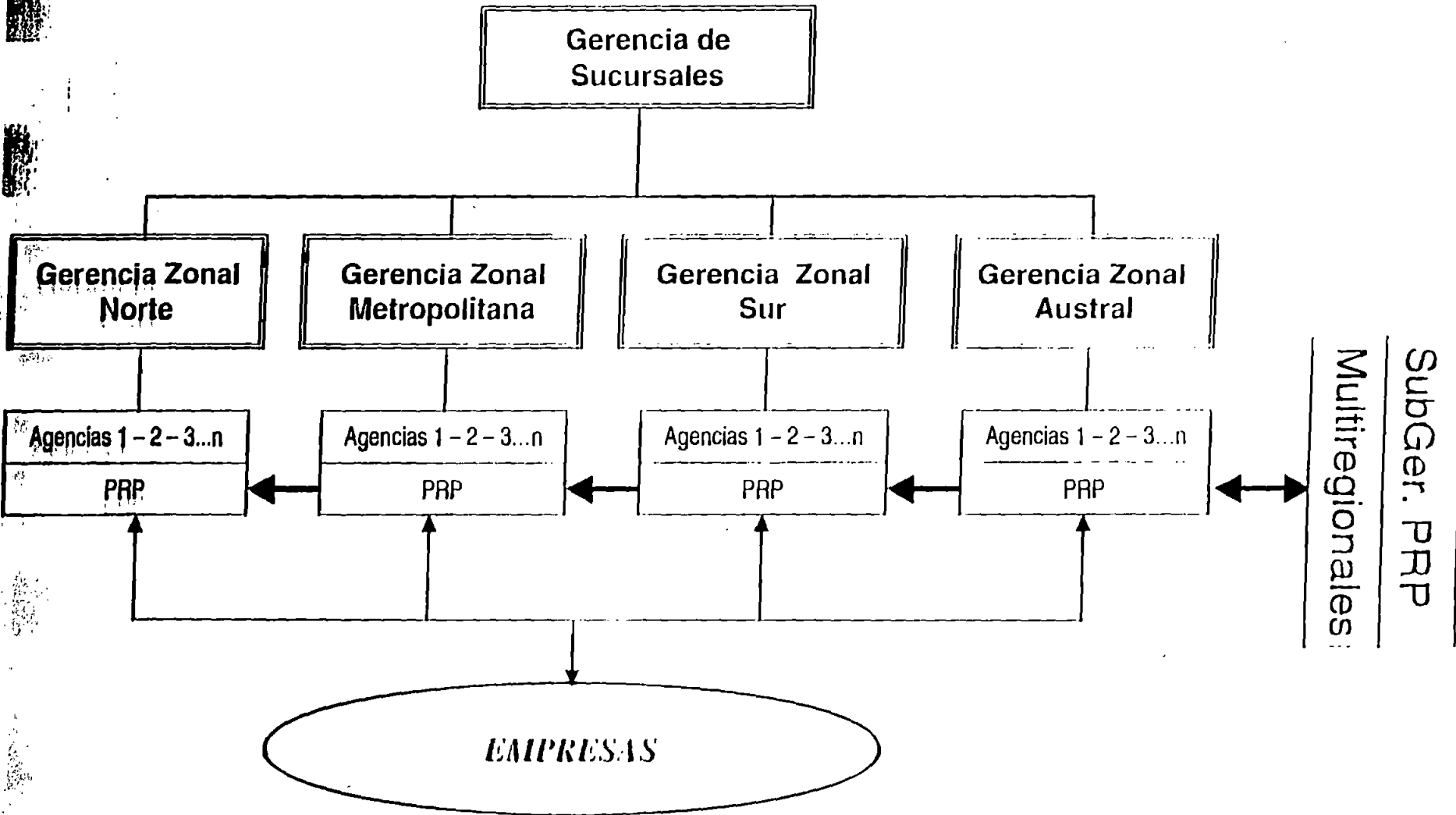
Gerente de Administración de Riesgos.

Subgerente de Prevención de Riesgos.

Subgerente de I & D en Prevención de Riesgos.



# Estructura Gerencia de Sucursales

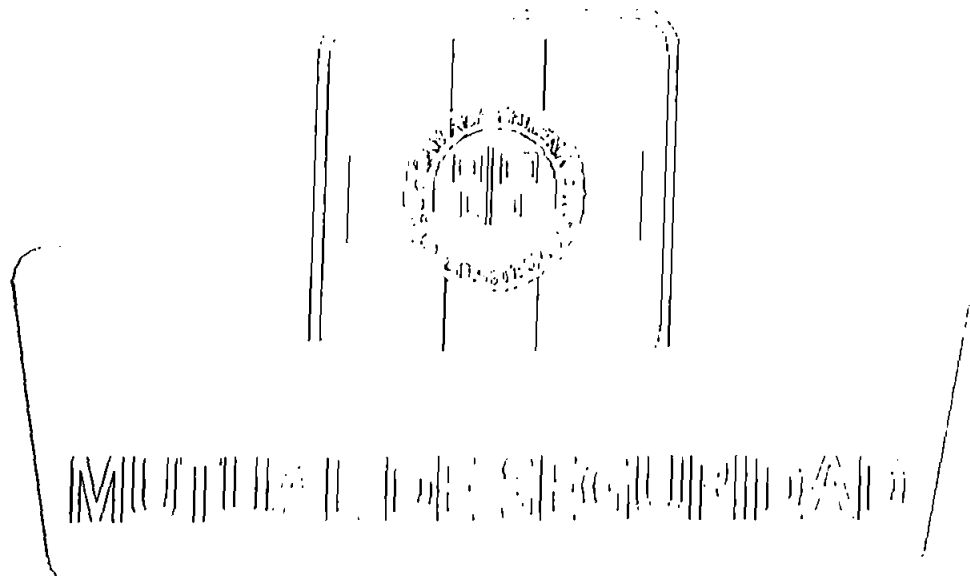


# *Objetivos Prevención*

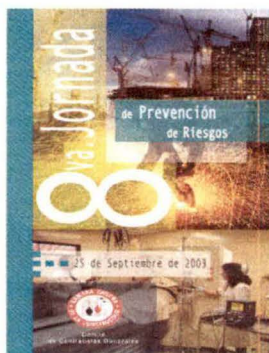
---

## ■ **Esperamos con esta nueva organización cumplir con los objetivos preventivos de la Mutual:**

- Identificar oportunamente situaciones de Riesgo en las empresas y apoyar su gestión de mejoramiento.
- Orientar nuestra asesoría y servicios a las reales necesidades de prevención de las empresas.
- Transmitir y posicionar en las empresas el valor de la prevención.
- Cubrir mayor número de empresas, principalmente pymes y subcontratistas.
- Desarrollar nuevas Tecnologías para la Gestión de Prevención.







---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“INNOVACIÓN  
TECNOLOGICA”**

**EXPOSITOR  
SR. ALEJANDRO MORALES  
MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.**

---

***"VIII Jornada de Prevención de  
Riesgos"***  
***Cámara Chilena de la Construcción***

---

**INNOVACION  
TECNOLOGICA EN SALUD  
OCUPACIONAL**

**Presentación Dr. Alejandro Morales Freire  
Gerente Salud Ocupacional  
Mutual de Seguridad C.Ch.C.**

**Santiago, 25 de Septiembre de 2003**



# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**

- **Prevención de Riesgos**

  - Nuevas técnicas (e- learning)**

  - Sistemas Integrados de Gestión**

  - Cambio Conductual**

- **Higiene Ocupacional**

  - Niveles de Complejidad**

- **Medicina del Trabajo**

  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**



MUTUA DE SEGURIDAD

[www.mutualseg.cl](http://www.mutualseg.cl)

# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**
- **Prevención de Riesgos**
  - Nuevas técnicas (e- learning)**
  - Sistemas Integrados de Gestión**
  - Cambio Conductual**
- **Higiene Ocupacional**
  - Niveles de Complejidad**
- **Medicina del Trabajo**
  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**

# **SALUD OCUPACIONAL**

## **Presente y Futuro**

- **Siniestralidad en Transición**  
(↓ **accidentabilidad**; ↑ **enf. profesionales**)
- **Visión integrada de la Prevención**  
(**Seguridad – Higiene Ocupacional – Medicina del Trabajo**).
- **El desafío de los riesgos Psicosociales**

# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**
- **Prevención de Riesgos**
  - Nuevas técnicas (e- learning)**
  - Sistemas Integrados de Gestión**
  - Cambio Conductual**
- **Higiene Ocupacional**
  - Niveles de Complejidad**
- **Medicina del Trabajo**
  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**



MUTUAL DE SEGURIDAD

[www.mutalseg.cl](http://www.mutalseg.cl)

# Capacitación e-Learning

## Definición

- **Medio de transmisión de información en base al uso de PC, redes (Internet, Intranet), y otros medios electrónicos (CD).**
- **Es un concepto educativo que integra la tecnología informática con la educacional y los elementos didácticos de esta última, promoviendo el trabajo colaborativo.**
- **Es una forma de enseñanza-aprendizaje, o de capacitación a distancia, que supera las barreras de espacio y tiempo de la capacitación presencial.**

# Capacitación e-Learning

## Proyecto Mutual-CTC

### Cronograma Proyecto

- Inicio Planificación Trabajo : Noviembre 2002
- Inicio Levantamiento Contenidos : Diciembre 2002
- Piloto de Ajuste : Julio 2003
- Fecha de Termino Tentativa : Noviembre 2003

### Metodología:

- Clases vía Internet.
- Apoyo presencial a través de talleres.
- Sesiones de refuerzo por correo electrónico (Coach).
- Foros de Discusión por medio de la Plataforma.

### ALCANCES:

- El programa está estructurado para ser desarrollado modularmente y en base al cumplimiento de las evaluaciones exigidas para cada modulo, el alumno podrá continuar con los módulos o cursos siguientes.



MUTUAL DE SEGURIDAD

[www.mutualseg.cl](http://www.mutualseg.cl)



# Capacitación e-Learning

## Proyecto Mutual-CTC

### CONTENIDOS PROGRAMA

**Capitulo I** *Administración de Riesgos y Competitividad*

**Modulo 1:** Modelo de Control de Riesgos.

**Modulo 2:** Elaboración de Inventarios Críticos.

**Modulo 3:** Herramientas de Gestión Preventiva.

**Modulo 4:** Investigación de Incidente/Accidente.

**Modulo 5:** Fundamentos de Higiene Industrial.

**Modulo 6:** Gestión de la Capacitación.

**Capitulo II** *Marco Legal de los Riesgos Laborales*

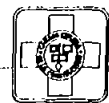
**Modulo 1:** Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

**Modulo 2:** Legislación Laboral - 16.744.

**Modulo 3:** Estudio Decretos Supremos 40, 54, 67, 594.

**Modulo 4:** Principios de la Administración de Seguros

**Capitulo III** *Funcionamiento de los Comités Paritarios*



MUTUAL DE SEGURIDAD

[www.mutalseg.cl](http://www.mutalseg.cl)

# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**

- **Prevención de Riesgos**

  - Nuevas técnicas (e- learning)**

  - Sistemas Integrados de Gestión**

  - Cambio Conductual**

- **Higiene Ocupacional**

  - Niveles de Complejidad**

- **Medicina del Trabajo**

  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**

# **Programa Empresa Competitiva-GESTION Objetivos**

- **Orientar la aplicación de las actividades de PRP hacia un Sistema Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO).**
- **Definir las acciones de PRP posibles de integrar con otros requisitos de gestión, de forma de apoyar objetivos de; calidad, ambiente, seguridad y salud.**
- **Homologar los programas de prevención de riesgos de las empresas con el PEC-GESTION.**

# **PEC-GESTION**

## **Alcance**

- **Aplicable a cualquier tamaño y tipo de empresa.**
- **El desarrollo del PEC-GESTION, permite a las organizaciones alcanzar el mejoramiento continuo del SGSSO.**
- **Proporciona un sistema estructurado para lograr el mejoramiento continuo.**
- **Contiene requisitos que pueden ser objetivamente auditados para fines de Certificación y/o Autodeclaración.**

# **PEC-GESTION...Para quienes?**

**Para Empresas en que:**

- **Existe un compromiso de la Alta Gerencia para con las disposiciones, políticas y objetivos del Programa.**
- **Existe mayor énfasis en la prevención que en las acciones correctivas.**
- **Se favorece el cumplimiento de la legislación de salud y seguridad ocupacional.**
- **El proceso de mejoramiento continuo está incorporado a la gestión.**



# PEC-GESTION

## Beneficios

- **Asegura el compromiso con un SGSSO eficiente y demostrable.**
- **Acceso a seguros a un costo razonable (economías).**
- **Fortalece la imagen corporativa de la organización y su competitividad en el mercado.**
- **Mejora del control de costos de incidentes - accidentes.**
- **Reduce las posibilidades de juicios por responsabilidad civil.**

# PEC-GESTION

## Contenido

- Módulo 1 : Administración de la PRP.**
- Módulo 2 : Disposiciones Legales.**
- Módulo 3 : Capacitación y Competencias; Comunicación y Consulta.**
- Módulo 4 : Documentos y Registros.**
- Módulo 5 : Planificación para la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos.**
- Módulo 6 : Investigación de Incidentes y Análisis de No Conformidades.**
- Módulo 7 : Higiene y Salud Ocupacional.**
- Módulo 8 : Preparación y Respuesta ante Emergencias.**
- Módulo 9 : Control de Contratistas y Proveedores.**
- Módulo 10 : Auditoria.**

# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**

- **Prevención de Riesgos**

  - Nuevas técnicas (e- learning)**

  - Sistemas Integrados de Gestión**

  - Cambio Conductual**

- **Higiene Ocupacional**

  - Niveles de Complejidad**

- **Medicina del Trabajo**

  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**



# **CAMBIO CONDUCTUAL...**

## **Hacia una Cultura de Seguridad**

---

- **El objetivo es lograr un aumento en las conductas seguras, de manera de hacerlas propias y llegar a una "Cultura de Seguridad" en los trabajadores.**
- **El Programa ofrece un modelo de intervención en las conductas de los trabajadores para el desarrollo de una "Cultura de Seguridad"**

**LA SEGURIDAD PASA DE SER UNA  
PRIORIDAD A SER UN VALOR.**



# **Intervenciones para lograr un cambio de Conducta**

- **Un cambio de conductas a gran escala requiere de intervenciones múltiples y continuas.**
- **Las intervenciones oportunas son más efectivas.**
- **Las metas deben ser específicas y registrables.**
- **La retroalimentación compensatoria y correctiva cambia la conducta de "incompetencia inconciente" cambia la conducta "competencia inconciente".**

# **EXPERIENCIA PILOTO.....**

## **Comentarios Generales**

- **Los trabajadores tienen conciencia de los riesgos asociados a la naturaleza del trabajo.**
- **Fue de gran importancia el hecho de que ellos escogieran las conductas a observar.**
- **A mayor número de Observaciones y Registros, mayor aumento de las Conductas Seguras.**
- **Fue determinante la realización de las reuniones de retroalimentación.**



# Factores Críticos de Exito

- **Analizar en qué conducta necesitan mayor apoyo y realizar las gestiones necesarias para lograrlo.**
- **Realizar una campaña comunicacional de apoyo, para reforzar constantemente la idea de la seguridad como un valor.**
- **Las reuniones periódicas de retroalimentación, para mantener el nivel de motivación**
- **Estar atento al cumplimiento de las conductas seguras de manera de supervisar el cambio.**
- **Generar instancias de Reconocimiento**



# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**

- **Prevención de Riesgos**

  - Nuevas técnicas (e- learning)**

  - Sistemas Integrados de Gestión**

  - Cambio Conductual**

- **Higiene Ocupacional**

  - Niveles de Complejidad**

- **Medicina del Trabajo**

  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**

# HIGIENE OCUPACIONAL

Universo de  
expuestos a  
Agentes  
causantes de  
Enfermedad  
Profesional



# **NUEVO MODELO DE ATENCIÓN EN HIGIENE OCUPACIONAL**

- **Dado que las Enfermedades Profesionales está adquiriendo cada vez mayor relevancia en la siniestralidad, hemos propuesto un nuevo modelo de atención en higiene ocupacional.**
- **El modelo integra a los Expertos PRP de Mutual y de las Empresas, al desarrollo de actividades básicas de Higiene Ocupacional, orientadas principalmente hacia la Evaluación Cualitativa.**

# **NUEVO MODELO DE ATENCIÓN EN HIGIENE OCUPACIONAL**

- **La Evaluación Cualitativa se orienta a:**
  - \* **la DETECCIÓN de los riesgos de enfermedades profesionales**
  - \* **la EVALUACIÓN GENÉRICA de los riesgos**
  - \* **la CLASIFICACIÓN de éstos por niveles de complejidad.**



# **NUEVO MODELO DE ATENCIÓN EN HIGIENE OCUPACIONAL**

**El enfoque CUALITATIVO nos permitirá:**

- **Identificar los agentes ambientales capaces de generar enfermedades profesionales.**
- **Determinar:**
  - \* **Nº de expuestos.**
  - \* **Si existe algún control de la exposición**
- **Definir el nivel de complejidad de la situación.**
- **Emitir recomendaciones en forma inmediata.**
- **Precisar si es necesario realizar una evaluación Cuantitativa.**

# ***Contenidos***

---

- **SALUD OCUPACIONAL – Presente y Futuro**

- **Prevención de Riesgos**

  - Nuevas técnicas (e- learning)**

  - Sistemas Integrados de Gestión**

  - Cambio Conductual**

- **Higiene Ocupacional**

  - Niveles de Complejidad**

- **Medicina del Trabajo**

  - Sistemas de Vigilancia Epidemiológica**

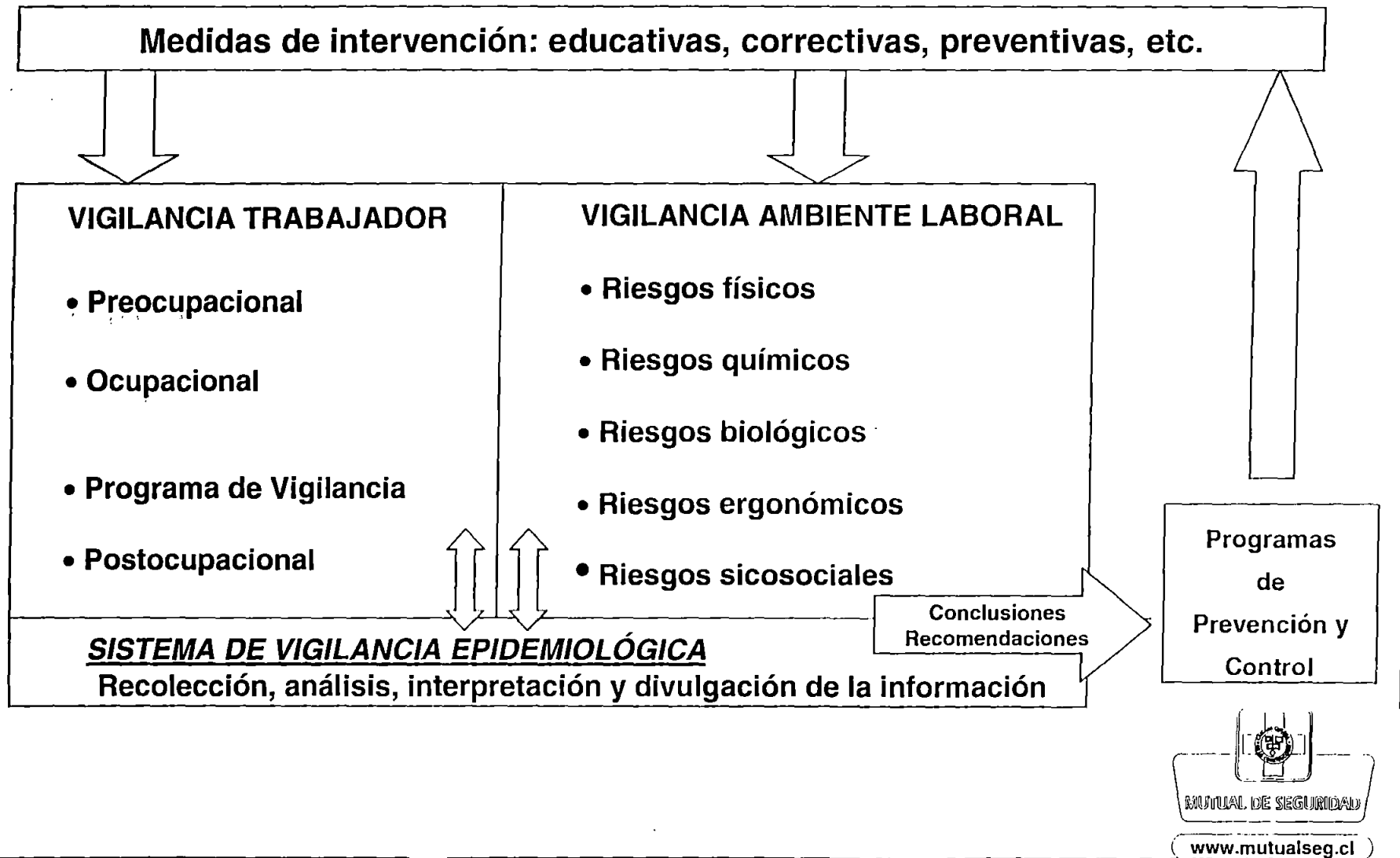
# **Sistema de Vigilancia Epidemiológica**

- **Integrar las actividades que actualmente se realizan, obteniendo información que guiará futuras acciones de prevención y control en las Empresas adherentes, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y la productividad de los trabajadores.**

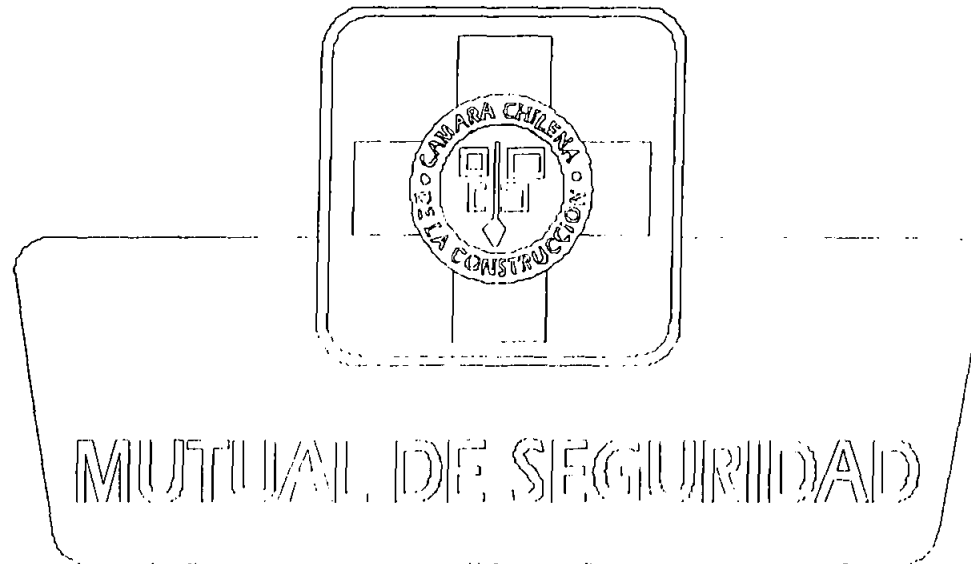
# Beneficios del Sistema

- **Determinar las aptitudes necesarias para ocupar un puesto de trabajo específico.**
- **Mantener seguimiento médico del trabajador durante su vida laboral.**
- **Controlar en forma periódica a los trabajadores efectivamente expuestos a riesgos específicos.**
- **Orientar las medidas preventivas a aplicar al interior de las empresas.**
- **Evaluar las condiciones de salud de los trabajadores que se desvinculan la empresa.**

# SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN SALUD OCUPACIONAL

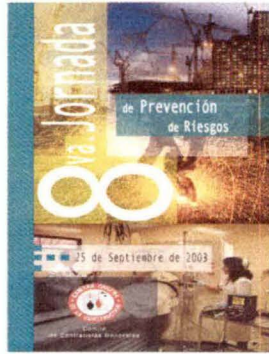


# **GERENCIA SALUD OCUPACIONAL**



## **INVESTIGACION Y DESARROLLO**





---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO  
AMBIENTE: LAS MEJORES  
PRACTICAS EN LA INDUSTRIA DE  
LA CONSTRUCCION  
NORTEAMERICANA”**

**EXPOSITOR  
SR. ROBERT CHARLES  
AKER KVAERNER**

---

□ □ □ □

# AKER KVÆRNER™

*“Construction Safety Practices That Move Projects to  
the Zero Accidents Objective”*



Cámara Chilena  
de la Construcción  
“8° Jornada de Prevención de Riesgos”  
September 25, 2003

*Robert Charles*  
V.P. AK - OGP&E

□ □ □ □

## “Making Zero Accidents A Reality”

- Review Construction Industry Facts
- Recap of the 1993 Zero Accidents Study
- Summarize the research methodology
- Reveal best practices identified
- Summary and Questions

---

**AKER KVÆRNER**



### **Construction Industry Facts**

□ □ □ □

- 636,000 construction companies
- >7,000,000 persons employed in construction
- Construction vs. All Industries (risk)
  - 18% work related deaths
  - 15% all workers compensation cases
- Approximately 1,000 construction workers killed each year

---

**AKER KVÆRNER**

### **First CII Zero Accidents Study Findings - 1993**

□ □ □ □

- High-impact zero accident techniques
  - Pre-project/pre-task planning for safety
  - Safety orientation and training
  - Written safety incentive programs
  - Alcohol and substance abuse programs
  - Accident/incident investigations

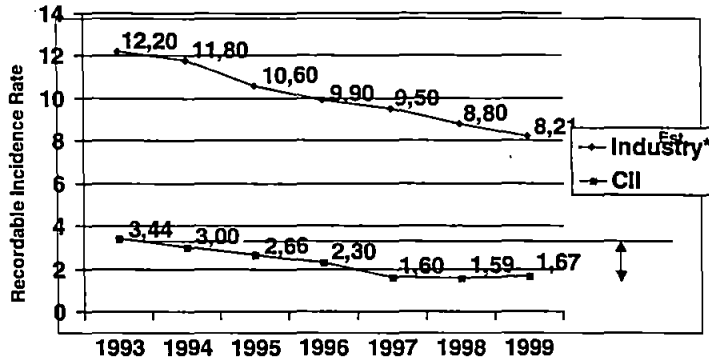
---

**AKER KVÆRNER**

## CII OSHA Recordable Performance - 1993-1999

□ □ □ □

RIR FOR AGGREGATED DATA



Year and Work-hours (MM)						
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
527	613	644	888	591	763	1,122

\* OSHA SIC 15

**AKER KVÆRNER™**

## Zero Accidents - Revisited

□ □ □ □

5,148,000,000 jobhours worked by CII Member Companies

51% reduction in recordable injuries

*What safety best practices have supported this improvement and are at the forefront of safety management today?*

**"Making Zero Accidents a Reality"  
CII Project Team  
Formed 1999**

**AKER KVÆRNER™**

**Zero Accidents Study**  
**2000/2001**

- Methodology – two studies
  - Large construction firms
  - Large construction projects
- Survey of 400 largest construction firms in the U.S.
  - Based on ENR 400 for 1999
  - 400 surveys sent – 106 responses

---

**AKER KVÆRNER**

**Zero Accidents Study**  
**2000/2001**

- Detailed interviews on construction projects
  - 38 Projects
    - Petrochemical
    - Industrial
    - Public works
    - Transportation
    - Hotel-Casino
    - Commercial buildings
  - U.S. wide geographic area
  - \$50-\$600 million

---

**AKER KVÆRNER**

## Nine Industry Best Practices

□ □ □ □

- Getting to Zero
  - Demonstrated management commitment
  - Staffing for safety
  - Safety planning – pre-project / pre-task
  - Safety training and education
  - Worker involvement and participation
  - Recognition and rewards
  - Subcontractor management
  - Accident/incident reporting and investigation
  - Drug and alcohol testing

---

**AKER KVÆRNER**

## Best Practice Results

□ □ □ □

***Over 30 key findings revealed projects utilizing these best practices have significantly lower recordable injury rates.***

---

**AKER KVÆRNER**

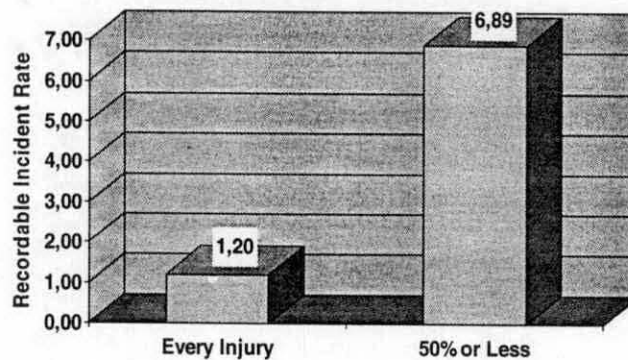
Zero Accidents Study  
2000/2001

*Of the thirty-eight (38) construction projects interviewed, four (4) projects have achieved zero accidents.*

**AKER KVÆRNER**

Demonstrated Management Commitment

- How frequently does top management participate in recordable incident investigation?

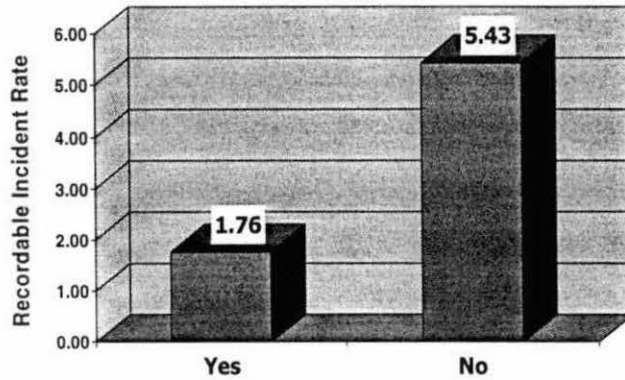


**AKER KVÆRNER**

## Safety Planning

□ □ □ □

- Does the project have a site-specific safety program?

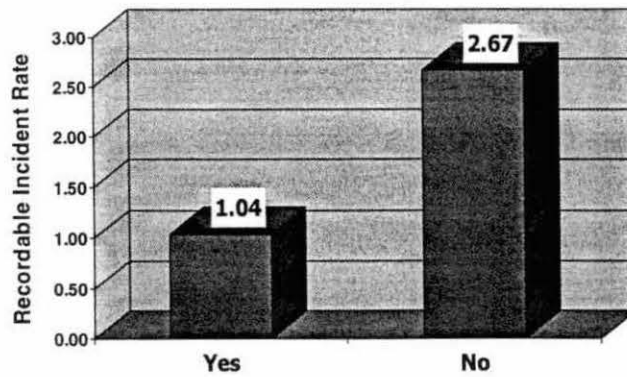


AKER KVÆRNER

## Safety Planning

□ □ □ □

- Are pre-task meetings held?

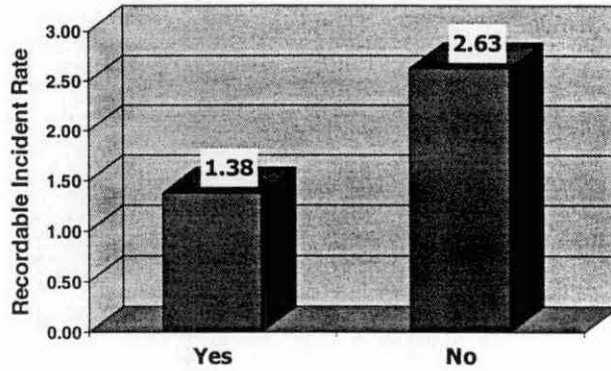


AKER KVÆRNER

## Safety Training and Education

□ □ □ □

- Is safety training a line item within the budget?

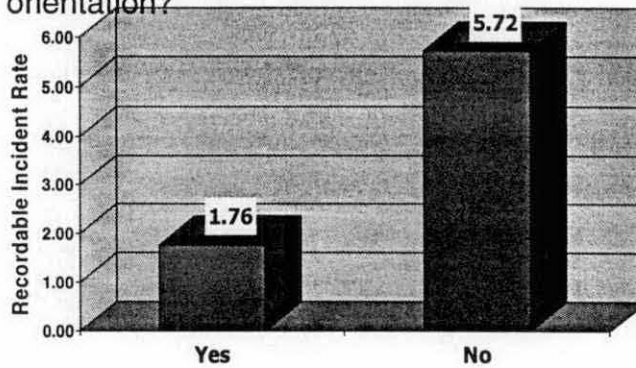


AKER KVÆRNER

## Safety Training and Education

□ □ □ □

- Does every worker on site receive a safety orientation?

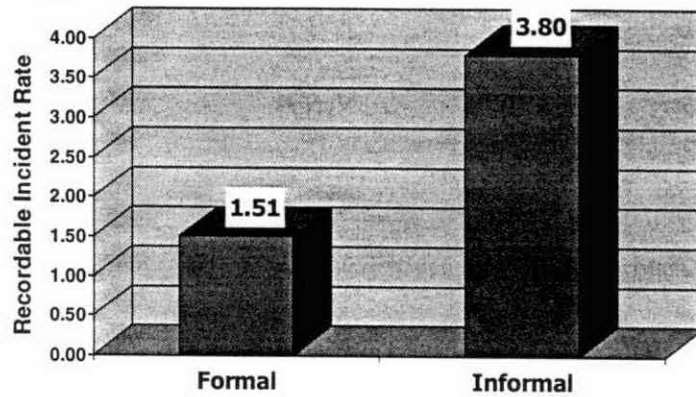


AKER KVÆRNER

## Safety Training and Education

□ □ □ □

- Type of safety orientation provided to workers

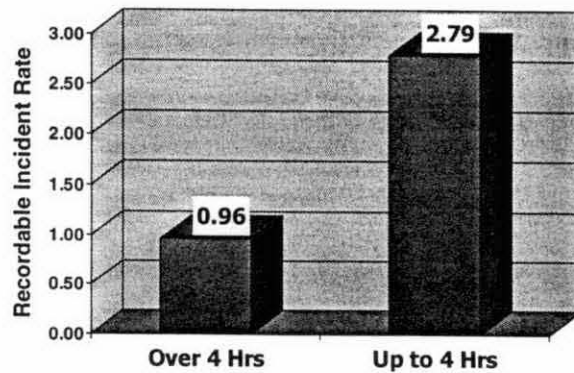


AKER KVÆRNER

## Safety Training and Education

□ □ □ □

- How much monthly training do workers receive after orientation?

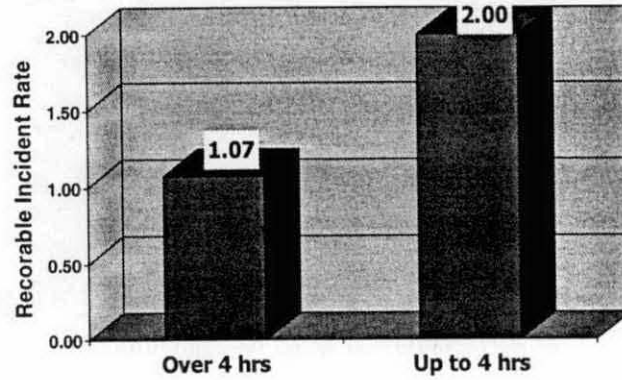


AKER KVÆRNER



## Safety Training and Education

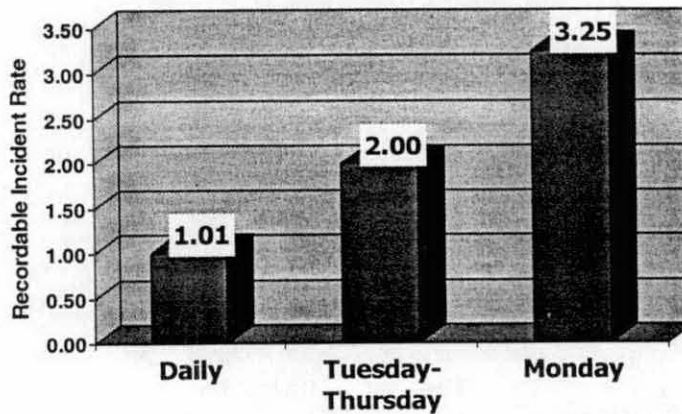
- How much monthly training is provided to superintendents and project managers?



AKER KVÆRNER

## Safety Training and Education

- When are toolbox safety meetings held?

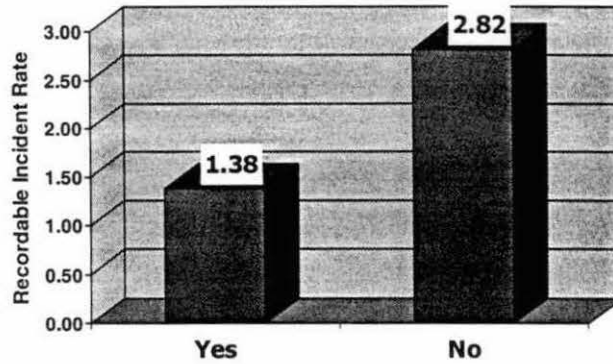


AKER KVÆRNER

### Worker Involvement and Participation

□ □ □ □

- Does a formal worker to worker behavior observation program exist on the project?

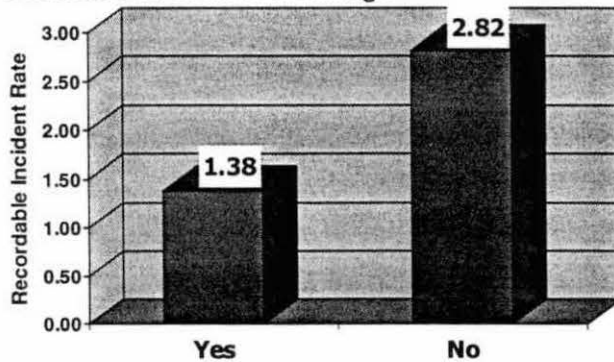


AKER KVÆRNER

### Worker Involvement and Participation

□ □ □ □

- Do management and supervisory personnel receive behavior overview training?

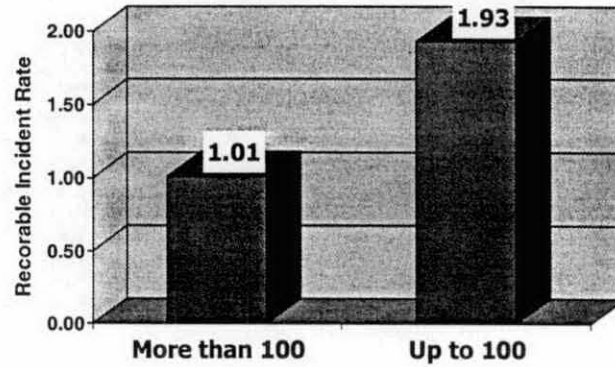


AKER KVÆRNER

### Worker Involvement and Participation

□ □ □ □

- Total number of safety observation reports filed on the project

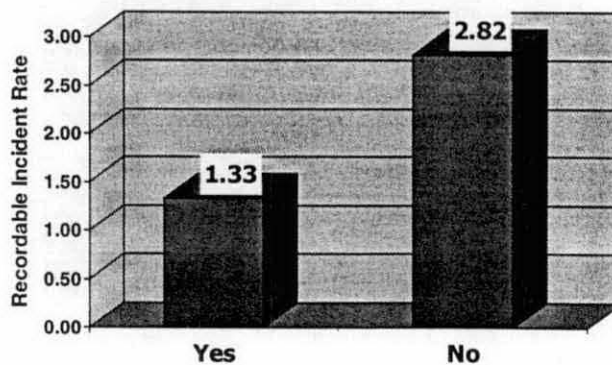


**AKER KVÆRNER**

### Worker Involvement and Participation

□ □ □ □

- Are safety perception surveys conducted on the project?

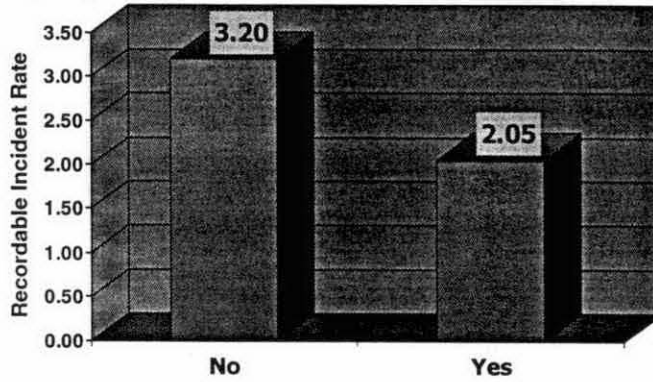


**AKER KVÆRNER**

## Recognition and Rewards

□ □ □ □

- Does the project have a formal worker incentive program?

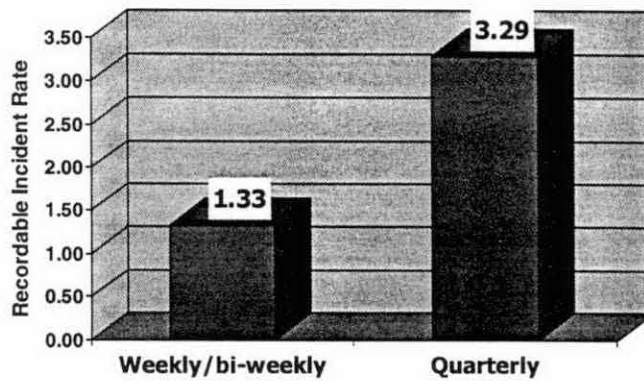


AKER KVÆRNER

## Recognition and Rewards

□ □ □ □

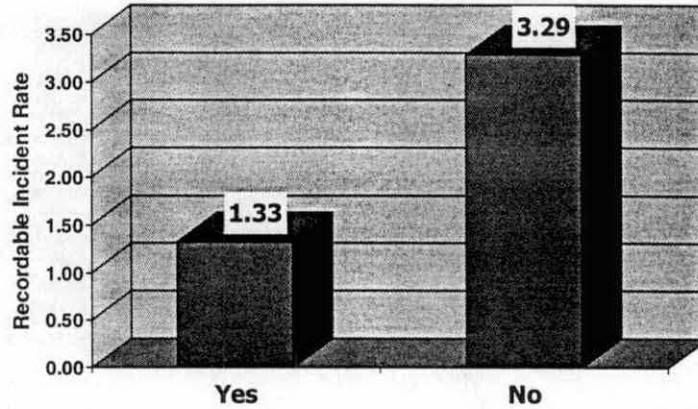
- How often are incentives given to workers?



AKER KVÆRNER

## Recognition and Rewards

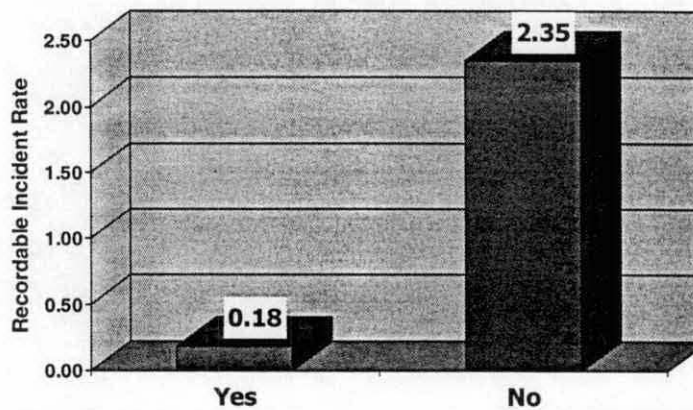
- Is incentive based on zero injury objective?



AKER KVÆRNER

## Recognition and Rewards

- Do family members attend safety dinners?

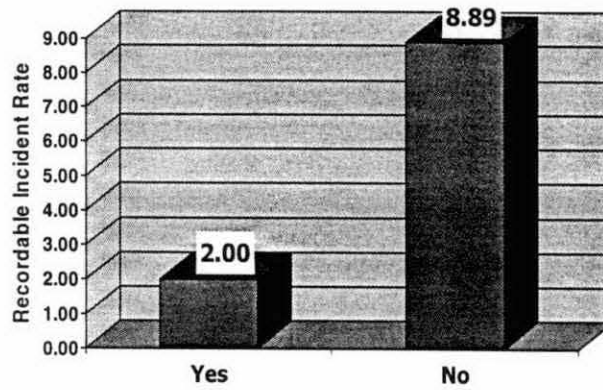


AKER KVÆRNER

## Recognition and Rewards

□ □ □ □

- Are field supervisors evaluated on safety?

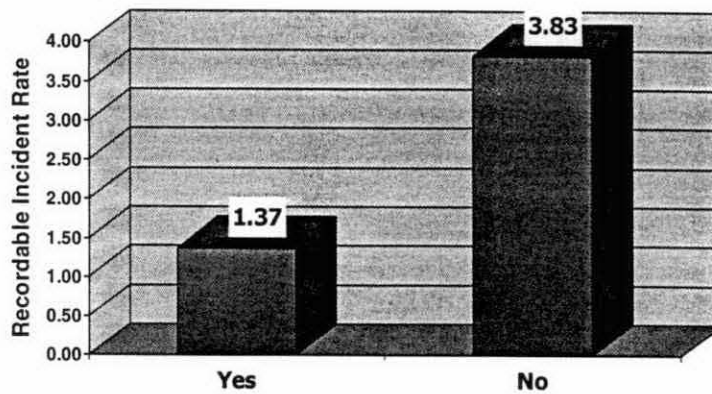


**AKER KVÆRNER**

## Subcontractor Management

□ □ □ □

- Are subcontractors required to submit site-specific safety plans?

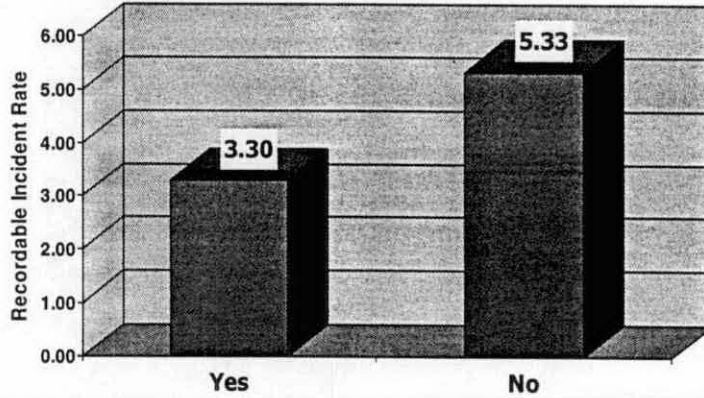


**AKER KVÆRNER**

### Subcontractor Management

□ □ □ □

- Do all subcontract workers attend a formal standard safety orientation?

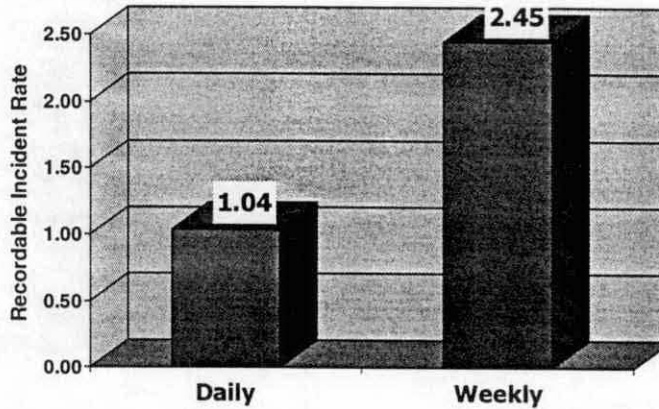


AKER KVÆRNER

### Subcontractor Management

□ □ □ □

- How frequently do subcontractors hold safety meetings?

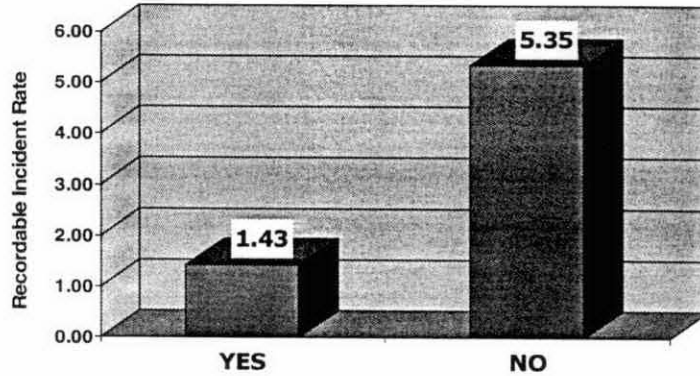


AKER KVÆRNER

## Subcontractor Management

□ □ □ □

- Are there sanctions for subcontractor non-compliance with safety standards?

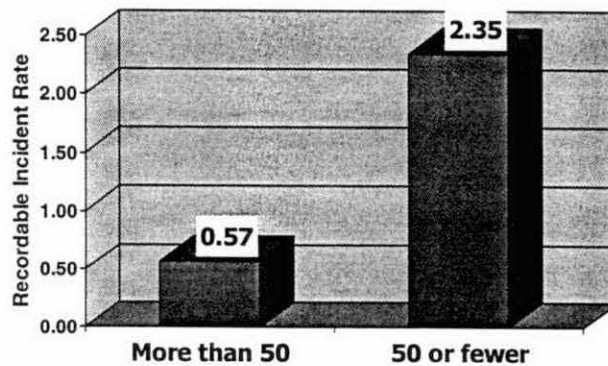


AKER KVÆRNER

## Accident /Incident Reporting and Investigation

□ □ □ □

- Number of near misses recorded on the project



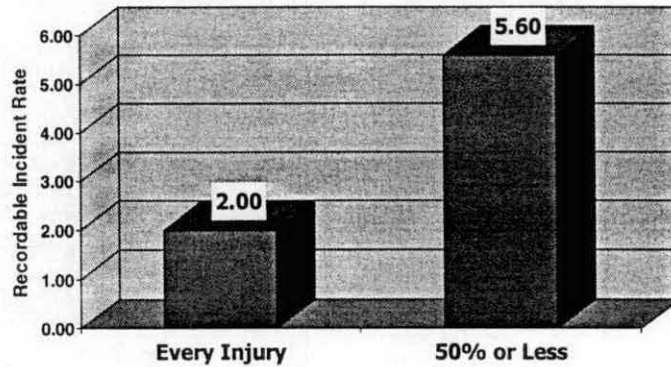
AKER KVÆRNER



## Accident/Incident Reporting and Investigation

□ □ □ □

- To what extent are recordable incidents investigated by top management?



**AKER KVÆRNER**

## Work in Progress

□ □ □ □

- Implementation Data Sheets
- Education Modules
- Outage/Turnaround Research
- Overtime Research

**AKER KVÆRNER**

## Best Practices

□ □ □ □

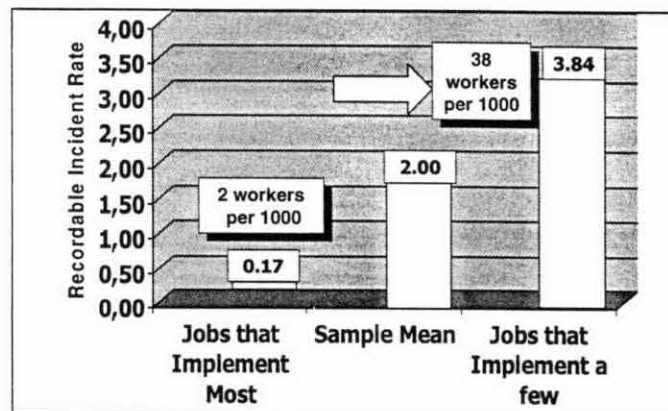
- Getting to Zero
  - Demonstrated management commitment
  - Staffing for safety
  - Safety planning – pre-project / pre-task
  - Safety training and education
  - Worker involvement and participation
  - Recognition and rewards
  - Subcontractor management
  - Accident/incident reporting and investigation
  - Drug and alcohol testing

**AKER KVÆRNER**

## Project Safety Performance

□ □ □ □

- Results of implementing best practices



**AKER KVÆRNER**

□ □ □ □

**Even if you're on the right track,  
you'll get run over if you just sit  
there.**

*Will Rogers*

**Accident reduction has improved  
significantly since 1993, but we won't  
just sit there. Our workers are our key  
core competency. We will continue to  
strive for Zero Accidents.**

---

**AKER KVÆRNER**

□ □ □ □

Achieving Safety is a Dynamic Process

**and, there is no Silver Bullet**

---

**AKER KVÆRNER**

□ □ □ □ **No One Party Can Achieve the  
Zero Accident Goal**

- **Not the sole efforts of the CEO**
- **Not the sole efforts of the safety staff**
- **Not the sole efforts of the site manager**
- **Not the sole efforts of the foremen**
- **Not the sole efforts of the workers**

---

**AKER KVÆRNER™**

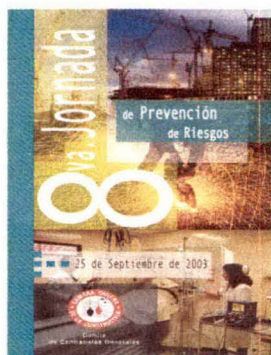
□ □ □ □ **But, if everyone gets behind the  
safety banner...**

**The Zero Injury objective  
can become reality**

---

**AKER KVÆRNER™**





---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“MITIGACION  
DEL DAÑO”**

**EXPOSITOR  
SR. ALFONSO CANALES  
URIBE, HÜBNER & CANALES ABOGADOS**

---

***Presentación de Alfonso Canales Undurraga  
en la VIII Jornada de Prevención de Riesgos de la  
Cámara Chilena de la Construcción***

**RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES DEL TRABAJO  
MITIGACION DEL DAÑO**

Para analizar el tema de la responsabilidad civil y su relación con los accidentes del trabajo, abordaremos, en primer lugar, y a grandes rasgos, el concepto de responsabilidad vigente en nuestro medio. Luego "aterrizaremos" estos conceptos en el caso de los accidentes del trabajo, para finalizar haciendo recomendaciones concretas en relación a como podemos, de alguna forma, disminuir el impacto que los accidentes del trabajo y las indemnizaciones anexas a los mismos producen a las empresas.

• **Teoría del daño:**

Nuestro Código Civil, establece que las indemnizaciones pueden tener su origen en la ley, en los contratos y cuasicontratos, y en los actos u omisiones ilícitos o cuando intervenga cualquier género de culpa o negligencia.

Al margen de las obligaciones legales y contractuales, de los hechos ilícitos o contrarios a la ley, sean penales o civiles, también surge una responsabilidad tendente a paliar el daño por ellos generados.

Los primeros se rigen por las disposiciones del Código Penal, que establece que las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones de ese Código, mientras que los segundos (los ilícitos civiles) quedan sometidos a las disposiciones del Código Civil.

La sociedad romana se articuló sobre tres grandes máximas del comportamiento social: 1: vivir honestamente; 2: dar a cada uno lo suyo y 3: no causar daño a los demás.

Esta tercera máxima ("neminem non laedere") alcanzó su protección a través de la "Lex Aquila". Esta norma tenía una finalidad indemnizatoria y el fundamento de la responsabilidad del causante del daño era la culpa en cualquiera de sus grados ("In lege Aquila et levísima culpa venit"), por cuanto en el derecho clásico el fundamento de la indemnización estaba en la culpa (o el pecado) y la subsiguiente coerción moral de reparar sus efectos.

Cuando no hay culpa o negligencia, estamos frente a un "hecho de Dios", del cual nadie es responsable, o en términos más modernos, un caso fortuito o fuerza mayor. En este evento, el daño lo soporta quien lo sufre, sin que sea posible traspasarlo a terceros.

La concepción romana de la responsabilidad civil se mantuvo intacta hasta el finales del siglo XIX. Se plasmó, en el campo doctrinal, en la teoría clásica de la culpa y, en el legislativo, en los artículos 1382 a 1386 del Código de Napoleón, predecesor y fuente del Código Civil chileno.

• **Teoría clásica de la culpa:**

La existencia de la culpa, por tanto, va ha ser el fundamento de la responsabilidad civil: **el autor del daño responde solo y porque éste se ha producido por su culpa.**

La responsabilidad nace así por las acciones u omisiones voluntarias o, simplemente, negligentes de quien las ejecuta. Para ello, desde el punto de vista legal, se invocaba el Código Civil que señala: "el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo la culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".

Este presupuesto básico de la teoría clásica, la existencia de la "culpa o negligencia" en la conducta del agente causante del daño, como presupuesto de cualquier responsabilidad, se traducirá, en el campo procesal en un principio general de carga de la prueba: **La víctima debe probar que el daño se produjo por una conducta, al menos, negligente de quien ha realizado el daño.**

Se concibe "la culpa" como un acto moralmente reprochable, reconocida en la máxima: **"no hay responsabilidad sin culpa"**.



Nos encontramos, pues, con una concepción fundada exclusivamente en la culpa del agente. Ello implica que la preocupación del sistema jurídico no era tanto la indemnización de la víctima, cuanto la limitación de los casos en los que el autor del daño estaba jurídicamente obligado a soportarlo.

En definitiva, "la irresponsabilidad" es la norma general y la situación presumida por la ley, "la responsabilidad" es la excepción.

- **Crisis de la Teoría:**

A fines del siglo XIX, se constata que la teoría clásica era inapropiada para las necesidades sociales de la época y hace crisis. En efecto, en la segunda mitad del siglo XIX, aparece el "maquinismo", la industria utiliza nuevas energías como el vapor y la electricidad, y se desarrolla la "revolución industrial", caracterizada por la producción en masa, y por la dificultad de control de esa producción, lo cual va a cambiar rápidamente las costumbres y el modo de vida del hombre.

Ello, sin embargo, tendrá un elevado costo por la multiplicación de los accidentes laborales por la proliferación y defectuoso control de las máquinas y los procesos productivos.

En estas circunstancias, los trabajadores, condicionados por la necesidad de que el daño sea imputable a una conducta culposa del empleador y por la dificultad de cumplir la exigencia de probar dicha culpa, se encuentran, en la mayoría de los casos, totalmente desprotegidos.

Esta nueva situación, caracterizada por la existencia de un cada vez más numeroso grupo de víctimas, que no encuentran satisfacción, va a producir una reacción hacia una cierta "objetivación" de la culpa.

- **La teoría del riesgo:**

Surge así la teoría del riesgo. Sus partidarios, siguiendo la máxima "Ubi emolumentum, ibi onus", afirman que el fundamento de la responsabilidad civil se sitúa en la concepción del riesgo. Sostienen que **es justo, y conforme a la moral, que quien se beneficia de una actividad, soporte las consecuencias dañosas que se deriven de ella.**

En esta concepción de la responsabilidad civil, ya no es necesario probar la culpa del empleador. La empresa debe reparar el daño "porque es ella

quien se aprovecha o beneficia de la actividad de la que se deriva". El trabajador sólo debe probar la relación de causalidad entre el daño y la actividad del responsable.

Se trata de una obligación que nace del "resultado obtenido" (el accidente) y no del "medio empleado" (una empresa segura).

Esta teoría ha sido la principal inspiradora de toda la legislación sobre los accidentes laborales y sobre la responsabilidad objetiva de determinadas actividades empresariales, generadoras de potenciales riesgos graves. Pensemos, por ejemplo, en la **cotización básica general** y la **cotización adicional diferenciada en función de la actividad**, establecidas en la ley de accidentes del trabajo chilena, que afecta a todas las empresas de una misma actividad, independientemente de su comportamiento concreto en materias de accidentes del trabajo.

Este mismo criterio ha sido seguido, en muchas oportunidades, por otras ramas del derecho, como el ambiental, donde lo relevante es el daño producido al medio ambiente, independientemente de que se cumpla o no con la normativa vigente al respecto.

Esta concepción de la teoría del riesgo, excesivamente extensiva, presentaba los siguientes inconvenientes:

- el temor a una responsabilidad civil objetiva paraliza las actividades empresariales.
- hace abstracción del beneficio obtenido por la víctima en el curso de la actividad en el que se produjo el daño,
- no tiene en cuenta la función que la "culpa" mantiene en materia de responsabilidad civil, e
- incentiva la generación de accidentes, tendientes a cubrir los períodos de inactividad del trabajador.

Estas razones propiciaron la búsqueda de soluciones intermedias, más equilibradas.

• **La teoría mixta:**

Nace así la teoría mixta de la responsabilidad. Según esta teoría, que recoge lo esencial de las dos anteriores, la responsabilidad civil del

empleador se fundamenta tanto en la "culpa o negligencia" como en el "riesgo".

Dentro de ella, se desarrollaron tendencias sobre la forma en que estos dos fundamentos se han de articular entre sí.

La primera tendencia sostiene la preeminencia de la culpa: la culpa es la principal y más justa fuente de responsabilidad. El riesgo tiene un papel secundario, ya que sólo actúa en forma subsidiaria, en los casos en los que la equidad exige que la víctima obtenga la reparación de los daños sufridos.

La segunda tendencia sitúa a la culpa y al riesgo en un plano de igualdad, considerando que ambos constituyen los dos polos de atracción de la responsabilidad civil.

De cierta forma, esta última es la teoría que ha ido prevaleciendo en el mundo y en nuestro país. Los tribunales han desarrollado en sus fallos el concepto de que el empleador es el responsable último de un accidente del trabajo, cuando este se deriva del modo o forma en que se realiza una labor, la velocidad que se imprime a las actividades o, según la teoría clásica, cuando ha actuado con culpa o negligencia. Por su parte, el trabajador será el responsable del accidente, solo cuando éste se deba a su propia culpa grave o negligencia, aceptándose incluso que un trabajador puede equivocarse "levemente", manteniendo el derecho a ser indemnizado.

En otras palabras, en los hechos se ha alterado el peso de la prueba, según el cual el que sufre el daño debe probar la culpa del responsable de indemnizarlo, debiendo ahora el empleador acreditar ante los tribunales, fuera de toda duda razonable, que ha empleado tanto en la planificación de las labores, como en su ejecución, la máxima diligencia posible. Es más, aun cuando pueda probar su actuar diligente, seguirá siendo responsable, si no es capaz de acreditar culpa, negligencia o dolo del trabajador, asumiendo así "el riesgo del negocio".

Bajo esta óptica, el caso fortuito o fuerza mayor, salvo casos muy extremos y claros, es raramente aceptada como una causa de exculpación absoluta de responsabilidad del empleador.

El propio Código del Trabajo, recogiendo esta tesis, impone al empleador, en su artículo 184, que debe tomar **TODAS** las medidas **NECESARIAS** para proteger **EFIZCAZMENTE** la vida y salud de los trabajadores. Por lo tanto, cuando se produce un accidente del trabajo o se presente una

enfermedad profesional, los tribunales han estimado en un importante número de casos que: O no se han tomado todas las medidas necesarias, o estas no han sido suficientemente eficaces, por lo que el empleador debe responder. Esta prueba, en Europa, es conocida también como "**la prueba diabólica**", por la dificultad práctica que existe en poder acreditarla.

- **Conclusión:**

Desde el punto de vista legal, por tanto, en el caso de un accidente del trabajo ya no basta que el empresario no sea el responsable directo e inmediato de un accidente, por no tener la culpa o haber actuado con diligencia, para que no tenga responsabilidad legal. Es necesario más. Debe acreditarse sin lugar a dudas, que **adoptó todas las medidas de prevención de riesgos a su alcance** para hacer las faenas seguras, y que además, supervisó las actividades eficazmente y con diligencia, durante toda su ejecución.

Aún así, podría ser condenado en el evento de que el accidente se hubiera producido por un incumplimiento menor del trabajador, o por un caso fortuito, pero los montos de indemnización serían sustancialmente menores que los aplicables en caso de culpa o negligencia.

Debe destacarse que, en el caso de accidentes del trabajo, la legislación chilena acepta que el trabajador demande del empleador el denominado "daño moral".

### **ACCIDENTES DEL TRABAJO:**

Ahora bien, entrando al tema de cómo se debe reaccionar el empleador ante un accidente del trabajo, lo primero es constatar que las crisis, derivadas de la ocurrencia de accidentes del trabajo, se caracterizan por presentarse en forma sorpresiva. Aunque existan circunstancias que pueden presagiarlas, el detonador casi siempre se presenta en forma intempestiva.

Por ello, el primer problema que enfrenta la empresa es la falta de información confiable sobre el acontecimiento.

Pensemos en un accidente, como el incendio de una planta. Es lógico que luego de ocurrido el accidente, se carezca de información sobre su magnitud, los afectados, las causas, los daños producidos, etc. Una vez que la información trasciende, la empresa es sujeto de un examen minucioso por parte de todos quienes le rodean, como los mandantes, los

clientes, autoridades gubernamentales, proveedores, accionistas, medios informativos, e incluso los vecinos. Esta situación genera en la empresa una sensación de ser atacada, lo que en algunos casos es real (especialmente cuando se pierden vidas humanas).

A modo de ejemplo, recordemos el caso de Bicicletas Bianchi, o de los accidentes mortales acaecidos en el Metro de Santiago.

Esta sensación genera desconcierto y temor, lo cual contribuye para que se adopten decisiones irreflexivas y de corto plazo, sólo para responder a la presión del momento.

Durante una situación crítica, suelen surgir los siguientes cuestionamientos: ¿Qué fue lo que pasó?, ¿Quién es el culpable?, ¿Qué hicimos mal?, ¿Qué están haciendo para remediarlo?, ¿Qué harán para que no vuelva a ocurrir?.

- a. Lo primero, es tener presente, aun cuando parezca de Perogrullo, es que los accidentes laborales son eventos posibles. Por mucho que una empresa tenga un comportamiento ejemplar en esta materia, haya invertido recursos en educar su gente en una conciencia de trabajo seguro, etcétera, no debemos nunca descartar su ocurrencia.

Del mismo modo, debe tenerse presente que los accidentes del trabajo, en una empresa moderna, han significado contingencias crecientes para las empresas, tanto por los montos económicos involucrados, como por su número de ocurrencias. En esto ha influido determinadamente la evolución de ciencia médica, especializada en patologías relacionadas con el trabajo, como la actitud asumida por los jueces y abogados dedicados a esta materia.

Por todo lo dicho, es un grave deber de las empresas el estar adecuadamente preparadas para enfrentar la ocurrencia de accidentes.

**b. MEDIDAS QUE DEBEN SER ADOPTADAS POR EL EMPLEADOR ANTES DE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE:**

De acuerdo a nuestra experiencia, las empresas deben ANTICIPARSE al hecho de pueden efectivamente ser objeto de un eventual accidente del trabajo, adoptando medidas concretas. Lógicamente, resulta imposible poder dar un consejo general, ya que cada empresa es un caso distinto, influido por diversas circunstancias, pero en todo caso sugerimos las siguientes medidas, entre las que lógicamente no

incluiremos las de entregar elementos de protección adecuados, utilizar métodos de trabajo seguros, etc..., y otras obligaciones legales y reglamentarias evidentes:

- i. **Constituir y hacer funcionar eficientemente los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, haciéndolo un verdadero "socio" de la empresa, en todas las materias propias de su competencia.**

Involucrar al Comité Paritario, debería ser la consigna. La composición bipartita de este organismo (empresa-trabajadores) es su mayor fortaleza. Sin embargo, hemos visto muchas veces que las empresas cumplen solo "formalmente" con esta obligación, sin aprovechar adecuadamente la oportunidad que se les presenta de "hacer trabajar a los representantes de los trabajadores" en la detección de posibles riesgos, y en la prevención de los accidentes.

- Destacamos que este Comité tiene como función el asesorar **e instruir** a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Sin embargo, raramente la función educativa es asumida por este organismo, echándose la empresa encima el 100% de la responsabilidad en este punto.

Proponemos que los planes de charlas de inducción, charlas diarias o periódicas, etc..., sean siempre aprobados por el Comité Paritario de la Empresa, en forma previa a su ejecución.

Del mismo modo, podría solicitarse al Comité Paritario su opinión respecto de los riesgos laborales mas importantes y probables de la faena a realizar, los elementos de seguridad que estima razonable utilizar y las medidas preventivas que proponen a la empresa.

Este mayor involucramiento del Comité Paritario tiene las siguientes finalidades: a) Aprovechar las experiencias de sus integrantes, detectando los riesgos asociados a las faenas que eventualmente pudieran haber sido omitidos por la empresa; b) Preconstituir una prueba, en el sentido de que la empresa efectivamente adoptó todas las medidas a su alcance para prevenir un accidente; e c) Involucrar al propio Comité, que posteriormente deberá pronunciarse en el evento de que el accidente ocurra, quien ya no tendrá exclusivamente el rol de "juez", sino que en cierta forma será "parte" del tema.

- Por otro lado, le corresponde al Comité **vigilar el cumplimiento**, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. El Comité está pensado como una suerte de policía de la seguridad en la empresa. Este aspecto es de vital importancia, ya que el propio Comité podría, por ejemplo, dejar constancia del cumplimiento de las medidas de seguridad en forma periódica, amonestar a los trabajadores incumplidores, a sugerencia de cualquiera

de sus miembros, e incluso proponer medidas disciplinarias mayores, en el evento de ser necesario.

- Finalmente, corresponde al Comité indicar la adopción de **todas** las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales. Exigir el cumplimiento de esta obligación es vital para la adecuada defensa de la empresa en el evento de que un accidente finalmente ocurra.

ii. **Ejercer las facultades disciplinarias en el evento de incumplimiento de las normas de seguridad por parte de trabajadores y supervisores:**

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce diversas facultades disciplinarias que el empleador puede ejercer en el evento de que no se de oportuno cumplimiento a las normas de seguridad. Sin embargo las empresas raramente las ocupan, permitiendo en la práctica, múltiples irregularidades.

Se debe utilizar el reglamento de Higiene Orden y Seguridad, que normalmente establece detalladamente las obligaciones que en esta materia tienen que cumplir los trabajadores.

A modo ejemplar, incluso puede despedirse algún trabajador particularmente reacio a adoptar las medidas de seguridad, aplicando para ello el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código del Trabajo (artículo 160, N° 5: Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos; y N° 7: Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato), y al propio Comité Paritario, quien podría sugerirlo expresamente.

iii. **Estar financieramente protegido, por medio de un seguro adecuado, que cubra la contingencia de accidentes laborales de trabajadores propios:**

Nuestra experiencia indica que en los casos de empresas "aseguradas" contra el riesgo de accidentes laborales (seguro de riesgos patronales), el acuerdo con las victimas de accidentes es mas fácil.

iv. **Constituir y respaldar la labor del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:**

Sabemos que en las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, es obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Este departamento, para ser eficaz, debe ser constituido y fuertemente respaldado por la administración.

v. **Asociarse a la Mutual de Seguridad, e involucrarla en la gestión de seguridad de la empresa, en términos similares a los ya comentados en relación al Comité Paritario:**

Las Mutuales de Seguridad constituyen, sin duda, organismos altamente especializados que son una eficaz herramienta, unida a las anteriormente mencionadas, no solo para detectar y prevenir accidentes, sino que incluso, para ayudar a construir un "paraguas" de protección en la gestión de seguridad de una empresa.

Las empresas socias de una mutual de seguridad incluso aportan financieramente a ella, y por tanto tienen todo el derecho a solicitarles su ayuda y cooperación en estas materias.

Su opinión previa a la ejecución de faenas peligrosas o riesgosas o la solicitud de validación de esquemas de seguridad, por ejemplo, ayudan mucho para establecer el cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas en este campo.

vi. **Tener un plan de contingencia claro, a ser aplicado en el caso de accidentes:**

La ocurrencia de accidentes, tal como fue expresado, no permite a las empresas adoptar determinaciones con tiempo. Los hechos se precipitan. Es por lo anterior que recomendamos tener preestablecido un claro plan de acción, que puede ser preparado en conjunto por el Departamento de Prevención de Riesgos, las Gerencias de Operaciones y otros profesionales, en virtud del cual se establezcan, fundamentalmente, cursos de acción claros en caso de accidentes.

- a) Medidas de apoyo al trabajador accidentado;
- b) Indicación de un "líder" o responsable único que se haga cargo de coordinar todas las medidas necesarias, con los distintos estamentos de la empresa y asesores externos;
- c) Medidas que aseguren la no alteración del sitio del accidente;
- d) Responsable de identificar y obtener declaraciones de los posibles testigos del accidente;
- e) Determinación de los avisos que deben ser entregados y los plazos aplicables a cada caso (Compañías mandantes, empresas de seguros, autoridades internas de la empresa, mutual de seguridad, etcétera)

vii. **Mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo:**



Las empresas estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Nuestra experiencia indica que, en muchos casos, los reglamentos que constituyen una verdadera "Ley Interna" que el empleador puede imponer y exigir a sus trabajadores es menos valorado, desaprovechándose así una importante oportunidad.

viii. **Estar cubierto, por medio de contratos y seguros adecuados, de la contingencia de accidentes de trabajadores de contratistas o subcontratistas de la empresa:**

Atendida la responsabilidad subsidiaria establecida en la legislación laboral, que corresponde a las empresas contratadoras de servicios, o subcontratistas, las empresas deben estar igualmente a cubierto de eventuales accidentes de trabajadores que pudieran afectar a dependientes de contratistas y subcontratistas. Para ello deben mantenerse al día los contratos de servicio y los seguros que se estimen pertinentes, contra el riesgo de accidentes laborales.

Del mismo modo, se debe fiscalizar, regularmente, el cumplimiento oportuno de la obligación de cotizar ante los organismos previsionales correspondientes, que pesa sobre los contratistas y subcontratistas. Después de ocurrido el accidente, puede ser tarde.

c. **Medidas que deben ser adoptadas por el empleador durante de la ocurrencia del accidente:**

Durante el accidente laboral la empresa debe poner en ejecución el plan de contingencia establecido para estas circunstancias, dando máxima prioridad a la atención de los trabajadores afectados y a la comunicación de sus familias, especialmente si el accidente es grave, preocuparse de recabar toda la información disponible, dar aviso a las aseguradoras involucradas, tomar contacto con la Mutual de Seguridad y los asesores legales de la compañía.

Un accidente grave es un hecho importante, que debe ser motivo de la incorporación de una "task force", compuesta por el departamento de Prevención de Riesgos, departamento de Recursos Humanos, representantes de la Administración Superior de la empresa, y normalmente, de un abogado, ya que seguramente intervendrán de algún modo Carabineros de Chile y el Juzgado del Crimen competente (en el evento de lesiones graves o gravísimas).

En general, ha sido nuestra experiencia que ha resultado útil, la incorporación en esta etapa de algún representante laboral del Comité Paritario.

d. **Medidas que deben ser adoptadas por el empleador después de la ocurrencia del accidente:**

- i. **Investigación interna de la empresa:** Ocurrido un accidente se debe realizar una rápida investigación por parte de la empresa (normalmente el Departamento de Prevención de Riesgos), que determine las causas primarias del accidente y los posibles responsables del mismo. Esta investigación dará los parámetros básicos que determinaran la posición de la empresa frente a los terceros ajenos a ella. En otras palabras lo primero es **definir el problema**. Esto es, determinar su alcance, para evaluar la posibilidad de aislarlo, evitando que impacte a otras áreas de la empresa.

La empresa debe tener una opinión propia respecto de los principales aspectos del accidente, cuanto antes.

Lógicamente, la actitud de la empresa deberá ser adecuada a las circunstancias, dependiendo del grado de responsabilidad que tenga en los hechos. La intervención de abogados y expertos en comunicaciones es esencial para evitar incurrir en errores, e incluso en eventuales infracciones legales (normalmente involuntarias), que podrían hacer caer a la compañía en tipos penales, como la obstrucción de justicia.

ii. **Involucrar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la investigación de las causas del accidente:**

Involucrar al Comité Paritario en la investigación, en general y según nuestra experiencia, ha resultado muy exitoso. En todo caso, ese organismo deberá emitir un pronunciamiento expreso, luego de una investigación. La redacción de los informes parciales y finales del accidente, conviene que sea realizada con la cooperación de una asesoría legal especializada.

Si el accidente o enfermedades investigados, ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador, creemos indispensable que la empresa inste a que se le aplique una multa, aun en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. De acuerdo a la legislación vigente, corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

iii. **En el evento de accidentes con resultado de muerte, acordar con la familia del trabajador fallecido un acuerdo:**

En el evento de accidentes con resultado de muerte, la experiencia demuestra que el acordar con la familia del trabajador fallecido un acuerdo que implique el pago del finiquito, los gastos de defunción y una indemnización adecuada, es muy conveniente.

Normalmente, las compañías de seguros involucradas requieren del cumplimiento de requisitos especiales para cubrir los gastos de un acuerdo directo con el trabajador involucrado o su familia.

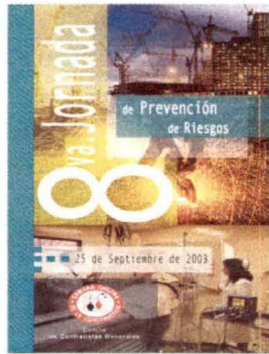
Normalmente, el contacto con la familia debe producirse de inmediato de producido el accidente, por un funcionario del Departamento de Recursos Humanos, y no por un gerente que luego no pueda continuar con el vínculo. Este contacto debe dejar claro que la empresa no encubrirá las causas del accidente a la familia, y que se encuentra estudiando las circunstancias concretas en que este se produjo.

**iv. No descuidar las investigaciones administrativas paralelas, que normalmente se desarrollan con posterioridad a un accidente:**

Los accidentes del trabajo generan diversas investigaciones, a nivel administrativo. La Dirección del Trabajo, el Tribunal del Crimen, los Servicios de Salud del Ambiente, la Mutual de Seguridad, y otros organismos, intervienen con posterioridad al accidente, y tienen "tiempos de análisis y resolución" muy distintos.

Las empresas suelen ir descuidando el seguimiento de estas investigaciones, y no es inusual que resulten condenadas por falta de iniciativa en su tramitación. Estas condenas pueden resultar determinantes para el juez, en el evento de un juicio donde se demande por indemnización de perjuicios (incluidos el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral), entablado por el trabajador o los deudos del mismo.

Especial importancia tiene el seguimiento de la investigación de las causas del accidente realizadas por la Mutual de Seguridad, ya que ellas son siempre solicitadas por los organismos que intervienen con posterioridad en el análisis de los antecedentes.



---

**25 DE SEPTIEMBRE DE 2003  
SANTIAGO**

**“POLITICA  
COMUNICACIONAL”**

**EXPOSITOR  
SR. JUAN CARLOS DE LARRAECHEA  
NEXSA S.A.**

---

**VIII Jornada de Prevención de Riesgos  
Comité de Contratistas Generales  
Cámara Chilena de La Construcción  
25 de Septiembre de 2003**

**MANEJO COMUNICACIONAL DE UNA CRISIS  
JUAN CARLOS DE LARRAECHEA  
PRESIDENTE  
NEXSA S.A.**

- **Por qué tener una buena Imagen**

Toda organización existe porque existe un medio social que la valida y acepta (enfoque sistémico). Esto implica un fundamento ético y valórico.

Nadie quiere relacionarse con organizaciones que tengan una mala imagen, ni consumir sus productos, ni contratar sus servicios.

**Perder la imagen,  
es perderlo todo.**

- **La Imagen es Fundamental**

La novedad -relativamente reciente- es que las empresas han tomado conciencia de la comunicación como instrumento estratégico.

Lo que ha empezado siendo una moda se convertirá, tarde o temprano, en una actitud: una cultura de comunicación con sólidos principios éticos que la inspiren.

- **Ejemplos**

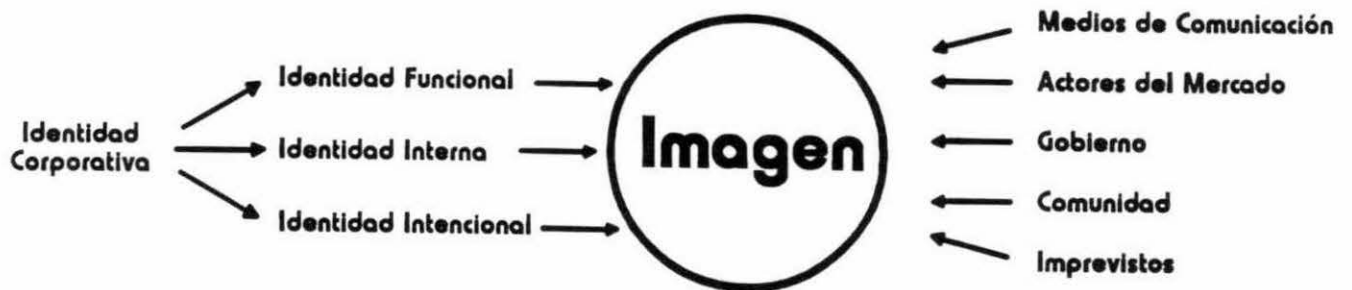
Para el ministerio, la versión de la conductora que resultó herida "es **absolutamente exacta**"

## Túnel Zapata: MOP admite que concesionaria mintió

► Coordinador general de Concesiones dijo que la empresa Rutas del Pacífico le entregó un informe inexacto acerca del accidente del sábado causado por el desprendimiento de una roca. La piedra, clave en la investigación, fue botada en un vertedero metropolitano.



- **Relaciones con el Medio Social**



- **¡CRISIS!**

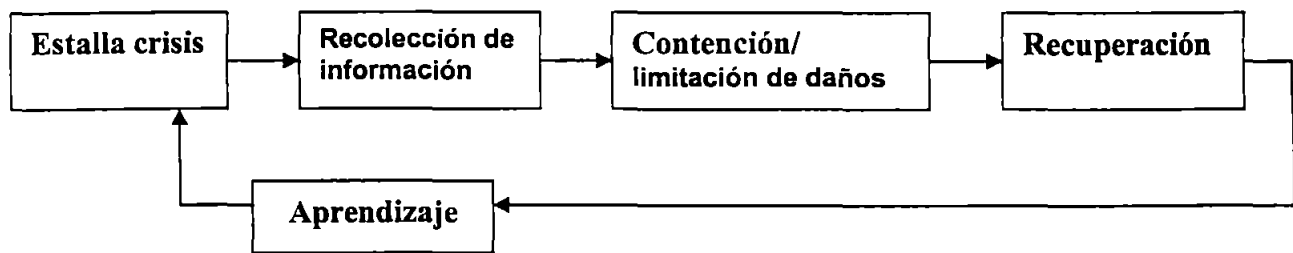
¿Qué es una crisis?

¿Qué efectos produce?

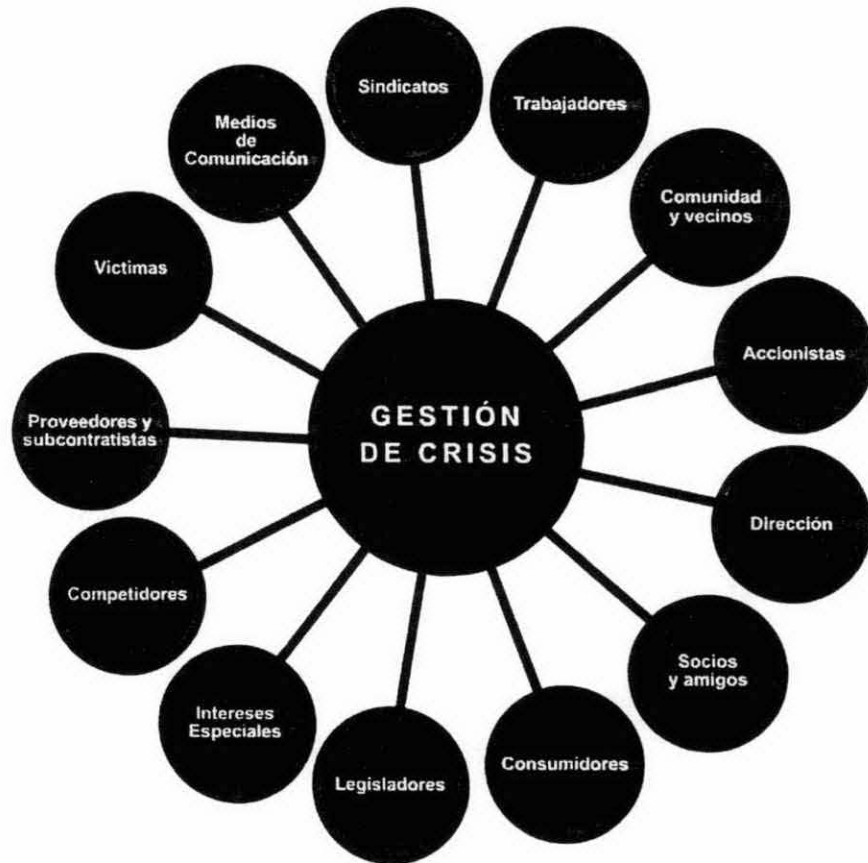
- **TIPOS DE CRISIS**

- Técnicas
- Humanas
- Económicas

- **FASES DE UNA CRISIS**



- **GRUPOS DE INTERÉS**





- **Manejo de Crisis**

<b>FASE / ETAPA</b>	<b>ACCIÓN</b>
<b>Preparación /Prevención</b>	Imaginación de situaciones de crisis. Planificación de acciones preventivas.
<b>Estalla Crisis</b>	Constitución equipo de crisis.
<b>Recolección de información</b>	Descubrir causas de la crisis, actores involucrados y mayores vulnerabilidades para la imagen de la empresa. Evaluación de los daños.
<b>Contención / limitación de daños</b>	
- <b>Estrategia Comunicacional</b>	Diseñar una estrategia de comunicación coherente con la magnitud del problema y las audiencias involucradas. El objetivo es manejar la crisis de la mejor manera posible, evitando daños.
- <b>Comunicación externa</b>	Entregar información a medios de comunicación y a los grupos de interés mediante acciones de comunicación como comunicados, conferencias, insertos, entrevistas, etc.
- <b>Comunicación interna</b>	Mantener informados a los trabajadores de la situación y estrategias a seguir para evitar descoordinaciones.
<b>Recuperación</b>	Planes para la reanudación de las actividades normales de la empresa. Énfasis en comunicación hacia actores externos involucrados.
<b>Aprendizaje</b>	Revisión de la crisis. Análisis de nuevos antecedentes. Examen de errores en prevención. Examen de manejo comunicacional. Evaluación de daños. Cursos de acción preventivos en esa familia de crisis. Comunicación interna del aprendizaje obtenido.