

Manual y Reglamento de Certificación

Programa PEC Autogestión



Manual y Reglamento de Certificación

Programa PEC Autogestión-Versión 2022



ÍNDICE DEL MANUAL

CONTENIDOS	PÁGINAS
<i>I. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN.</i>	4.
<i>II. ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN (SGSST)</i>	5.
<i>III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN</i>	5.
<i>IV. MÓDULOS DEL PROGRAMA</i>	8.
MÓDULO 1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), seguimiento y medición del desempeño.	8.
MÓDULO 2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales.	10.
MÓDULO 3. Evaluación del cumplimiento normativo.	12.
MÓDULO 4. Vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.	16.
MÓDULO 5. Comité Paritario de Higiene y Seguridad	19.
MÓDULO 6. Implementación de un plan de Gestión de Riesgos de Desastres (GRD).	25.
MÓDULO 7. Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento.	27.
MÓDULO 8. Aplicación de la guía técnica sobre manejo manual de cargas.	30.
MÓDULO 9. Actividades de capacitación.	31.
 <i>REGLAMENTO DE CERTIFICACIÓN</i>	 33
I. Presentación del Reglamento	34
II. Certificación del programa.	34
III. Objetivos del reglamento.	34
IV. Requisitos para la certificación.	34
V. Certificados.	35
VI. Uso de la certificación.	36
VII. Comité resolutorio.	36
VIII. Sanciones.	36

I. Descripción del Sistema de Gestión

En Chile, la política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo/2016, dentro de sus principios establece garantizar “integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas en situación de discapacidad.”

Como así misma la normativa legal vigente establece en el artículo 184 del código de trabajo que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando a los posible riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, también los implementos necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales...”, además el artículo 37 del DS 594 indica que “deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores...”

Frente a esta responsabilidad que se entrega a los empleadores, es que Mutual de Seguridad CChC ha elaborado el SGSST PEC-Autogestión, orientado a establecer una gestión básica de SST en empresas del segmento PYME que no cuenten con una planificación en estas materias (empresas de menos de 50 trabajadores), independiente de su actividad económica, procesos productivos y tipo de riesgos, apoyando, además en el logro de los objetivos de SST en aquellas organizaciones que posean planes específicos de SST.

El programa permite identificar los procesos de la empresa, sistematizar y crecer en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, dar cumplimiento a los aspectos normativos mínimos, identificar los factores de riesgos presentes en la organización, fortalecer las competencias de acuerdo a los roles en SST, entre otros aspectos relevantes.

El programa requiere del liderazgo del Dueño / Gerente General / Representante Legal de la empresa, de manera que las acciones definidas en materia de salud y seguridad en el trabajo permeen en todos los colaboradores de la organización y los que presten servicios en ella o para ella.

Destacamos la importancia de la participación de los trabajadores en el conjunto de las actividades relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, como factor determinante para la eficacia del sistema. Por ello, es necesario que los trabajadores o representantes de éstos participen desde su inicio en la implementación.

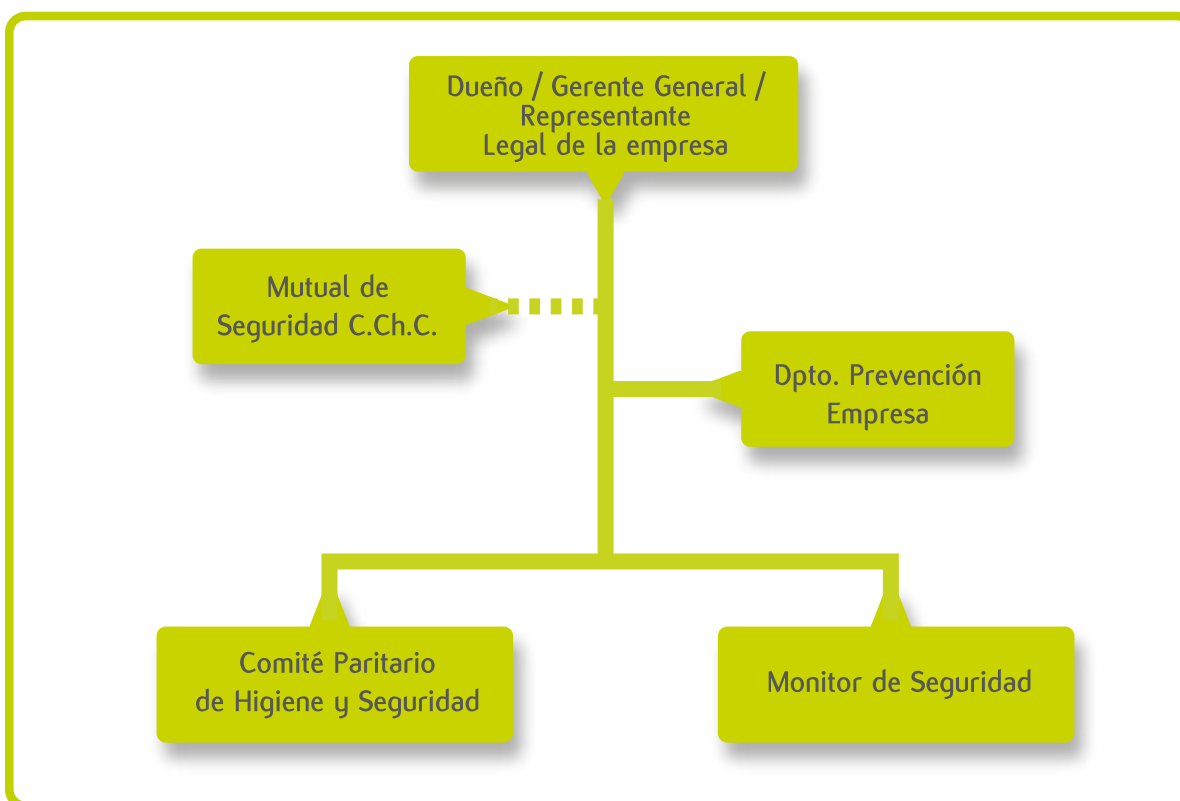
Disponer de una herramienta de gestión que permita dar conformidad al programa de Asistencia al Cumplimiento “PAC” originado por infracciones cursadas por la DT en materias de seguridad y salud del trabajo.

II. Alcance del Sistema de Gestión (SGSST)

Una vez tomada la decisión de adherir al sistema de gestión PEC Autogestión en seguridad y salud en el trabajo, la empresa debe definir el alcance de este, es decir, si la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión será en todos sus centros de trabajo o en aquellos que la organización defina.

III. Estructura organizacional y roles del Sistema de Gestión

Para implementar el SGSST se hace necesario definir las responsabilidades y funciones de los integrantes de la empresa en la ejecución de las actividades del programa, por tanto, se sugiere que:



Nota: El organigrama dependerá de la estructura preventiva que disponga la empresa

Dueño / Gerente General / Representante de la Empresa: debe asumir el liderazgo, generar políticas en su empresa, debe dar ejemplo, en específico cuando da instrucciones sobre algún trabajo a realizar, debe mostrar el camino, su interés, mostrar que la seguridad de la empresa es importante para él.

Debe además controlar periódicamente las actividades del programa y estar atento a las desviaciones que observen y que le parezcan que van en contra de la política de seguridad y salud de las personas.

Es importante además que se apoye en el monitor de seguridad de la organización, quien administrará la ejecución de todas las actividades del programa y su control.

El Dueño / Gerente General / Representante de la Empresa deberá autorizar y proporcionar las condiciones de trabajo al Monitor designado a fin de que éste pueda realizar las funciones que en este programa le indican.

Departamento de prevención de riesgos o Asesor en prevención de riesgos (si aplica): en caso de existir Departamento de prevención de riesgos o contar con asesor en prevención de riesgos, sus principales funciones serán:

- . De manera complementaria a lo indicado en el DS 40/69, este profesional debe dar soporte permanente al Dueño / Gerente General / Representante de la Empresa, para diseñar y promover acciones de control necesarias para el logro de los objetivos establecidos en el sistema de gestión.
- . Complementar las funciones establecidas en el DS 40/69: entregando asistencia técnica al Dueño / Gerente General / Representante de la empresa, Supervisores, Monitor de Seguridad y Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso de que existiese, teniendo como actividades principales apoyar al Dueño / Gerente General / Representante de la Empresa al momento de promover acciones de control que se requieren para lograr los objetivos propuestos, así como complementar técnicamente sus actividades.
- . Debe asesorar en el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), además de controlar y tomar las acciones pertinentes para asegurar la calidad de actividades.
- . Proponer metodologías de seguimiento y verificación para todos los aspectos que deban ser controlados dentro del Sistema de Gestión, el cumplimiento legal y los criterios del PEC Autogestión, en cuanto a:

- a) Cumplimiento de los controles establecidos en IPER.
- b) Cumplimiento de la aplicación de los protocolos aplicables a la organización.
- c) Cumplimiento de los planes establecidos para los hallazgos detectados en el módulo de planificación.

Monitor de Seguridad: debe ser nombrado por el Dueño / Gerente General / Representante de la empresa, lo ideal es que el responsable sea alguien con poder de decisión, conozca los procesos y además sea capaz de movilizar al resto de los trabajadores de la empresa.

El monitor de seguridad tendrá las siguientes funciones:

- . Administrador la implementación de cada una de las actividades del programa en la empresa.
- . Verificar el cumplimiento de las actividades del programa en la empresa.
- . Mantener reuniones periódicas con el Dueño / Gerente General / Representante de la empresa, con la finalidad de informar de los avances en el programa, así como de los problemas que surjan.
- . Liderar el proceso de medición y seguimiento del desempeño en SST.

Par realizar sus funciones de monitor, el trabajador designado por la empresa, deberá aprobar el curso de Monitor de seguridad, impartido por Mutual de Seguridad CChC.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Si Aplica): constituido según lo indicado en el DS 54 y DS 76, tiene entre sus funciones principales las siguientes actividades:

- . Definir e implementar un programa de trabajo que contemple los roles, funciones y atribuciones del CPHS.
- . Investigar los accidentes/accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa o centro de trabajo, determinando las causas, planes de acción y seguimiento.
- . Promover la capacitación y cumplimiento de los planes establecidos para estos fines.
- . Realizar las inspecciones y observaciones a las condiciones de seguridad por parte de la empresa, los trabajadores y empresas colaboradoras.

IV. Módulos del programa.

MÓDULO 1

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), seguimiento y medición del desempeño

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es un documento que establece el compromiso y el marco de referencia para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización. Para su cumplimiento, se debe hacer medición y seguimiento interno a los procesos de la organización en el ámbito de la SST. Esta actividad debe llevarse a cabo de manera periódica, y debe comunicarse a la máxima autoridad de la empresa y a quien este determine.

1.1 El Dueño / Gerente General / Representante de la empresa debe aprobar una Política SST documentada que consista en, a lo menos, una declaración del compromiso de mantener adecuadas condiciones de trabajo con la finalidad de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

La Política SST además debe incluir:

- a) El compromiso de protección de todos los trabajadores bajo el control de la organización.
- b) El compromiso explícito con el cumplimiento de los requisitos legales.
- c) La participación de todos los trabajadores sin importar su dependencia.
- d) El mejoramiento continuo de las condiciones y ambientes de trabajo.

Cabe señalar que la política puede estar orientada solo a aspectos de SST o bien ser parte de una política integrada con otras variables de gestión (Calidad, Medio Ambiente, etc.).

La Política SST debe mantenerse actualizada por lo cual debe ser revisada, a lo menos, 1 vez al año, asegurando que sea pertinente y apropiada de acuerdo a los alcances de su Sistema de Gestión (SGSST).

1.2 La Política SST debe ser puesta en conocimiento a todos los trabajadores bajo el control de la organización.

La política SST debe ser puesta en conocimiento a todos los trabajadores ya sean, propios de la organización, de empresas contratistas, subcontratistas, o de servicios transitorios. Para ello, la empresa o centro de trabajo, debe disponer de medios para generar el proceso de comunicación, por otra parte, cada vez que se exponga la política SST, ésta debe aparecer firmada por el dueño, gerente general o representante legal.

1.3 Realizar seguimiento y medición del desempeño, del Sistema de Gestión PEC, manteniendo los registros asociados.

La empresa o centro de trabajo debe presentar a su máximo representante, a lo menos un informe el cual detalle de forma cualitativa o cuantitativa la evaluación del desempeño del SGSST PEC Autogestión. Esta información puede ser presentada como una auditoría interna o como un informe descriptivo, en ambos casos debe ser documentado e incluir los siguientes elementos:

1. Evaluación del cumplimiento de las actividades del programa de SGSST PEC Autogestión.
2. Evaluación del cumplimiento de los aspectos legales.
3. N° Incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, estatus del proceso de investigación (abiertas o cerradas), análisis y conclusiones, resultados de la medición de la eficacia de las acciones propuestas.
4. Resultados de auditorías externas y los planes de acción derivados del (los) resultado(s).
5. Otras actividades definidas por el máximo representante de la organización en la empresa o centro de trabajo.
6. Revisión que la Matriz IPER se encuentre actualizada, y conforme a la metodología establecida para ello.
7. Recomendaciones para la mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
8. Recursos necesarios para lograr las mejoras propuestas al Sistemas de Gestión.

MÓDULO 2

Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales

Este proceso es fundamental para el correcto establecimiento y mantención de la gestión SST de la empresa o centro de trabajo, ya que se deben identificar todos los peligros presentes en los lugares de trabajo, evaluar sus riesgos y determinar sus medidas de control, para eliminar o reducir la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales.

2.1 Establecer e implementar una metodología para el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante la asesoría del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa o centro de trabajo, o de la asistencia técnica de Mutua de Seguridad CChC, se debe establecer, implementar un método para la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y la determinación de las medidas de control.

La metodología IPER debe considerar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la entidad empleadora o centro de trabajo (Rut, razón social, dirección, actividad principal, comuna, región y cantidad de trabajadores).
- b) Identificación del o los procesos de producción y de apoyo de la empresa, de las actividades de cada proceso y las tareas que ejecutan finalmente los trabajadores.
- c) Identificar los factores de riesgos (peligros) que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores bajo la responsabilidad de la organización
- d) Identificación de riesgos resultantes.
- e) Resultado de la valoración asociada a cada riesgo.
- f) Las medidas para el control de los riesgos evaluados.
- g) La metodología de revisión y actualización del proceso IPER (a lo menos una vez al año).
- h) Capacitar sobre el método IPER de Seguridad y Salud en el Trabajo a jefaturas, líneas de supervisión, integrantes del CPHS, trabajadores propios, contratistas y subcontratistas, para que se puedan involucrar en el proceso IPER y la mejora continua del método.

2.2 Elaborar una matriz con los resultados del proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de medidas de control, basada en la metodología IPER.

Mediante la asesoría del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa, o de la asistencia técnica de Mutual de Seguridad CChC, la empresa debe realizar y documentar los resultados de su diagnóstico inicial, o mejorarlo en caso de que ya exista, utilizando la metodología IPER a objeto de identificar los peligros, y evaluar y controlar los riesgos.

Para el correcto desarrollo de la MIPER se debe:

- a) Además de considerar los riesgos propios de sus procesos, verificar la presencia e inclusión en la MIPER, de los riesgos críticos definidos por la autoridad y la Mutual de Seguridad CChC.
- b) Identificar los factores de riesgos relacionados a los agentes ambientales de higiene ocupacional, ergonómicos y riesgos psicosociales que afecten a la organización o centro de trabajo. Estableciendo medidas de control coherentes con los resultados de la aplicación de los Protocolos y Normas Técnicas MINSAL.
- c) Revisar anualmente la matriz IPER y cada vez que ocurra un cambio en las condiciones de trabajo o sucedan accidentes o enfermedades profesionales, manteniendo los registros asociados.

Nota 1: Las variables asociadas a la salud ocupacional pueden ser abordadas a través de los respectivos protocolos de salud definidos por la autoridad, mediante las herramientas que Mutual de Seguridad CChC tiene disponible para sus empresas adherentes y que contienen la totalidad de las etapas para la implementación de los respectivos protocolos de salud.

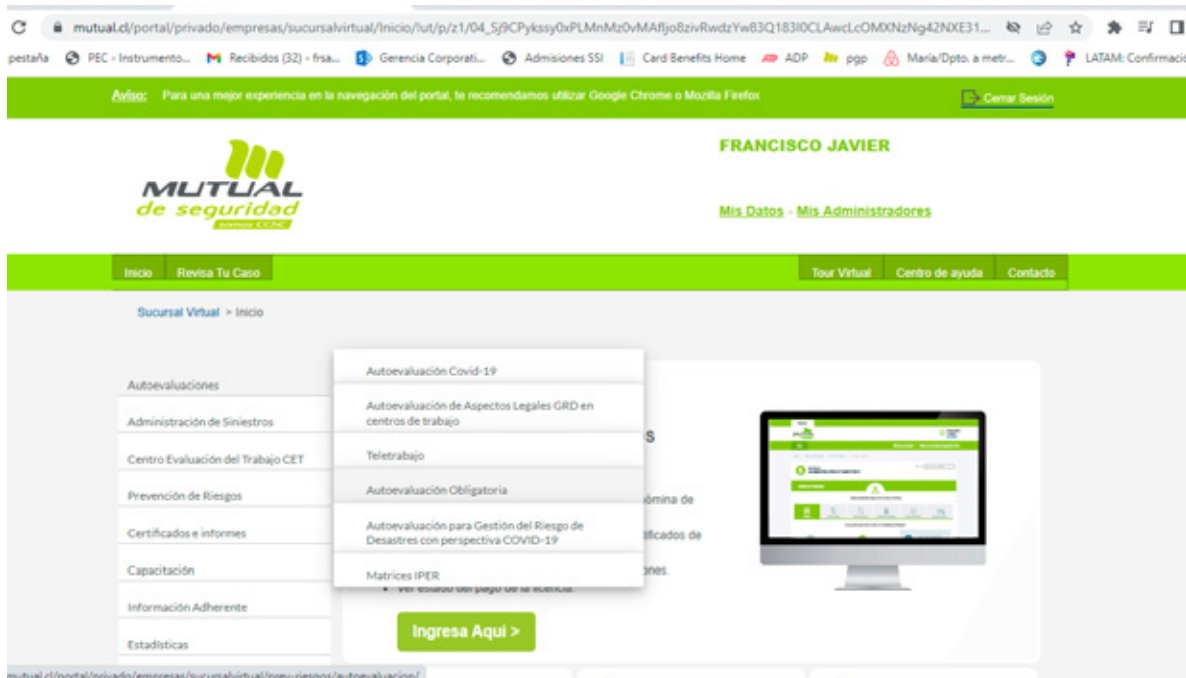
2.3 Informar a los trabajadores bajo el control de la organización, los riesgos y medidas de control implementados, manteniendo registros asociados.

El empleador debe asegurar que todas las personas que trabajan bajo su control (trabajadores propios, contratistas, subcontratistas, etc.), hayan sido informadas oportuna y convenientemente acerca de los riesgos propios de los procesos y de sus respectivas medidas de control, contenidas en la matriz IPER. Lo anterior, puede ser ejecutado mediante procesos de inducción para trabajadores nuevos y cuando ocurran cambios en los puestos de trabajo, mediante charlas, talleres u otro medio que la organización determine. Se deben mantener los registros de estas acciones.

MÓDULO 3

Evaluación del cumplimiento normativo

Para dar cumplimiento a este Modulo (necesario el 100% de cumplimiento para certificar), el centro de trabajo debe realizar la autoevaluación a través de la sucursal virtual (www.mutual.cl)/Autoevaluaciones.



The screenshot shows the MUTUAL de seguridad portal interface. At the top, there is a navigation bar with the logo on the left and the user name 'FRANCISCO JAVIER' on the right. Below the logo, there are links for 'Mis Datos' and 'Mis Administradores'. The main navigation bar includes 'Inicio', 'Revisa Tu Caso', 'Tour Virtual', 'Centro de ayuda', and 'Contacto'. The 'Inicio' page is displayed, with a sidebar menu on the left containing 'Autoevaluaciones', 'Administración de Sinistros', 'Centro Evaluación del Trabajo CET', 'Prevención de Riesgos', 'Certificados e informes', 'Capacitación', 'Información Adherente', and 'Estadísticas'. A dropdown menu is open over the 'Autoevaluaciones' option, listing: 'Autoevaluación Covid-19', 'Autoevaluación de Aspectos Legales GRD en centros de trabajo', 'Teletrabajo', 'Autoevaluación Obligatoria', 'Autoevaluación para Gestión del Riesgo de Desastres con perspectiva COVID-19', and 'Matrices IPER'. A green button labeled 'Ingresa Aquí >' is positioned below the dropdown. On the right side of the page, there is a graphic of a computer monitor displaying the portal interface.

Aspecto 1. Organización de la Prevención de Riesgos

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?			
3.2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador(a)?			
3.3	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?			
3.4	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).			
3.5	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?			
3.6	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?			

Aspecto 2. Saneamiento básico

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.7	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?			
3.8	¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?			

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.9	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?			
3.10	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores?.			
3.11	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?			
3.12	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, cocinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?			
3.13	La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto.			
3.14	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?			

Aspecto 3. Condiciones de Seguridad

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.15	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores?			
3.16	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?			

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.17	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?			
3.18	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente?			

Aspecto 4. Prevención de incendios y emergencias

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.19	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?			
3.20	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunami, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?			
3.21	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?			
3.22	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores instruidos y entrenados sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?			

Aspecto 5. Protección personal

REQUISITO	ASPECTO	SI	NO	NA
3.23	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N2 18 de 1982 del Ministerio de Salud?			
3.24	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores(as).			

MÓDULO 4

Vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores

Este módulo considera la identificación, evaluación y control de los distintos riesgos ambientales presentes en el lugar de trabajo que pueden causar enfermedades profesionales a los trabajadores.

4.1. Identificar los agentes físicos, químicos y/o biológicos presentes en los lugares de trabajo.

La empresa o centro de trabajo debe identificar la presencia de agentes de riesgos higiénicos, ya sean, físicos, químicos o biológicos. Para ello, debe hacer un listado de los agentes que sospecha presentes en los lugares de trabajo y solicitar a Mutual de Seguridad de la CChC, a través de la plataforma de contacto, que se inicie la aplicación de la Evaluación Cualitativa, y posterior Evaluación Cuantitativa (medición y muestreo) a objeto de incorporar en la IPER, todos los agentes presentes.

En el caso de que la empresa o centro de trabajo, se encuentre incorporado a Programa de Vigilancia Ambiental, el empleador debe velar que las Evaluaciones Cualitativa y Cuantitativa se encuentren vigentes, solicitando, cuando corresponda, su actualización a través de la plataforma de contacto.

Nota 1: En el caso de empresas o centros de trabajo con presencia de agentes citostáticos, el empleador debe aplicar "Autoevaluación" establecida en la normativa vigente y posteriormente enviarla formalmente al OAL.

4.2. Establecer e implementar medidas de control para los riesgos físicos, químicos y/o biológicos presentes en el lugar de trabajo.

Para dar cumplimiento al requisito, la empresa o centro de trabajo debe implementar las medidas de control establecidas para los riesgos higiénicos (físicos, químicos o biológicos) presentes en los lugares de trabajo, considerando los plazos de cumplimiento que establecen los Protocolos MINSAL, Organismos Fiscalizadores, y/o prescripciones del OAL al respecto.

Para lo anterior, la empresa puede generar un cronograma de trabajo considerando lo siguiente:

- a) Identificar las actividades, responsables y plazos de ejecución.
- b) Comunicar a los responsables definidos en el cronograma de trabajo las actividades que les corresponde ejecutar a cada uno.
- c) Monitorear el avance de cumplimiento de las actividades comprometidas en el cronograma.
- d) Mantener los registros, tales como: actas de reunión, inspecciones, cotizaciones, actas de capacitación, entre otros, de las evaluaciones, avances y cumplimientos de las medidas de control en las fechas comprometidas.
- e) Verificar la eficacia de las medidas de control establecidas.

4.3. Controlar que las empresas contratistas y/o subcontratistas den cumplimiento con lo establecido en los Programas de Vigilancia Ambiental y de Salud, a los que se encuentren incorporados, manteniendo los registros.

Para dar cumplimiento al requisito, la empresa debe definir un responsable, periodicidad y metodología, a través de la cual se debe efectuar el control de la gestión de las distintas empresas respecto, de los Programas de Vigilancia Ambiental y de Salud a los que hayan sido incorporados la empresa debe mantener los registros de estas actividades de control.

4.4. Identificar y evaluar el Riesgo Psicosocial en la empresa o centro de trabajo.

Toda empresa, indistintamente de su rubro, debe realizar la medición del riesgo psicosocial, utilizando la versión breve del Cuestionario SUSESO ISTAS₂₁, manteniendo como registro, los cuestionarios contestados y los resultados de la evaluación a objeto de definir, la necesidad de una intervención mayor en base a que, una o más dimensiones, se encuentren en situación de riesgo.

En el caso de empresas que ya se encuentren en Programa de Vigilancia del Riesgo Psicosocial, éstas deben realizar la medición del riesgo, a través cuestionario en su versión larga.

Los resultados de la evaluación deben ser informados a Mutua CChC, para así obtener la asistencia técnica del Experto en la implementación del Protocolo de vigilancia del Riesgo Psicosocial.

4.5. Identificar y evaluar el Riesgo de TMERT-EESS

La empresa o centro de trabajo, debe identificar si su operación requiere que se realicen una o más tareas repetitivas (caracterizadas por ciclo, y/o las mismas acciones técnicas se repiten por más del 50% de duración de la tarea) que requieran movimientos de las extremidades superiores, dentro de un ciclo de trabajo (secuencia de operaciones que se repiten siempre de la misma forma) durante 1 hora, no necesariamente consecutiva, dentro de la jornada laboral.

Debe identificar, además, si durante la jornada de trabajo existe presencia de posturas de trabajo estáticas, (mantenidas durante 4 seg consecutivos), o si se realizan posturas de trabajo dinámicas, alternancia de la palma hacia arriba-abajo, o posturas forzadas utilizando agarre, flexión-extensión de muñeca, o movimientos del brazo en flexión o abducción.

Por último, debe identificar si en los procesos de la empresa existen tareas que implican el uso apreciable de fuerza para tirar o empujar palancas, cerrar o abrir, manipular o presionar objetos y/o manipular herramientas o bien se manipulan o sostienen objetos de más de 2 kg por mano o 0,2 kg por pinza de manera repetitiva.

Para llevar a cabo esta identificación, la empresa debe acceder a la plataforma <http://ergonomia.autoevaluacionesmutual.cl/>

4.6. Difundir los protocolos y resultados de su aplicación a los Comités Paritarios, Dirigentes Sindicales y Trabajadores manteniendo los registros asociados.

La empresa o centro de trabajo debe llevar a cabo procesos formales y documentados de difusión, dirigidos a los Comités Paritarios, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, acerca de los Protocolos MINSAL asociados a los agentes de riesgo físico, químico y biológico identificados como presentes, en los lugares de trabajo, y de los resultados de su aplicación manteniendo los registros asociados.

MÓDULO 5

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Este módulo busca que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cumplan con las disposiciones establecidas en el D.S. N° 54 “Aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad” y el D.S. N° 76 “Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley n° 16.744 sobre la Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios”.

El cumplimiento del 100% de los requisitos establecidos en este módulo, definidos según tipo de Comité Paritario, permitirá obtener la categoría “Bronce” del Sistema de Certificación de CPHS de Mutual de Seguridad CChC, siempre y cuando el comité auditado no tenga ningún nivel de certificación previo. Si a posterior de obtener la certificación bronce, el CPHS desea obtener un nivel superior, tendrá que solicitar una nueva auditoría, pero en exclusiva con el programa de certificación de CPHS. Para hacer válida la certificación del CPHS, este debe estar registrado en el Sistema de Apoyo para la Gestión de los Comités Paritarios (SAGECOP, <https://paritarios.mutual.cl>)

1 Comunicar a la autoridad competente (Inspección del Trabajo, SUSESO) tanto la designación de representantes patronales como la elección de los representantes de los trabajadores.

La empresa que ha renovado o elegido por primera vez el CPHS, debe comunicar a la autoridad competente la designación de los representantes patronales y el resultado de la elección de los representantes de los trabajadores por los mecanismos disponibles y autorizados en el momento por la respectiva autoridad.

No aplica para la comunicación de los Representantes del empleador en CPHS del Sector Público.

2 Todos los representantes de los trabajadores cumplen con los requisitos del D.S. N° 54 para integrar el CPHS. (Si se trata de un CPHS-F aplica de igual forma lo indicado en este requisito para los representantes de los trabajadores de la empresa principal, empresas contratistas y subcontratistas.)

De acuerdo al artículo N° 10 del D.S.54 para poder ser elegido se debe cumplir con:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo;
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

3 Constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, designando entre sus integrantes a un Presidente y Secretario.

El primer día hábil de cese de funciones del CPHS saliente, o de las elecciones del primer CPHS de la empresa, El comité debe estar constituido y registrado en un acta, designando entre sus integrantes a un Presidente y Secretario.

4 Si corresponde: Designar un aforado entre los titulares representantes de los trabajadores. (solo para CPHS D.S. N° 54, para CPHS-F D.S. N° 76 no aplica).

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores designado por los propios representantes titulares de los trabajadores en el respectivo Comité.

En el caso que el trabajador pierda su calidad de aforado, deberá elegirse un nuevo trabajador aforado entre los representantes titulares de los trabajadores. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste. Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

5 Todos los miembros representantes de los trabajadores del Comité acreditan un curso de Orientación en Prevención de Riesgos, con un mínimo de 2 horas.

Se debe capacitar a todos los miembros titulares y suplentes de los trabajadores en un curso de Orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Mantener copia de los certificados respectivos. La vigencia del curso tiene una duración de 3 años, según lo establecido por Mutual de Seguridad CChC.

6 El Comité debe reunirse de manera ordinaria a lo menos una vez al mes y de manera extraordinaria a petición de un representante de los trabajadores y uno de la empresa y cada vez que ocurra un accidente grave o fatal.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa. En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Todos los puntos tratados de la reunión deben registrarse en un acta con los temas tratados.

7 Elaborar un programa de trabajo para vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y mantener registros de cumplimiento de las actividades.

El CPHS, debe elaborar un programa con actividades anuales o por todo su período activo, el cual debe considerar las actividades definidas en el D.S. N° 54 Art. N° 24 letra (b). Si es un CPHS de Faena D.S.76, la empresa principal deberá proporcionar el programa a las empresas contratistas.

Las actividades deben ser ejecutadas por sus comisiones de trabajo, indicando quienes son responsables y los plazos de ejecución. Respecto de las inspecciones a las instalaciones del centro de trabajo, estas deben enfocarse a los aspectos asociados a los riesgos mayores los cuales han sido definidos por Mutual de Seguridad, capaces de afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y todos quienes estén bajo el control de la organización.

El programa de trabajo, debe considerar las variables asociadas a los riesgos viales de la organización, en tareas tales como conducción de vehículos, traslados, viajes, etc.

Según aplique, el CPHS debe considerar las exigencias del Plan Nacional de Erradicación de la Sílice PLANESÍ, incorporando acciones destinadas a la prevención de la Silicosis en su programa trabajo anual o del período de vigencia, las cuales deben ser comunicadas a la empresa o centro de trabajo y sus trabajadores. Además, debe velar por el cumplimiento de las recomendaciones entregadas para el control de los factores de riesgos de higiene, ergonomía y psicosociales.

8 Evaluar el cumplimiento y resultados del programa de trabajo del Comité Paritario.

El programa de trabajo, debe ser evaluado de forma mensual mediante las reuniones ordinarias de trabajo. Para el caso del CPHS de Faena D.S. N° 76 este debe observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.

9 Investigar las causas de los accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, determinando medidas correctivas con responsables, plazos.

El CPHS, debe investigar las causas de todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan, si es CPHS de Faena D.S. N° 76 debe realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario. Una vez determinadas las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, se deben establecer medidas correctivas para evitar su repetición considerando responsables y plazos de ejecución. Para las investigaciones, el CPHS debe integrar su gestión con la línea de supervisión y el Experto en Prevención de Riesgos de la Empresa o centro de trabajo según corresponda.

10 Analizar en las reuniones mensuales los accidentes y las enfermedades profesionales ocurridos en el mes anterior.

En acta de reunión o documento complementario debe dejarse constancia del análisis detallado de los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa o centro de trabajo.

11 Efectuar seguimiento al cumplimiento de las medidas correctivas indicadas en los informes de investigación de accidentes, enfermedades profesionales e inspecciones.

El CPHS debe efectuar seguimiento sobre el cumplimiento de las medidas correctivas establecidas en las investigaciones de accidentes y de enfermedades profesionales, de acuerdo a los plazos y responsables establecidos por el Comité y los equipos de trabajo involucrados en su cumplimiento.

Se sugiere establecer un único formato de registro de medidas correctivas, para homologar su uso y facilitar la tarea.

En la medida que avancen los plazos establecidos para las medidas de corrección de las causas de los accidentes, enfermedades profesionales y brechas detectadas producto de las inspecciones, el equipo investigador y de inspecciones (CPHS, supervisores, Experto en prevención, etc.) deben efectuar seguimiento al cumplimiento y eficacia de dichas medidas, debiendo efectuar nuevos análisis causales en caso de incumplimientos o que resulten ser ineficaces en el control de las causas.

12 Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional de los trabajadores.

Se debe promover y difundir las acciones de adiestramiento con el fin de mejorar las competencias y desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con el fin de obtener mejores resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas capacitaciones podrán ser realizadas por organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad.

Se entiende por adiestramiento = Hacer diestro, enseñar, instruir.

13 Instruir y asesorar a los trabajadores en el uso y mantención de los EPP, equipos auxiliares u otros dispositivos de control, manteniendo los registros de tales instrucciones.

El CPHS debe dar cumplimiento a lo establecido en el D.S. N° 54 sobre la instrucción hacia los trabajadores del uso y mantención de los Elementos de Protección Personal, equipos auxiliares u otros dispositivos de control de riesgos entregados por la empresa o centro de trabajo para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dejando registros de esta actividad.

14 Participa un representante de los trabajadores del CPHS en el comité de aplicación del protocolo de vigilancia de factores psicosociales.

Verificar que a lo menos un representante de los trabajadores del CPHS del centro evaluado, participe del comité para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales.

Debe presentar copia del acta respectiva.

MÓDULO 6

Implementación de un plan de Gestión de Riesgos de Desastres (GRD)

Es el conjunto de medidas, estrategias y acciones que se realizan con el objetivo de evitar, reducir o disminuir el riesgo de desastres y sus efectos frente a la interrelación de amenazas que pueden afectar a la empresa, ya sean de origen natural o antrópico (humano) y las vulnerabilidades de ésta (disposición interna a sufrir daños ante la potencial ocurrencia de una determinada amenaza o peligro).

6.1. Designación de Coordinador(a) y conformación de equipo implementador para la Gestión del Riesgo de Desastres.

Para gestionar y reducir los riesgos de desastres, la empresa o centro de trabajo, debe designar un Coordinador, el que contará con facultades para la toma de decisiones, y quien será el responsable de la organización y funcionamiento del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastre según la “Guía para la Implementación del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo”.

Adicionalmente, se debe conformar un Comité de Gestión del Riesgo de Desastres, que tenga capacidad de decisión, con el fin de que realice las gestiones de organización e implemente correctamente el plan de Gestión del Riesgo de Desastres en la empresa, considerando además a los actores vinculados a la seguridad y salud de la empresa (Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad).

Para el diseño, desarrollo y funcionamiento del Plan para la GRD de la empresa, es primordial el compromiso y liderazgo de la Gerencia en el comité.

6.2. Identificar las amenazas (de origen natural o humano), vulnerabilidades y evaluar los riesgos de desastre que puedan afectar al centro de trabajo de acuerdo a la “Guía para la Implementación del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo.

Para dar cumplimiento al requisito, la empresa o centro de trabajo debe considerar al menos lo siguiente:

- Incendio estructural: En caso de que, tanto la construcción como los elementos que se encuentren en su interior puedan ser inflamables, cuenta con energía eléctrica y/o gas.
- Corte de agua: Se debe tener presente si la empresa no cuenta con agua potable a disposición para los trabajadores, se debe suspender las labores.
- Corte de luz eléctrica, ésta debe ser considerada sólo si el lugar cuenta con energía eléctrica.
- Asalto o robo.
- Vectores, insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario que pueden transmitir enfermedades y poner en riesgo la salud de los trabajadores.
- Ubicación del centro de trabajo en edificios compartidos con otras empresas: implica que se debe considerar como amenaza si alguna empresa ubicada en el mismo edificio puede afectar las instalaciones del centro de trabajo.

En caso de que, el centro de trabajo se encuentre ubicado en algún sector donde hayan ocurrido o pudiesen ocurrir, eventos de de origen natural, el empleador debe visualizar el entorno donde se encuentra el centro de trabajo para identificar amenazas tales como:

- Sismo.
- Tsunami: borde costero bajo la cota 30 metros sobre el nivel del mar (m.s.n.m),
- Marejadas: ubicación cercana a borde costero.
- Incendio forestal: sectores eriazos con pastizales, cercanía a sectores forestales.
- Inundaciones: cercanía a cauces de ríos.
- Remoción en masa: ubicación en zonas de altas pendientes o quebradas.
- Erupciones volcánicas: ubicación cercana a volcanes.
- Plagas.

Nota 1: Para este fin, puede usar el Visor “Chile Preparado” de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (ONEMI) a través del sitio <http://www.onemi.cl/visor-chile-preparado>.

Nota 2: Respecto de las amenazas de remoción en masa o aluviones, se pueden identificar en el Visor de Mapas del Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) <http://portalgeo.sernageomin.cl/visor>.

6.3. Poner en práctica el Protocolo de Actuación o Plan de Respuesta ante Emergencias.

Al menos una vez por semestre, la empresa o centro de trabajo, debe poner en práctica el protocolo de actuación o plan de respuesta ante emergencias a través de ejercicios de simulación o simulacro. Las alternativas anteriores, deben ser pertinentes a las amenazas identificadas por la empresa y deben ser evidenciadas a través de un informe para evaluar la efectividad del protocolo o plan de respuesta ante emergencias, considerando la readecuación del Plan en base a mejoras detectadas, que se realizarán luego de finalizada la situación de crisis del simulacro respectivo, el cual debe considerar, responsables y plazos de ejecución, las mejoras observadas durante el ejercicio o bien, cada vez que ocurra una emergencia real.

MÓDULO 7

Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento

Este módulo busca que las empresas o centros de trabajo cumplan con las exigencias establecidas en el artículo 42 del D.S N°594, de 1999, de Ministerio de Salud, que "Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo", a las empresas que usen, produzcan, almacenen, transporten o comercialicen sustancias químicas peligrosas, esto es, las definidas en el artículo 2° del D.S. N°43, de 2015, del mismo Ministerio, que "Aprueba reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas". Son sustancias químicas peligrosas las clasificadas en la NCh 382:2013.

7.1. Las sustancias peligrosas deben contenerse en envases adecuados, de difícil ruptura, que minimicen eventuales accidentes y, debidamente etiquetados y almacenados.

Las sustancias peligrosas deberán estar contenidas en envases, debidamente etiquetadas, excepto aquellas que se almacenen a granel.

Los envases de las sustancias deberán estar diseñados de forma que impidan las pérdidas de contenido; deben ser adecuados para su conservación, ser de un material químicamente compatible con la sustancia, de difícil ruptura y que minimice eventuales accidentes.

7.2. Contar con Autorización Sanitaria para el almacenamiento de sustancias peligrosas

Toda instalación de almacenamiento de sustancias peligrosas, que almacene un volumen de:

1. Sustancias peligrosas sobre 30 ton.
2. Sustancias inflamables sobre 10 ton.
3. Gases comprimidos sobre 30m².
4. Volumen de un estanque fijo sobre 15m³.
5. Volumen total de estanques fijos separados por menos de 5m sobre 153m³.
6. Contenedores o isotanques sobre 1 unidad.

Debe contar con autorización sanitaria emitida por la SEREMI de Salud para su funcionamiento. Esta autorización debe ser solicitada a la secretaría regional ministerial (SEREMI) cumpliendo los requerimientos del D.S N° 43/15.

7.3. La empresa o centro de trabajo debe mantener capacitados y entrenados a los trabajadores que utilicen sustancias peligrosas.

El personal que trabaje en una instalación de almacenamiento de sustancias peligrosas deberá recibir una capacitación anual como mínimo, por personal competente en la materia, que incluya información e instrucciones específicas, en forma oral y escrita, al menos de los siguientes temas:

- a) Propiedades y peligros de las sustancias que se almacenan y su manejo seguro.
- b) Contenidos y adecuada utilización de las Hojas de Datos de Seguridad.
- c) Función y uso correcto de elementos y equipos de seguridad, incluidas las consecuencias de un incorrecto funcionamiento.
- d) Uso correcto de equipos de protección personal y consecuencias de no utilizarlos.
- e) Procedimiento de operación de la instalación de almacenamiento.

La empresa o centro de trabajo debe llevar el registro de las capacitaciones dadas a sus trabajadores con los respectivos participantes y mantenerlo a disposición de la Autoridad Sanitaria. Los trabajadores que presten servicios por primera vez en la instalación de almacenamiento deberán recibir, previo al inicio de su trabajo, la capacitación señalada en este artículo.

7.4. Las bodegas comunes de almacenamiento de sustancias peligrosas deben cumplir con las características constructivas.

Es necesario que la empresa cumpla con los siguientes puntos:

- . Bodega cerrada en su perímetro por muros resistentes a la acción del agua.
- . Piso sólido, liso e impermeable y no poroso.
- . Diseño y características de construcción acorde a un estudio de carga combustible.
- . Resistencia al Fuego (RE) mínima de 15 minutos para los muros perimetrales de la bodega.
- . Distancia mínima de 3 mts. a muros medianeros.
- . RF 180 en caso de distanciamiento menor a 3 mts. a muros medianeros o adosamiento.
- . Instalación eléctrica acorde a la normativa vigente.

7.5. El transporte de carga de sustancias o productos considerados como peligrosas deben cumplir lo establecido en el DS N° 289/94 del MINTRAB.

Es necesario que la empresa cumpla con los siguientes puntos:

- . Los vehículos motorizados no deben superar la antigüedad máxima de 15 años.
- . Cumplimiento al rotulado acorde a lo indicado en la NCh2190 (2017).
- . Los vehículos deberán estar equipados con dispositivos electrónicos que deberán registrar al menos el tiempo de traslado, velocidades y distancia recorrida.
- . Dar estricto cumplimiento a la prohibición al transporte de sustancias peligrosas conjuntamente con animales, alimentos, medicamentos, salvo de existir compatibilidad con los productos transportados.
- . Correcto aseguramiento de carga y estiba al interior de los vehículos.
- . Verificar matriz de incompatibilidades químicas.

MÓDULO 8

Aplicación de la guía técnica sobre Manejo Manual de Cargas

Toda empresa en la cual, por la naturaleza de su operación, sus trabajadores se vean obligados a movilizar o manipular objetos levantándolos, bajándolos, empujándolos, traccionándolos, trasladándolos, o sosteniéndolos, debe implementar controles respetando la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana.

8.1. Identificar los peligros del Manejo Manual de Carga o Pacientes MMC/MMP.

La empresa o centro de trabajo debe identificar lo siguiente:

- a) Si existe levantamiento, descenso o transporte de un objeto mayor a 3 kg.
- b) Si existe empuje o arrastre de un objeto utilizando 1 o 2 manos.
- c) Si existe manejo manual de pacientes.

8.2. Si aplica, evaluar el Riesgo de Manejo Manual de Carga o Pacientes MMC/MMP.

En caso de que, en la empresa o centro de trabajo, exista a lo menos una de las actividades antes mencionadas, la empresa debe evaluar el riesgo a través de la plataforma <http://ergonomia.autoevaluacionesmutual.cl/>.

MÓDULO 9

Actividades de capacitación

Para la mejora del Sistema de Gestión, es necesario que todo el personal, que pueda tener impacto sobre la gestión en SST de la empresa o centro de trabajo, posea los conocimientos, destrezas, habilidades y competencias necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, que cada actividad y proceso requiera.

9.1. Elaborar y ejecutar un plan/programa de capacitación en SST para todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, manteniendo los registros asociados.

Mediante la asesoría del experto en Prevención de Riesgos o de la asistencia técnica de Mutual de Seguridad CChC, la empresa debe elaborar un Plan de Capacitación considerando los siguientes aspectos:

- a) Las necesidades de capacitación de los trabajadores, en concordancia con los peligros identificados, riesgos evaluados y aspectos normativos.
- b) Los factores de accidentabilidad, morbilidad, fatalidad y aspectos normativos básicos de la empresa.
- c) Junto a lo anterior, se debe establecer un programa de capacitación que incluya lo siguiente:
- d) A los trabajadores de los distintos niveles de la empresa o centro de trabajo (ejecutivos, supervisores y trabajadores).
- e) Frecuencia y duración de las actividades de formación. En el ámbito de la salud en el Trabajo asociados a los protocolos MINSAL/MINTRAB aplicables, se debe considerar la periodicidad de capacitaciones indicado en cada uno de ellos. Ej. En el caso de radiaciones UV, considerar una capacitación cronológica semestralmente.
- f) Responsables de la actividad y plazos de ejecución.
- g) Obligatoriamente el programa de capacitación debe abordar los cursos de "monitor de seguridad", "manejo de sustancias peligrosas" y cuando corresponda "Orientación en Prevención de Riesgos (OPR)". Siendo este último, obligatorio para el representante de la empresa.
- h) Además, la empresa debe mantener disponibles y en buen estado de legibilidad, los registros de las actividades de capacitación realizadas, identificando correctamente lo siguiente:
 - i) personal capacitado,
 - j) las temáticas abordadas en las actividades,
 - k) la duración de la actividad, y
 - l) nombre de la institución u organismo que realizó la actividad.

9.2. Evaluar el cumplimiento del programa de capacitación e implementar mejoras a las desviaciones, manteniendo los registros asociados.

La empresa o centro de trabajo, debe efectuar el seguimiento y verificación del estado de cumplimiento del programa de capacitación. Dicho proceso puede presentarse de manera cuantitativa determinando un resultado o bien de forma cualitativa analizando desde el punto de vista del cumplimiento en función de los contenidos. En ambas situaciones se debe determinar acciones documentadas para mejorar las desviaciones que pudiesen presentarse.

9.3. El Gerente General, dueño o alguien designado por él, debe participar y aprobar el curso de Orientación en Prevención de Riesgos OPR, manteniendo los registros.

El Gerente General de la empresa, dueño o quien designe debe cursar el curso de Orientación en Prevención de Riesgos (OPR), dictado por Mutual de Seguridad CChC, manteniendo los registros asociados. Lo anterior, es requisito para obtener la certificación del programa PEC Autogestión.

Reglamento de Certificación

Programa PEC Autogestión



REGLAMENTO DE CERTIFICACIÓN

I. Presentación del Reglamento

Para dar apoyo a las empresas en materias de salud y seguridad en el trabajo, Mutual de Seguridad CChC, a través de su plataforma de contacto y su equipo de profesionales en salud y seguridad en el trabajo (SST), proporciona asesoría e instrumentos necesarios para que las empresas del segmento Pymes que requieren controlar sus riesgos puedan ejecutarlo de una forma sistematizada a través de la implementación del sistema de gestión denominado PEC autogestión.

Esta herramienta práctica de apoyo en el marco del cumplimiento legal permite la mejora continua de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, dado que mediante esta identificamos y evaluamos los peligros y riesgos existentes en los lugares de trabajo, se levantan las mejoras que se requieren para minimizarlos y/o eliminarlos, los cuales se implementarán según plan de trabajo.

II. Certificación del programa

La certificación es un reconocimiento que Mutual de Seguridad CChC entrega a las empresas adherentes que trabajan en el sistema de gestión antes mencionado y que cumplan con todos los requisitos del presente reglamento, dicha certificación tendrá validez de un año.

El certificado entregado permite a la empresa mostrar a sus trabajadores, clientes y público en general, el compromiso de la organización en materias de Salud y Seguridad en el trabajo.

III. Objetivos del reglamento

Establecer los requisitos que la empresa debe cumplir al implementar el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo, si desea obtener la certificación que Mutual de Seguridad otorga en dicha área.

IV. Requisitos para la certificación

- . Ser adherente de Mutual de Seguridad CChC al momento de la incorporación y certificación del programa;
- . La empresa o centro de trabajo debe estar registrado en la plataforma PEC Autogestión;
- . Para las empresas que desean implementar el sistema, ya sea de forma proactiva o por aplicación del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), deberán solicitar su ingreso mediante su plataforma de contacto o a través del profesional SST de Mutual de Seguridad CChC;
- . Solicitar formalmente la auditoría de certificación a través del experto a cargo del proceso;
- . Cumplir al menos un 85% promedio de cumplimiento de los requisitos de todos los módulos

que apliquen del sistema;

- . Cumplir con un 70% los requisitos (pregunta 1.1 y 1.2.) que establece el módulo N°1 “POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST), SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO”.
- . Cumplir con un 100% los requisitos que establece el módulo N° 3 “EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO”;
- . Acreditar el haber aprobado el curso de Orientación en Prevención de Riesgos (OPR) en modalidad presencial o e-learning por parte del Dueño / Gerente General / Representante Legal de la empresa;
- . Aquellos centros de trabajo que no obtengan la certificación producto de incumplimiento de los requisitos del SGSST, dispondrán por única vez de un plazo máximo de 180 días corridos a contar de la recepción del informe para solucionar las brechas y realizar la reevaluación del cumplimiento de la brecha con el objetivo de obtener su certificación;
- . Aquellas empresas que estén en el proceso de perder su condición de adherente a Mutual de Seguridad CChC no podrán ser certificadas;
- . La empresa no debe registrar accidentes con resultado de muerte, sancionados durante el periodo de implementación;
- . La empresa no debe registrar accidentes o enfermedades profesionales (sancionados) cuya consecuencia sea una incapacidad permanente, igual o superior al 70% durante el periodo de implementación;

V. Certificados

Los certificados presentarán los resultados obtenidos, de acuerdo con los siguientes niveles:

- . **Calificación “Excelente”**, para aquellas empresas que logren un resultado de auditoría entre un 95% y 100%;
- . **Calificación “Muy Bueno”**, para aquellas empresas que logren un resultado de auditoría entre un 90% y 94%;
- . **Calificación “Bueno”**, para aquellas empresas que logren un resultado de auditoría entre un 85% y 89%.

El texto del certificado no podrá ser alterado ni modificado por las empresas y en él se indicará en forma destacada, la razón social o el nombre de fantasía de la empresa, según su requerimiento, así como el nombre del centro de trabajo. Este incluirá la calificación, su porcentaje obtenido, fecha de emisión y vigencia.

Los certificados serán entregados en forma local por cada Gerencia de clientes de Mutual de Seguridad CChC.

VI. Uso de la certificación

Los centros de trabajo certificados podrán hacer uso de la leyenda “Empresa certificada Programa PEC-Autogestión de Mutual de Seguridad CChC, centro de trabajo XXX”, durante el periodo en que se encuentre vigente el certificado correspondiente y se mantengan como adherentes de Mutual. Esto implica que las empresas podrán presentar y mencionar esta certificación por centro de trabajo en todos aquellos documentos que estime conveniente, los que en todo momento deben hacer clara mención que es marca registrada a nombre de Mutual de Seguridad CChC.

VII. Comité resolutivo

En caso de controversias relacionadas con aspectos de aplicación del programa y su certificación, las empresas podrán presentar sus descargos, los que serán debidamente analizados y evaluados por un comité resolutivo, quien se pronunciará en cada caso.

El comité tendrá un plazo de 15 días hábiles para resolver y dar respuesta a la empresa.

La solicitud debe ser presentada a través de página web www.mutual.cl, en la sección de contáctenos y de ahí derivada al área correspondiente.

VIII. Sanciones

De comprobarse la adulteración y/o falsedad de alguno de los documentos presentados como evidencia de haber realizado alguna de las actividades del programa, facultará a Mutual de Seguridad CChC a retirar a las empresas de los listados que se mantengan como empresas en el programa.

El hacer mal uso de la marca y símbolo del sistema de gestión “PEC-Autogestión” así como dejar de aplicar el programa o renunciar a su calidad de empresa adherente, llevará a la Mutual de Seguridad CChC a retirar a la empresa de los listados que se mantengan como empresa en el programa.



www.mutual.cl



Sede corporativa Av. Lib. Bernardo O`Higgins 194, Santiago
Tel (56.2) 2787 9000