



**REUNIÓN ORDINARIA**  
**CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**ACTA N° 23**

**FECHA:** 14 de abril de 2021.

**HORA:** De 13:00 horas a 14:00 horas.

**LUGAR:** Realizada por vía telemática, a través de la plataforma “Teams”.

**ASISTENTES:** Augusto Bruna, Presidente.  
José Molina, Consejero.  
René Aguilar, Consejero.  
Ernesto Evans, Consejero.  
Ana María Muñoz, Consejera.  
Loreto Moure, Secretaria Ejecutiva.

**OTROS ASISTENTES:** Sely Alonso Castillo, representante de la Dirección del Trabajo en la Mesa del Sector Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en centros de trabajo.  
Elena Contreras, jefa de la Unidad Prevención y Vigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social.  
Enrique Pérez, representante de la Subsecretaría de Previsión Social en la Mesa del Sector Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en centros de trabajo.  
Pedro Contador, Jefe de División de Asesoría Legislativa y Convenios Internacionales.  
Marcela Orellana, Subsecretaría de Previsión Social.

**AUSENTES:**

## ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación de Quórum
2. Presentación de Sely Alonso Castillo, representante de la Dirección del Trabajo en la Mesa del Sector Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en centros de trabajo, sobre “Mesa Laboral Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres”.
3. Presentación de Elena Contreras, jefa de la Unidad Prevención y Vigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre la “Guía para la implementación del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en centros de trabajo”
4. Proceso de elaboración de la Memoria Anual 2020 del Consejo.

## DESARROLLO:

### 1.- Verificación de Quórum

Se da inicio a la sesión tras constatar que se cuenta con el Quórum mínimo para sesionar.

### 2.- Acta Anterior. Se da por aprobada el acta de la sesión anterior.

### 3.- Presentación de Sely Alonso Castillo, representante de la Dirección del Trabajo en la Mesa del Sector Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en centros de trabajo, sobre “Mesa Laboral Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres”.

La Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en Chile (PNRRD) es una instancia multisectorial dirigida por ONEMI y formada el año 2017 por 105 organismos representantes de diversos sectores (público, privado, FFAA, academia, sociedad civil organizada, organismos internacionales, autónomos, entre otros).

Su objetivo es incorporar la reducción del riesgo de desastres (RRD) de manera transversal en las políticas, planificación y programas de desarrollo en concordancia con la implementación de marcos internacionales vigentes en esta materia.

Al presente año existen más de 20 mesas de trabajo, dentro de las cuales está la **Mesa Laboral**. Esta última fue constituida el año 2016.



Han existido una serie de emergencias y desastres que han afectado a nuestro país a lo largo de los años, y éstas impactan no sólo los lugares de trabajo, sino que también a la comunidad. Un ejemplo de ello es el rescate de trabajadores en una constructora en la comuna de Las Condes, lo que implicó desvíos de tránsito. Asimismo, ejemplos de emergencias son los aluviones que afectaron a la región de Atacama el año 2015 y el propio virus Covid-19 que nos está actualmente afectando.

Vivimos en territorios en riesgo, ¿qué debemos hacer como mesa laboral? Se comenzaron a desarrollar una serie de planes, medidas y verificar qué datos se poseían sobre emergencias. De esta forma, la Dirección del Trabajo a través del Programa Nacional de Fiscalización que llevó a cabo en abril de 2014, tras el terremoto de Iquique, realizó un estudio e inspección a empresas ubicadas en el borde costero con el objetivo de conocer el número y ubicación de trabajadores expuestos al riesgo de tsunamis, obteniendo como resultado que un 56,7% de las empresas fiscalizadas no disponían de un plan de contingencia ante amenazas de tsunamis.

Se determinó que en nuestro país siempre se actuaba respondiendo a la emergencia (Plan de Emergencia), sin poner el énfasis en la prevención. Este es el desafío de la Mesa Laboral, fomentar la prevención (Gestionar el riesgo) ante las emergencias, desastres y catástrofes. Asimismo, se identificaron brechas en la ley sobre el tratamiento de estas materias, sin existir una verdadera regulación de gestión del riesgo de desastres.

La Mesa Laboral estableció un ciclo del manejo del riesgo de desastres que 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. La primera etapa es la identificación de riesgos y recursos a través de una metodología AIDEP, la segunda es la planificación de la emergencia a través de una metodología ACCEDER y finalmente la ejercitación, el cómo actuar, a través de simulacros o simulaciones.

Existen un par de instrumentos de apoyo confeccionados por la mesa laboral: a) el formulario de autoevaluación de aspectos legales asociados a la gestión del riesgo de desastres en centros de trabajo y b) la guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo.

Dentro de las actividades realizadas por la mesa laboral se destacaron: (i) la implementación de un programa piloto de la guía GRD para centros de trabajo, durante el período de octubre de 2017 y mayo de 2018, con 16 empresas ubicadas en las regiones



de Arica y Parinacota, Valparaíso y Metropolitana, (ii) la realización de capacitaciones y talleres instructivos dirigidos a los expertos de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, dado que ellos son los encargados de la asesoría técnica a las empresas, (iii) capacitaciones a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, (iv) el seminario “La gestión del riesgo de desastres en empresas” el año 2018, (v) el Webinar “Gestión del Riesgo de Desastre en su empresa: contribuyendo a la resiliencia en los centros de trabajo” el año 2020, y finalmente (vi) el lanzamiento oficial de la guía.

Dentro del año 2019 se realizaron una serie de campañas y fiscalizaciones, y en efecto, la Dirección del Trabajo fiscalizó a 130 centros de trabajo, de ellos 49 fueron multados y 81 no lo fueron, de manera que el 37,69% de los centros fiscalizados fue sancionado.

Los principales incumplimientos detectados fueron:

- 1) No se identifican o evalúan amenazas de origen natural o humano que afectan a los centros de trabajo.
- 2) Los trabajadores no se encuentran informados ni capacitados sobre el plan de emergencia respecto de las amenazas de origen natural y origen humano que pueden afectar al centro de trabajo.
- 3) Los trabajadores no están instruidos y entrenados en el uso de los extintores en el caso de una emergencia.
- 4) Existen factores de peligro al momento de una posible evacuación, relacionados con iluminación de emergencia, vías de escape y zonas de seguridad.
- 5) No se encuentra confeccionado el plan de emergencia del centro de trabajo.

Finalmente, se expuso el programa de trabajo de la mesa laboral para el año 2021 que considera:

1. Difusión de la guía de GRD para centros de trabajo.
2. Lineamientos de la Guía GRD enfocados en Mypimes.
3. Programa de intervención 2021.
4. Lineamientos, contenidos y capacitaciones GRD.
5. Regulación y legislación GRD.

4.- Presentación de Elena Contreras, jefa de la Unidad de Prevención y Vigilancia, Superintendencia de Seguridad Social y participante en la Mesa del Sector Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastre, sobre “Guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastre en centros de trabajo”.



La guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo es una herramienta de apoyo para gestionar los riesgos en los centros de trabajo de cada empresa, fue aprobada por la resolución exenta N° 1280 de ONEMI. Su objetivo es sensibilizar a todos los integrantes de los centros de trabajo, respecto de las amenazas y vulnerabilidades, así como de su exposición a diversas variables de riesgo. Además, busca proveer metodologías y herramientas estandarizadas que permitan al centro de trabajo gestionar en forma autónoma, los riesgos y prepararse ante eventuales emergencias. Se busca desarrollar acciones correspondientes a la fase preventiva del ciclo del riesgo que permitan eliminar, mitigar o prepararse ante un riesgo. Se indica que la clave para poder gestionar los riesgos de desastre en los centros de trabajo es el compromiso, involucramiento y liderazgo de la mayor autoridad del centro y la sensibilización dirigida a los trabajadores, de manera que éstos sean co-constructores del plan y se involucren y comprometan en las distintas fases del proceso participando de manera activa para alcanzar una mejora.

La guía establece la recomendación de implementar un Comité de Gestión de Riesgos en los centros de trabajo y sugiere qué miembros de la empresa podrían conformarlo. El objetivo de este comité es coordinar acciones en torno al plan de gestión de riesgos.

Asimismo, la guía sugiere la elaboración de un programa de trabajo que contenga un listado de las amenazas o peligros, mecanismos para la asignación de recursos que financien propuestas del plan, programas de trabajo en sus fases de prevención, respuesta y recuperación, entre muchos otros aspectos.

La elaboración del Plan de Gestión de Riesgo de emergencias y desastres en centros de trabajo contempla diversas etapas:

1. Etapa 1 de diagnóstico de riesgos y recursos: para gestionar el riesgo de desastres se debe considerar la confección de un diagnóstico inicial para cada uno de los centros de trabajo utilizando metodología AIDEP, indicando amenazas internas y externas, vulnerabilidades y recursos.
2. Etapa 2 de Planificación de la respuesta asociada a los riesgos residuales: a través de la metodología ACCEDER (alerta, comunicación, coordinación, evaluación preliminar, decisiones, evaluación secundaria y readecuación).
3. Etapa 3 de implementación, ejercitación y mejora continua: que se refiere a la realización de simulacros y ejercicios y evaluaciones del plan.

¿Cómo puede avanzar una empresa en la gestión del riesgo de desastre?

1. Solicitando asistencia técnica a su respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
2. Incorporando este tema como parte de todos los procesos internos.
3. Participando con la comunidad (municipalidades, bomberos, otras empresas e industrias).
4. Informarse y capacitarse.
5. Participación de los trabajadores.

A modo de conclusión se expone la importancia y necesidad de sensibilizar sobre la gestión de riesgos y de invertir en prevención y preparación, así como de reforzar la resistencia ante desastres. Con el trabajo coordinado y sistemático entre instituciones relacionadas se obtienen resultados. Es necesario avanzar en cultura preventiva, lo que tiene íntima relación con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desafío ahora es diseñar, a partir de la guía, lineamientos para la gestión de riesgos de desastres en Mypymes.

Comentarios sobre las presentaciones:

El consejero René Aguilar agradece la presentación, recalca la relevancia del trabajo realizado por la mesa laboral y pregunta si dentro de la guía se consideran los factores de riesgo asociados al cambio climático, esto, porque según explica, es un factor que está tomando relevancia tanto a nivel nacional como internacional, en la toma de decisiones de las empresas, cree que hay un nuevo aspecto que las empresas están evaluando y que debería ser importante de considerar, entonces finalmente indica ¿están representados en la guía los riesgos de cambios climáticos?

La representante de la Superintendencia de Seguridad Social indica que la guía es un proyecto que quiso explicar con palabras sencillas los riesgos que existen, y que efectivamente en algunos casos se consideran los riesgos meteorológicos, pero que la idea primordial es que sea el empleador el que determine los riesgos, dentro de las categorías a considerar están los riesgos hidro-meteorológicos. Finaliza indicando que la guía no considera el cambio climático expresamente como un riesgo, pero que la invitación está hecha a los empleadores.

Ante esta respuesta el consejero René Aguilar indica como sugerencia que se debería determinar expresamente el riesgo cambio climático dentro de la guía, dado que es un



aspecto que se está considerando a nivel económico y de inversiones, y tanto a nivel nacional como internacional.

Elena Contreras agradece al consejero y manifiesta que lo señalado por él es una oportunidad, porque la experiencia muestra que la guía contiene temas que despiertan interés dentro de las empresas, de hecho, señala que el año pasado cuando se presentó la guía muchas empresas se mostraron sumamente interesadas, dado que gracias a ella comenzaron a notar riesgos que no tenían contemplados y que podrían finalmente afectarles. Finaliza indicando que este es un proceso y que a nivel país estamos estandarizando la gestión de riesgos.

El consejero José Molina pregunta dónde se promocionó esta guía, dónde se ha visto este tema, en qué plataformas. Lo considera sumamente interesante, pero menciona que es primera vez que escucha una referencia.

Sely Alonso señala que todas las instituciones que forman parte de la mesa laboral y que, por tanto, participaron en la elaboración de la guía, tienen los documentos y la información en sus respectivas páginas web. Indica que en el caso de la Dirección del Trabajo existe en su página web un banner que hace referencia al tema y permite acceder a más información. Elena por su parte indica que la Superintendencia de Seguridad Social ha instruido a los organismos administradores en cuanto a realizar publicidad a este tema y a brindar la asesoría técnica correspondiente, además señala que se comenzó a dar publicidad a este tema el año pasado, pero que este año se quiere continuar con esa labor.

El presidente del Consejo, don Augusto Bruna, pregunta si existe o si podría existir una evaluación periódica y aleatoria de este tema. Manifiesta que podría ser un camino interesante para saber si las cosas realmente funcionan, y en este mismo sentido, pregunta si existe la posibilidad de establecer sanciones, toda vez que la experiencia muestra que es necesario crear sanciones para lograr el cumplimiento y adhesión a la normativa.

Sely responde que la guía fue publicada el año pasado, pero que no se hizo fiscalización en base a ella, que el año 2019 sí se hizo una fiscalización, pero en base al “formulario” de autoevaluación existente en esa fecha. Ahora bien, indica que nuestra normativa no contiene sanciones expresas, que la guía es una base y un apoyo, pero que, a pesar de la promoción y publicidad del Plan, aún así existieron empresas que no consideraron estos factores de riesgo. En la misma línea, Elena expresa que este trabajo se planteó



más como una labor de prevención que de sanción, aunque si hubo empresas sancionadas, no hay una normativa sancionatoria expresa, sigue faltando un marco regulatorio para afianzar este tema.

El presidente Augusto Bruna pregunta si se tuvo en cuenta a los organismos gremiales de los empleadores dentro de la discusión, para ver el aporte que estos podrían tener.

Ante esto Sely indica que no fueron incorporados estos organismos, pero que ha sido un tema que se ha venido abordando en este último tiempo en la mesa laboral. Indica que todo este programa surgió de la invitación de ONEMI, y que con el paso del tiempo se ha ido redireccionando, pero que es un aspecto que se está discutiendo y que se ha planteado, sobre todo porque se tiene como objetivo desarrollar este tema en gremios más específicos, para lo cual podría ser de gran ayuda incorporar algunas organizaciones gremiales.

Finalmente, Enrique Pérez menciona que la Subsecretaría de Previsión Social fue incorporada a la mesa laboral en el contexto del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, y que dentro de la mesa se ha propuesto hacer modificaciones al D.S. N° 40 y darle un marco normativo a la guía que publicó la ONEMI, de manera de poder hacer aplicable estas directrices. Ahora, el objetivo y el desafío es implementar esto en la mediana y pequeña empresa, difundir esta herramienta, porque la fiscalización estableció que las empresas no gestionan los riesgos de desastre.

#### 5.- Proceso de elaboración de la Memoria Anual 2020 del Consejo.

La secretaria ejecutiva Loreto Moure informó a los consejeros que se encuentra trabajando en un primer borrador de la Memoria Anual 2020, el cual se comprometió remitir apenas esté listo. Los consejeros acordaron revisar el borrador y enviar todos los aportes, comentarios y correcciones que deseen incorporar, de manera de poder ir avanzando en la elaboración y publicación de esta.

La secretaria ejecutiva da la bienvenida a Marcela Orellana, quien se incorporará gradualmente a las sesiones del Consejo y finalmente asumirá la labor de secretaria ejecutiva del mismo. El presidente del consejo destaca la asistencia de todos los consejeros y da la bienvenida a Marcela, lo que también hace el resto de los consejeros.





CONVOCATORIA: Se acuerda que la próxima sesión será citada por intermedio de la secretaria ejecutiva a través de correo electrónico.

---

**Augusto Bruna**

Presidente

---

**Ernesto Evans**

Consejero

---

**René Aguilar**

Consejero

---

**José Molina**

Consejero

---

**Ana María Muñoz**

Consejera

Transcriptora: Loreto Moure, Secretaria Ejecutiva.