

GLOSARIO DE TÉRMINOS

LEY 2.951: El derecho a la Silla. Nombre con que se conoce a la Ley Nº 2.951 que establece el descanso en silla a los empleados particulares, es una ley chilena promulgada el 7 de diciembre de 1914, durante el gobierno de Ramón Barros Luco, que determinó la obligación a los propietarios de establecimientos comerciales de disponer de sillas para sus trabajadores. Su redacción original constaba de tres artículos. El artículo 1º establecía que "el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados". El artículo 2º establecía el derecho a una hora y media de receso para que los trabajadores pudieran almorzar. El artículo 3º establecía "una multa de diez pesos que ingresarán en arcas comunales" para los empleadores por cada una de las infracciones a dicha ley, y daba facultad a las municipalidades para fiscalizar el cumplimiento de estas obligaciones.[1] En 1931 la Ley de la silla, al igual que las demás leyes laborales existentes a la fecha, fue refundida en el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) 178 del Ministerio de Bienestar Social, qué es el primer Código del Trabajo de Chile, el cual tuvo vigencia hasta 1987. El contenido de la ley ocupó el Título V del Libro II del Código, llamado "Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales", correspondiente a los artículos 333 a 335.

LEY 16.744: Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Dicha Ley tiene rango constitucional, fue aprobada por el Honorable Congreso Nacional, y promulgada por el Exmo.

Ergonomía: La ergonomía es la disciplina científica que trata del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas que coinciden con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente) para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización.

LEY 20.123: Regula El Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios: Esta ley regula dos sistemas de trabajo distintos, pero que tienen algo en común: en ambos casos se trata de una situación de externalización, es decir, la delegación en otra empresa, o en otro, parte de la producción (subcontratación) o parte de la administración de la relación laboral (empresas de servicios transitorios). Define que es el trabajo en régimen de subcontratación. La responsabilidad de la empresa principal en el pago de las obligaciones laborales y previsionales. La protección a la vida y salud de todos quienes participen en una obra empresa o faena.

Decreto Supremo 594: Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Este decreto norma las condiciones de trabajo ambientales y Sanitarias de todos los trabajadores, sean esto profesionales o no profesionales.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Manual de Prevención de Riesgos MOP:

Dispone la aplicación de la Ley 16.744, sobre seguros social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a trabajadores del sector público. Por tanto en todas las actividades que realiza el MOP esta comprometido el velar por la seguridad de los trabajadores y por la responsabilidad subsidiaria que se extiende a los contratistas y proveedores del Ministerio. Los trabajadores y funcionarios que trabajen en este Ministerio deben hacer que su seguridad y la de sus compañeros de labores, sea un tema de permanente preocupación en toda actividad, con el fin de incorporar los valores de la prevención y control de riesgos en la cultura personal y organizacional del MOP.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

Los objetivos del Comité Paritario son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende. El organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud). Por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Decreto Supremo 745: Este reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requiere condiciones especiales. Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

Reglamento Interno de Orden y Seguridad:

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Ministerio de Obras Públicas tiene por objeto cumplir lo dispuesto en el Art. 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableciendo las normas que todo trabajador debe conocer y cumplir para evitar accidentes, estimando que éstas constituyen consideraciones específicas de ayuda al planeamiento, desarrollo y método de trabajo, tendientes a precaver dichas contingencias sociales.

Decreto Supremo N°76: Este reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicio propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ley 20.166: Protección a la Maternidad es el Derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus hijos aun cuando no exista Sala Cuna. Artículo 194. La protección a la maternidad se registrará por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Decreto Supremo N° 379: Reglamento sobre requisitos mínimos de seguridad para el almacenamiento y manipulación de combustibles líquidos derivados del petróleo, destinados a consumos propio. Este reglamento establece las medidas de seguridad que se deben adoptar en terrenos particulares donde se almacenen y manipulen combustibles líquidos derivados del petróleo, cuyo fin último es el consumo propio, clasificados según el decreto 278 de 1982, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, y tiene por objeto evitar, en lo posible, los riesgos derivados de dichas operaciones.

Inducción: Desarrollar en los trabajadores una actitud positiva y preventiva hacia los riesgos propios del trabajo que debe desempeñar y hacer conciencia en el cuidado de su seguridad y salud ocupacional que debe tener al ejecutar un trabajo.

Matriz de Riesgos: Una matriz de riesgo es una herramienta de control y de gestión que es utilizada para identificar procesos, tipo y nivel de riesgos inherentes de estos. Es por esto que una matriz de riesgos permite evaluar la efectividad de una adecuada gestión en temas de prevención de riesgos. Otorgando valores que permiten actuar frente a esto

Plan de Emergencia: a Es el proceso por el cual se identifica por anticipado las necesidades, recursos (humanos, financieros, materiales, técnicos), estrategias y actividades, que permitan implementar las medidas necesarias para disminuir el impacto de una situación de emergencias.

Análisis de Vulnerabilidad: Es la determinación de los niveles de riesgo, la estrategia que sirve para identificar las amenazas en un lugar determinado, indicando si es externa o interna, adicionalmente identifica la probabilidad de ocurrencia de la amenaza ya localizada y el efecto que ésta tendría sobre las personas, los recursos, los sistemas y los procesos.

Protocolo: Instrumento de aplicación con orientaciones prácticas, con el fin de ser implementadas en los lugares de trabajo. En este sentido, los protocolos buscan ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Trabajo o Empleo: Conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas por una misma persona.

Ocupación: Conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud.

Condiciones de Trabajo: Situación en que las personas están empleadas, el estatus que ocupa en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones. Esta dimensión busca conocer los aspectos relativos a la relación de empleo entre los trabajadores y su empresa, empleador o empleo propiamente tal. Los aspectos analizados se entienden como determinantes estructurales que generan y reproducen las inequidades en salud.

Factores Psicosociales: Hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Por lo descrito, es importante distinguir el concepto de Factores Psicosociales con respecto al concepto de Factores de Riesgo Psicosociales y/o Riesgos Psicosociales.

Estrés: Sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas de índole psicofisiológicas, derivado de la percepción de un desequilibrio entre un estímulo ambiental y los recursos que se dispone para su enfrentamiento.

Este sistema de alerta es inespecífico, por lo que influyen las características personales para su manifestación como síndrome. Es importante diferenciar el concepto de estrés como estímulo externo (estresógeno o condición percibida como negativa), como efecto en el organismo (efectos psicológicos y/o fisiológicos) y como proceso (interacción dinámica). Para los efectos de este protocolo, se comprenderá el estrés como efecto mediador de la exposición al riesgo psicosocial y las consecuentes patologías de orden físico y/o mental. Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo se incluyen: la falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, presiones de tiempo), las (dis)funciones de rol (conflicto, ambigüedad), las relaciones inarmónicas con los demás (acoso, apoyo social, reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, precariedad, degradación), el clima o la cultura (estilos de comunicación, estructura jerárquica, equidad) y la interacción de conciliación trabajo – vida.

Organización: Empresa o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos, comerciales o de servicios. Por lo tanto, se entenderá como tal a toda organización pública o privada, con o sin fines de lucro.

