

¿En qué consiste el Derecho a Saber?

Circular N°9. De circulación para socios Aproval



El artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece que **los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.** Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. El empleador debe dar cumplimiento a esta obligación a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos señalados precedentemente, el empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma que estime conveniente y adecuada.

¿Cuándo se debe informar?

Cuando el legislador señala que la obligación de informar debe ser 'oportuna', se ha entendido que esta obligación debe cumplirse **ANTES** que el trabajador inicie las labores a las cuales será destinado. Deberá hacerse en la primera vez que se le destine y cada vez que sea destinado a tareas nuevas en las cuales no había trabajado antes.

Así por ejemplo, cuando se adquiere una nueva maquinaria, que posee funciones y un manejo diferente, naturalmente posee riesgos distintos a las maquinarias que ya operaba el trabajador, por lo cual debe tener instrucción sobre los riesgos que posee esta nueva máquina.

El Derecho a Saber, actualmente también llamado "*Obligación de Informar*", consiste en la obligación del empleador de informar a cada trabajador de los riesgos propios de todas y cada una de las labores que estos realizan.

¿Cuáles son los riesgos a informar?

Los riesgos son distintos para cada labor que se realice. Así por ejemplo, son muy distintos los riesgos que asume quien ejerce labores administrativas, respecto de quien trabaja con motosierras, o de otro cuya tarea es la ordeña y manejo animal. En consecuencia, el informar de

los riesgos está asociado a las tareas que cada trabajador desempeñe.

En cada labor podrán existir riesgos de:

- **Caídas.** Este riesgo se genera cuando el trabajador debe desplazarse en su lugar de trabajo y podrán existir riesgo de caída al mismo nivel (pisos resbalosos, por ejemplo) y caídas a distinto nivel (peldaños o pendientes).
- **Atropellos.** Este riesgo ocurre cuando los trabajadores se desplazan en lugares en que existe movimiento de vehículos o maquinarias, o bien, en el trayecto desde y hacia sus hogares.
- **Sobre-esfuerzos.** Son accidentes provocados porque el trabajador se exige a realizar una tarea superior a su capacidad física, o bien, por hacerlo en posiciones corporales inadecuadas, muy especialmente en el manejo de cargas o materiales.
- **Disfunciones dolorosas.** Este riesgo ocurre cuando el trabajador adopta posturas inadecuadas para ejercer sus tareas. Es propio, aunque no exclusivo, de trabajadores que trabajan mucho tiempo sentados o en posiciones corporales muy prolongadas.
- **Riesgos eléctricos.** Este riesgo se genera cuando se operan o trabaja en lugares con instalaciones eléctricas inadecuadas, por sobrecargar las instalaciones o porque el trabajador opera circuitos eléctricos sin estar capacitado para ello.

- **Incendios.** Este riesgo existe en todos los lugares en que es posible la generación de un incendio (instalaciones, bosques, sementeras, bodegas, etc.), Para reducir el riesgo, hay que entrenar a todos los trabajadores en el manejo de extintores, además de instruir y entrenar en planes de evacuación.
- **Accidentes de Tránsito.** Este riesgo es propio de todos los trabajadores que se desplacen en las vías públicas, ya sea para ir o volver de su trabajo, o bien, cuando su trabajo implica desplazarse en calles y carreteras (choferes, estafetas o junior; vendedores, otros).
- **Asalto.** Este riesgo expone a los trabajadores que se desempeñan en tareas o lugares que pueden ser blanco de asaltos (pagadores, locales comerciales, choferes, otros).
- **Situaciones de emergencia.** Estos son riesgos ‘inusuales’, pero que igualmente pueden ocurrir. Por ejemplos terremotos y tsunamis, atentados, inundaciones, etc. Es obligación definir estos riesgos, las medidas preventivas y las acciones a realizar ante su ocurrencia.

Mantener informados a los trabajadores respecto a los riesgos y peligros, las medidas preventivas (recomendaciones o buenas prácticas) y sobre todo los métodos correctos de trabajo, permite entregar a los trabajadores las herramientas básicas para evitar accidentes durante sus jornadas laborales. En complemento con ello, una actividad preventiva de forma permanente, evita conductas improvisadas de los trabajadores ante una emergencia, ayudándolos a estar atentos y conscientes de sus tareas.

Pasos a Seguir

Para implementar correctamente el ‘Derecho a Saber’, es necesario seguir los cinco (5) pasos siguientes:

- 1 Definir los riesgos propios a cada tarea
- 2 Definir los métodos de trabajo correctos
- 3 Instruir y capacitar a los trabajadores

- 4 Vigilar el cumplimiento de los procedimientos establecidos
5. Actualizar los procedimientos y documentos cuando se detecten nuevos riesgos o surjan nuevas tareas no incluidas

¿Dónde obtengo un formato de ejemplo del Derecho a Saber?

Para los socios de Aproval, se ha preparado un formato de ‘Derecho a Saber’, según área o labor realizada, para que pueda ser utilizado de base para cada situación particular. Es muy probable que el documento adjunto, acompañado con una debida charla, sean suficientes para cubrir la obligación de dar a conocer los riesgos laborales presentes en la mayoría de las empresas lecheras.

Luego de instruir a los trabajadores del Derecho a Saber, es indispensable dejar registro de dicha acción.

Resumen

La “Obligación de Informar”, debe ser dada a todos los trabajadores. No hacerlo implica que el trabajador actuará y se desempeñará en un ambiente del cual puede desconocer los riesgos propios de la actividad realizada.

No otorgar el Derecho a Saber (Obligación de Informar), puede generar que ante una fiscalización, la autoridad competente (Inspección del Trabajo o Servicio de Salud) sancione con elevadas multas.

También puede ocurrir que el trabajador o la familia de éste, demande civilmente a la empresa por las consecuencias de un accidente, que en parte ocurrió porque el trabajador no recibió el Derecho a Saber.

En síntesis, cada empleador deberá dar el cumplimiento a la ‘Obligación de Informar’ o ‘Derecho a Saber’ a todos los trabajadores, dejando registro de ello.

Manuel Saavedra Correa, Ing. Agr., para Aproval