



Funciones del experto en prevención de riesgos

II parte

Continuando con el tema de la referencia, expondremos las categorías de expertos en prevención de riesgos, su jornada y analizaremos situación contractual conforme a los criterios de la autoridad administrativa.

• **Categorías.**

Conforme al artículo 10 del citado Decreto Supremo N° 40, los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo 9 del mismo reglamento:

1. Categoría profesional, constituida por:

A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

2. Categoría técnico, constituida por:

- Técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

• **Categoría de experto requerida y su jornada.**

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 10 del D.S. N°40, los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías antes señaladas.

El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial.

Para estos efectos, el tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el D.S. N° 110 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamento de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

Si la cotización adicional genérica es de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa.

Por su parte, el artículo 11 del reglamento, dispone que la contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites antes establecidos y a la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)

N° Trabajadores	Cotización Genérica (D.S. 110)			
	0% ó 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C.= Tiempo completo.

• Situación contractual del Departamento de Prevención y del Experto en Prevención de Riesgos.

En relación con el cumplimiento del deber contenido en el artículo 66 de la Ley 16.744 antes expuesto, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado que para que una empresa de cumplimiento a la obligación de mantener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, debe necesariamente contar con dicha dependencia dentro de su estructura interna, debiendo existir un vínculo contractual



entre la empresa que debe contar con dicho Departamento y el experto en prevención de riesgos a cargo del mismo.

Producto de ello, según el Ord. 1696 /024 de 2010, no sería procedente que se recurriera al efecto a una empresa externa contratista para que desempeñara las funciones del mencionado Departamento de Prevención de Riesgos.

De la misma forma, conforme a ORD. Nº 1278/018 de la Dirección del Trabajo no basta para entender como cumplida la obligación el que exista sólo un DPRP en un holding de empresas, pues la disposición legal se refiere a su instalación y contratación en cada una de ellas en particular, en la medida que cumplan con el requisito de ocupar más de 100 trabajadores y realicen actividades mineras, industriales o comerciales, en los términos regulados por el artículo 66 de la Ley Nº16.744.

En el mismo orden de ideas, la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, a través del Oficio Ord. Nº21737, de 2012, ha señalado que la responsabilidad de las actividades de prevención debe mantenerse dentro de la empresa, por lo que resulta indispensable contar con un Departamento encargado de estas funciones. Al efecto, señala que “dentro de la empresa debe existir una dependencia constituida por un Departamento de Prevención de Riesgos a cargo de un experto en la materia y, por ello, es necesaria la existencia de un Departamento para estos efectos dentro de la organización respectiva y no resulta ajustado a la legislación vigente que éste no exista y se encuentre contratada una empresa que realice dichas funciones.”

Así, la Superintendencia de Seguridad Social concluye que “nuestra legislación actual no permite la externalización de los servicios que dentro de una empresa y en el marco de su organización interna debe efectuar el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de manera que cuando la ley requiere la existencia de un Departamento exige que éste se halle constituido como una dependencia dentro de la organización interna de la empresa.”

Ahora bien, en lo que respecta a la dependencia jurídico laboral del experto en prevención que se encontraría a cargo del correspondiente Departamento de Prevención constituido en la empresa, la Superintendencia de Seguridad Social, a través del citado Oficio Ord. Nº21737, de 2012, ha admitido la posibilidad de contratar personal a honorarios que presten servicios al interior de la empresa por el tiempo que corresponda, de acuerdo con la tabla que fija el artículo 11 del D.S. Nº40, ya citado.

Por lo tanto, la vinculación del experto con la empresa podrá ser a través de contrato de trabajo, si se cumplen los requisitos para ello o bien, de un contrato a honorarios, ya que lo importante, para estos efectos, es que la empresa cumpla con lo indicado en el artículo 11 del D. S. Nº40.