

**REUNIÓN ORDINARIA  
CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
ACTA N°19**

**FECHA:** 16 de diciembre de 2020.

**HORA:** De 12:00 horas a 14:00 horas.

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

**ASISTENTES:** Augusto Bruna, Presidente.  
Ernesto Evans, Consejero.  
René Aguilar, Consejero.  
José Molina, Consejero.  
Valeria Díaz, Secretaria Ejecutiva.

**OTROS** Juan Antonio Trujillo, Gerente Corporativo SSO, Antofagasta

**ASISTENTES:** Minerals

**AUSENTES:** Ana María Muñoz.

**ORDEN DEL DÍA:**

1. Verificación de Quórum
2. Presentación de Juan Antonio Trujillo, gerente corporativo de SSO Antofagasta Minerals, sobre Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas.
3. Estado de licitación para el “Diseño de directrices para gestionar la prevención y reducción de los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo”
4. Estado de avance del Estudio sobre el “Diseño de herramientas para la gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”.

## DESARROLLO:

### 1.- Verificación de Quórum

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

### 2.- 2. Presentación de Juan Antonio Trujillo, Gerente Corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional de Antofagasta Minerals, sobre Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas.

En Antofagasta Minerals se ha implementado una política de prevención en el abuso de alcohol y drogas debido a que, tanto histórica como estadísticamente, el consumo de estas sustancias ha sido alto. Éste ha sido causal de múltiples accidentes de trabajo, de modo que el objetivo de esta política está destinada a asegurar y mantener un ambiente de trabajo sano, seguro y un desempeño de excelencia previniendo eventos ocasionados por los efectos de la influencia del alcohol y el uso de las drogas en las actividades del trabajo. En opinión del profesional, lo anterior es uno de los aspectos más fundamentales para un programa robusto de prevención y detección del consumo.

En él se incluye a todos los trabajadores, independiente si son profesionales que prestan servicios directamente, contratistas, subcontratistas en terreno o en oficinas corporativos.

La mencionada Política tiene 4 pilares, a saber:

- Plan de rehabilitación voluntario, por única vez, entendiéndose que este es un fenómeno que crea una dependencia tanto física como psicológica.
- Cumplimiento del Reglamento de Seguridad Minera, capítulo segundo Art. 40.
- Prohibir el uso de drogas lícitas (fármacos) sin indicación médica en el lugar de trabajo. Para esto, hay que tener en consideración que debe haber conocimiento consumo de fármacos autorizados por parte de las jefaturas del uso, ya que esto podría acarrear el uso indebido o ilícito de dichos medicamentos y eventuales accidentes.
- Testeo aleatorio para exámenes de detección de alcohol y/o drogas, en determinadas circunstancias, a tratar más adelante.

La Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas se basa en una Directriz Técnica de Salud Ocupacional, la que busca establecer los requisitos mínimos que se deben cumplir en la gestión de la prevención, rehabilitación y control del consumo del alcohol, las drogas y el tabaco en los lugares de trabajo, así como Identificar factores de riesgos críticos para la sustentabilidad y la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en las obras, faenas o servicios de Antofagasta Minerals y, finalmente, prevenir el consumo asegura un ambiente de trabajo saludable.

Para ello, se desarrollan programas que incluyen la entrega de información, formación y capacitación a los trabajadores en todos los niveles de la compañía, con el objetivo de una detección precoz y preventiva. En definitiva, lo que persigue esta Directriz es establecer los requisitos mínimos y fundamentales, tanto del programa preventivo como el de monitoreo y testeo, por lo que ésta es revisada periódicamente y se comunica a todos los trabajadores cada actualización.

En cuanto a los programas llevados a cabo por la empresa, podemos mencionar:

- Sensibilización (Programa Levanta la Mano):

Prevenir es anticiparse a los hechos. Parte de la prevención es poder sensibilizar a los trabajadores y contratistas en el daño que genera el consumo excesivo de sustancias y de alcohol, tanto a nivel familiar como laboral.

Es por eso por lo que Antofagasta Minerals impulsa un programa anual con actividades preventivas tales como:

- Calidad de vida y su relación con el consumo de drogas.
- Sensibilizar sobre el abuso del consumo de alcohol y droga en el trabajo.
- Describir el concepto de prevención y estrategias efectivas para implementar en contextos laborales.
- Difusión de Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas, instructivos de aplicación y procedimientos internos.

Los requisitos para ser admitido en este plan son los expuestos en el siguiente recuadro:

## Programa de rehabilitación

Requisitos para ser integrado en esta única instancia:



Como se puede observar, lo primero que hay que considerar es que la persona misma reconozca que tiene un problema de alcohol y/o drogas. Luego de esta etapa, la compañía toma las acciones pertinentes.

- Rehabilitación: Hay algunos parámetros para modular el proceso:

Esto aplica a todos los empleados de la compañía, es decir que se permite a todos los trabajadores el reconocer que tienen un problema de alcohol y drogas (en el caso de los contratistas, Antofagasta Minerals se asegura que iniciar un proceso de formalización con su condición de dependencia, que deberán llevar adelante los supervisores de dicho segmento).

Existe un trabajo intenso con RRHH porque las temáticas de alcohol y drogas están relacionadas con la gestión de riesgos. Junto con dichos profesionales, que dirigen a la persona y le prestan soporte, firma el empleado un documento que formaliza su

reconocimiento de dependencia e inicia un proceso de rehabilitación. Si la persona sigue trabajando en la compañía, entra a un proceso de monitoreo que se gestiona entre el trabajador y el terapeuta, con toma de muestras aleatorias para asegurar que la rehabilitación vaya acorde con el proceso de muestreo.

Considerando el proceso de monitoreo y toma de muestras para el general de los trabajadores de la compañía, existen una serie de protocolos a seguir:

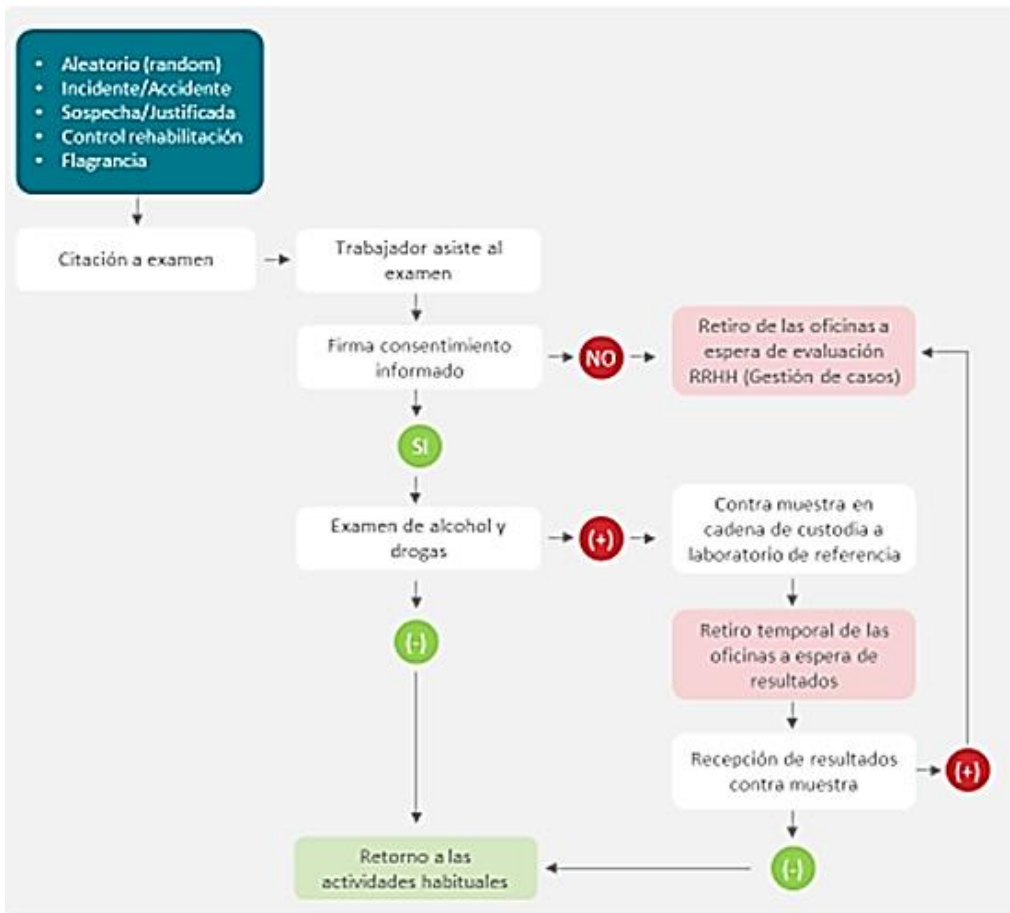
- Testeo:
  - Accidente de trabajo
  - En situaciones de flagrancia.
  - Por sospecha fundada o razonable
  - En los casos de seguimiento de procesos de rehabilitación.
  - Aleatorio en operaciones o al ingreso a faena.
  
- Declaración:
  - Declarar el uso de medicamentos prescritos por médico tratante.
  - Presentar al momento un certificado médico que avale el consumo de fármacos prescritos.
  - La vigencia del documento de 6 meses a partir de la fecha de otorgamiento.

Hay obligación de declarar que se están ingiriendo medicamentos, a través de un certificado médico que justifique la ingesta. Esto se declara ante los médicos de los policlínicos y dentro de las faenas con los superintendentes de salud. Si hay una persona que está tomando remedios que generan un impedimento físico o mental para realizar actividades, se reubica al trabajador en actividades de bajo riesgo mientras está en tratamiento.

- Resultados:
  - Muestra negativa, sólo registros.
  - Muestra reactiva (+) se tomará una contra muestra resguardando la cadena de custodia para su confirmación.
  - Entrega de resultados a Antofagasta Minerals.
  - Confidencialidad de la información.

Una vez que se hacen los tests, hay un protocolo para el manejo de resultados, el que va desde el registro, aceptación o no del examen y dependiendo del resultado, se aplica un determinado protocolo. La información se maneja de forma confidencial.

Hay un diagrama de flujo específico para el proceso del test, como se muestra en los siguientes recuadros:



Los exámenes que se realizan son:

### Alcotest

Toma de examen de alcohol.

### Narcotest

Toma de examen de droga  
(saliva u orina): **cannabinoides,  
Benzodicepinas, pláceos,  
anfetaminas y cocaína.**

Narcotest:

Test	MLP	CEN	ANT	CMZ	AMSA
Orina	✓	✓	✓	✓	
Saliva					✓

- Sanciones:

Existe un protocolo de sanciones si la persona no declara el consumo tanto de alcohol como de drogas dentro de las dependencias de Antofagasta Minerals, es decir, existen acciones disciplinarias por infracción a la Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas, las que se ajustan a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, siendo responsabilidad de la supervisión directa su aplicación, con asesoría de la gerencia de RRHH.

Los trabajadores que sean seleccionados por sospecha, por sistema aleatorio o tengan accidentes y, no se presenten al testeo, se presumirá que están bajo la influencia del alcohol y/o drogas, por cuanto se aplicará las medidas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Se considera falta grave el obtener resultado positivo "Reactivo" en alguno de los test de alcohol y/o drogas, por consiguiente, será responsabilidad de la jefatura directa, en conjunto con RRHH, de notificar por escrito al trabajador (acciones inmediatas a tomar). Lo anterior quedará registrado en su carpeta personal.

En el caso de las empresas contratistas, cuyos trabajadores se desempeñen en Antofagasta Minerals y, que hayan obtenido un test "reactivo" (+), el resultado será puesto a disposición de RRHH de su organización para que aplique las acciones disciplinarias acorde a lo estipulado en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### Comentarios a la presentación:

El consejero don Ernesto Evans pregunta sobre el “Programa Levanta la Mano” y si hay alguna métrica que pueda entregar un antecedente de relación entre la cantidad de accidentes con el flujo del consumo de alcohol y drogas.

El señor Juan Antonio responde que uno de los puntos clave del Programa para tener confianza de declarar y no sufrir repercusiones, es la confidencialidad, ya que está íntimamente ligada a la Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas, la que, a su vez, está orientada la seguridad y salud en el trabajo y la gestión de riesgos.

Señala que hay una cultura ligada al decir “no” a las condiciones inseguras en el trabajo, lo que ha significado tener una cultura del reporte de condiciones inseguras, ya que, al reportarse éstas, permite que se gestionen adecuadamente.

Por otra parte, a pesar de no tener muchos registros de todos los accidentes de alto potencial (75 accidentes) todos los trabajadores han sido sometidos a los tests de alcohol y drogas, lo que resultó en un solo reporte de un conductor de un vehículo liviano que tuvo un volcamiento a la 4 am y dio positivo en el test de detección de cannabinoides. Cuando se piensa en la cantidad de tests que se toman, el reporte de resultados positivos es muy baja, por lo que no hay un indicador de frecuencia o relación de causalidad entre accidentabilidad y positividad de consumo de alcohol y drogas.

Como se mencionó con anterioridad, la preocupación es generar la confianza suficiente para aquellos trabajadores que tiene un problema permanente de consumo, ya no el consumidor ocasional del fin de semana. La única explicación de esta situación es que los trabajadores que consumen alcohol y/o drogas, lo hacen durante el fin de semana, ya que de todos los tests realizados, los resultados de positividad son muy bajos.

El consejero don José Molina señala que en Chile es muy común el consumo de alcohol en la vida social, por lo que consulta con cuánta antelación tiene que haber consumido un trabajador para que esto se vea reflejado en el respectivo test. El señor Juan Antonio Trujillo puntualiza que en relación a la detección de drogas, ésta va de 0 a 72 horas, pero en los casos de alcotest, esta es una prueba de aire espirado, en la que tiene que haber niveles superiores a 0 circulando para que el dispositivo lo registre. El consumo y el registro dependerán de la cantidad de alcohol ingerido, además del lapso de tiempo que transcurra entre el consumo y la muestra. La tolerancia tanto de alcohol como de drogas es cero, un



trabajador podrá tener libertad de acción durante el fin de semana, pero lo primordial es estar en el lugar de trabajo en plenas condiciones para realizar sus actividades.

El consejero don René Aguilar puntualiza que esto es para todos, y si no se cumple, la persona tiene que irse, independiente del cargo que ostente (por ejemplo, caso del año pasado en la faena “Pelambres”, en que se detectó consumo de alcohol en un gerente y fue desvinculado).

El Presidente don Augusto Bruna agradece la exposición, y solicita saber sobre aquellos casos en que un trabajador se exponga a algún riesgo o accidente imputable a consumo de medicamentos para inducir el sueño, antialérgicos o relajantes musculares, esto es, debido a que las personas los ingieren sin considerar los efectos adversos. Además, consulta sobre cómo se sanciona la reiteración de una conducta indebida.

El señor Juan Antonio Trujillo responde que, en relación a los medicamentos “over the counter” (sin receta), hay un número importante de antialérgicos e inductores del sueño que actualmente se consumen; sin perjuicio de ello, la Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas, junto a la comunicación interna de la empresa establecen de manera sistemática que, si un trabajador realiza una actividad de alto riesgo, hay que declarar ,antes de entrar a la faena, si está consumiendo medicamentos o no.

La gestión de los controles críticos está dentro de una herramienta digital con códigos QR; cada código está ligado a varias jefaturas y supervisores de la persona, por lo que en la fase de planeación se debe revisar que todos sus controles estén en regla y uno de esos controles diarios es, precisamente, el consumo de alcohol y drogas. El supervisor tiene que asegurarse que su equipo se encuentra libre de alcohol y drogas. En la fase de planeación y antes de la ejecución, si una persona se encuentra bajo los efectos de un medicamento prescrito, pero no declarado, se le sancionará de igual forma por no haberlo comunicado.

El proceso sancionatorio en materia de alcohol y drogas es taxativo, no importa quién sea o qué cargo tenga. No obstante, sí existe la posibilidad de avisar a la jefatura en caso de no encontrarse en condiciones de ejercer las labores dentro de la faena y en ese caso no habrá sanción.

3.- Estado de avance del Estudio sobre el “Diseño de herramientas para la gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”.

La secretaria ejecutiva realiza un resumen de todos los hitos que han ocurrido en esta licitación desde la última reunión del Consejo. Con fecha 7 de noviembre, se entregó el Producto 4 “Informe de programa de formación de competencias”. En él, la consultora debía perfilar una propuesta de programa de formación de competencias de trabajadores para prevenir los riesgos de accidentes laborales asociados a vehículos motorizados, con descripción de la metodología, contenidos del curso y la metodología de evaluación.

El día 18 de noviembre se le enviaron las observaciones a la consultora en relación a este Producto, las que decían relación con:

- Licencias de conducir con puntos: Hacer mención al número de Boletín.
- Eliminar las menciones a ciertas marcas específicas para los predictores de fatiga y tests de alcohol y drogas.
- Error respecto a la norma ISO citada (39.001)
- Aclaración de funcionamiento del boletín de accidentes viales: Medio de comunicación entre las empresas asociadas a una mutualidad y tiene como finalidad mostrar el tipo de accidentes y cómo pueden prevenirse por parte de las demás empresas. En relación a las publicaciones de accidentes graves y fatales, se esclareció que las mutualidades tendrían los primeros 15 días hábiles del mes para publicar el mencionado boletín

El día 17 de noviembre se recibió el Producto 5 (Programa de Formación de Competencias), efectuándose observaciones al informe el 2 de diciembre, las que tuvieron relación con los siguientes puntos:

- Respecto de la duración del curso, se propuso que fuera de 20 horas en vez de 32, tomando como referencia el Programa de Formación “Construyo Comités Paritarios”.
- En cuanto al tema “Riesgos de Accidentes con vehículos”, se sugirió que se trasladara del Módulo 1 (Sensibilización en seguridad vial) al Módulo 2 (Prevención de accidentes de trabajo y trayecto)
- En relación al Módulo 3, está enfocado a un perfil más específico como son los conductores de vehículos motorizados, por lo que se recomendó agregar la normativa que establece el Reglamento de Seguridad Minera, además de eliminar

la investigación de accidentes en las vías, ya que esta materia es competencia de los Comités Paritarios.

El día 9 de diciembre se entregó el Informe Ejecutivo, que corresponde al Producto 6 y se sostuvo una reunión el día 14 de diciembre con la consultora, instancia en que se presentó un resumen de la entrega de todos los productos pertenecientes a esta licitación.

El consejero don Ernesto Evans recalca la proposición del consultor en que hubiese un formulario especial para accidentes motorizados con motivo del trabajo, lo cual deriva en un cambio administrativo. Comenta que consultó sobre lo que conllevaría implementar el formulario, y que a pesar de como ya se mencionó que habría que hacer algunas modificaciones de carácter administrativo, éste sería muy útil respecto a la base de datos que a crear.

El consejero don René Aguilar pregunta si no es suficiente registro con las herramientas que hay hoy. El consejero don Ernesto Evans argumenta que no, ya que en la actualidad hay solo un cuadro con observaciones y complementar la información es algo que depende de cada mutualidad.

El consejero don René Aguilar menciona un accidente frontal en que estuvo involucrado un camión con una camioneta cuyo registro se encuentra en el Informe de Incidente o Emergencia de la Oficina Nacional de Emergencia.

El Presidente don Augusto Bruna indica que el formulario con información desagregada de accidente de tránsito con ocasión del trabajo es precisamente lo que esperaba el Consejo cuando requirió el estudio. El consejero don Ernesto Evans explica que, al ver el formulario que propone el consultor, éste tendría concentrada toda la información en un solo instrumento. Agrega que puede ser que los accidentes laborales no sean muchos, pero si tienen resultados muy graves; de ahí la relevancia de reunir toda la información en un solo formulario.

El Presidente don Augusto Bruna pregunta sobre quien es el responsable de llenarlo, a lo que se le contesta que sería el organismo administrador.

El consejero don René Aguilar reseña sobre los formularios DIAT, cómo se gestionan los datos; haciendo este alcance debido a que este formulario daría o no la información para las medidas de prevención que se pueden tomar después. Añade que el Estado tiene que analizar cómo se capturan los datos y que gestión se están haciendo en razón de ellos. Los criterios de entrada de esta data no son, actualmente, lo suficientemente robustos.

La secretaria ejecutiva hace mención a la aplicación ARENA: Cuando la consultora se encontraba desarrollando el Producto 3 (Informe sobre registro y análisis de accidentes laborales), para el caso de España, se mencionó este novedoso instrumento, el que consiste en una aplicación móvil donde se ingresa a un formulario para completar los datos del accidente llamada ARENA, plataforma de registro que también cuenta con una página web. Señala el fácil acceso y uso de la aplicación, sumado a que podría ser una buena fuente de información en relación a los accidentes de tránsito.

El presidente don Augusto Bruna plantea que si bien la consultora propone una capacitación al personal que maneja vehículos motorizados al interior de la empresa (Producto 5), es una pequeña contribución si se tiene en consideración a la cantidad de conductores, toda vez que este tipo de capacitación no está aparejada con una normativa del derecho a conducir como se entienda al día de hoy. Los mecanismos de la Ley del Tránsito para otorgar licencias en el presente son muy pobres; no pueden pasar inadvertidas las falencias del otorgamiento de licencias y esto debería mencionarse en el estudio. Agrega que la educación en materia de tránsito ya no abarca solo a los conductores, hay buena parte de la normativa del tránsito no se ha actualizado desde que había 20.000 vehículos en el parque vehicular y ahora hay aproximadamente 5 millones de vehículos. Sintetiza que la realidad de ahora es mucho más compleja, por lo que habría un problema generalizado en todos los niveles.

4-. Diseño de directrices para prevenir y reducir los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo.

El día 16 de noviembre se entregó el Producto 2 (Informe sobre la relación entre accidentabilidad laboral y el consumo de alcohol y drogas a nivel nacional e internacional), al que se le hicieron observaciones y posteriormente la consultora respondió con fecha 7 de diciembre. Las principales observaciones tenían relación con:

- Factores de riesgo presenten en los lugares de trabajo: Indicar específicamente cómo el lugar de trabajo puede tener una incidencia directa en el consumo de alcohol y drogas.
- Factores de riesgo “trabajos dependientes de relación social”: Precisar que lo que realmente influye es el cargo ocupado al interior de la empresa y la responsabilidad que éste conlleva, no así la relación social.

- Factor de riesgo “inestabilidad laboral por tipo de contrato”: Solo se aborda el desempleo y las condiciones de trabajo, sin definir la temática misma de la estabilidad laboral asociada al tipo de contratación.
- No se describe con precisión la relación que existiría entre maltrato laboral, violencia en el trabajo y el consumo de alcohol y drogas.
- Contexto nacional: Actualizar la información en conjunto con CONASET Y SENDA. Se les solicitó analizar la percepción de riesgos por tipo de sustancia, el consumo por tipo de sustancia, consumo problemático de alcohol, consumo en el hogar, acceso o disponibilidad a las sustancias, entre otros.

El martes 8 de diciembre se entregó el Producto 3 (Informe sobre normativa comparada que regula la prevención y control de alcohol y drogas). En cuanto a las observaciones del Producto 2 se están discutiendo mientras se lleva a cabo esta sesión de Consejo.

Considerando que ha habido una diferencia entre lo solicitado por parte de la Subsecretaría de Previsión Social y lo entregado por la consultora, el jefe de proyecto propuso con fecha 26 de noviembre barajar la alternativa de agendar reuniones previas a las entregas de los productos, a fin de subsanar con anticipación las diferencias de conceptos, lo que finalmente se acogió y realizaron una preentrega del Producto 3. Para ello, se le encomendó a la consultora:

- Entregar información estadística nacional e internacional desagregada por sector económico, y establecer la relación entre accidentabilidad laboral y consumo de alcohol y drogas.
- Analizar los efectos del consumo de alcohol y drogas en la seguridad y salud de las personas.
- Indicar los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo que puedan influir en el consumo de alcohol y drogas.

**Próxima sesión miércoles 6 de enero 2021, 12:00 a 14:00 horas, sujeto a cambio.**

Documentos comprometidos:

- Presentación Juan Antonio Trujillo, gerente corporativo de SSO Antofagasta Minerals, sobre Política de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas.

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

Transcriptora: Valeria Díaz, Secretaria Ejecutiva.