



**SP**

Superintendencia de  
Pensiones

## TRABAJO PESADO EN CHILE

Daniela Vega  
Analista Regional

# PRESENTACIÓN

- Ergonomía y Trabajo Pesado
- Comisión Ergonómica Nacional
- Proceso de Calificación



**SP**

Superintendencia de  
Pensiones

## RELACIÓN DE LA ERGONOMÍA Y EL TRABAJO PESADO

## I. Definición de Trabajo Pesado

- Ley N° 10.383: según Art. 2º
- Ley N° 19.404: «Aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan, provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral»
- Sentido (Guía Técnica): «Aquél que supera algún límite establecido como aceptable en los ámbitos físico, cognitivo o psíquico. Este “límite aceptable” se define en función del conocimiento científico actualmente disponible»

## II. Factores de Carga de Trabajo Pesado (Ley N° 19.404 y D.S. N° 71)

- **Organizacional:**

Exigencias derivadas de la organización y diseño de la labor y su entorno psicosocial. Este ámbito incluye trabajo en turnos, sobrecarga cualitativa y cuantitativa, y conflicto de roles.

- **Mental:**

Demanda de esfuerzos adaptativos del sistema nervioso y de la estructura psicoafectiva del trabajador. Esto incluye, por ejemplo, manejo de la incertidumbre y de la complejidad, atención y vigilancia constante, entre otros.

## II. Factores de Carga de Trabajo Pesado (Ley N° 19.404 y D.S. N° 71)

### – Ambiental:

Presencia de agentes ambientales que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, su bienestar y su equilibrio fisiológico. Incluye:

- Agentes físicos (exposición a ruido, vibraciones, calor, frío, etc.)
- Agentes químicos (exposición a gases, vapores, humos, polvos, etc.)
- Agentes biológicos (exposición a virus, bacterias, hongos).

### – Físico:

Exigencias que demandan un esfuerzo adaptativo fisiológico, reflejado en mayor gasto energético y con modificaciones del metabolismo. En este ámbito, se incluyen también las exigencias biomecánicas, por ejemplo las asociadas al desarrollo de fuerza, postura sostenida y el trabajo repetitivo.

## III. Definición de Ergonomía

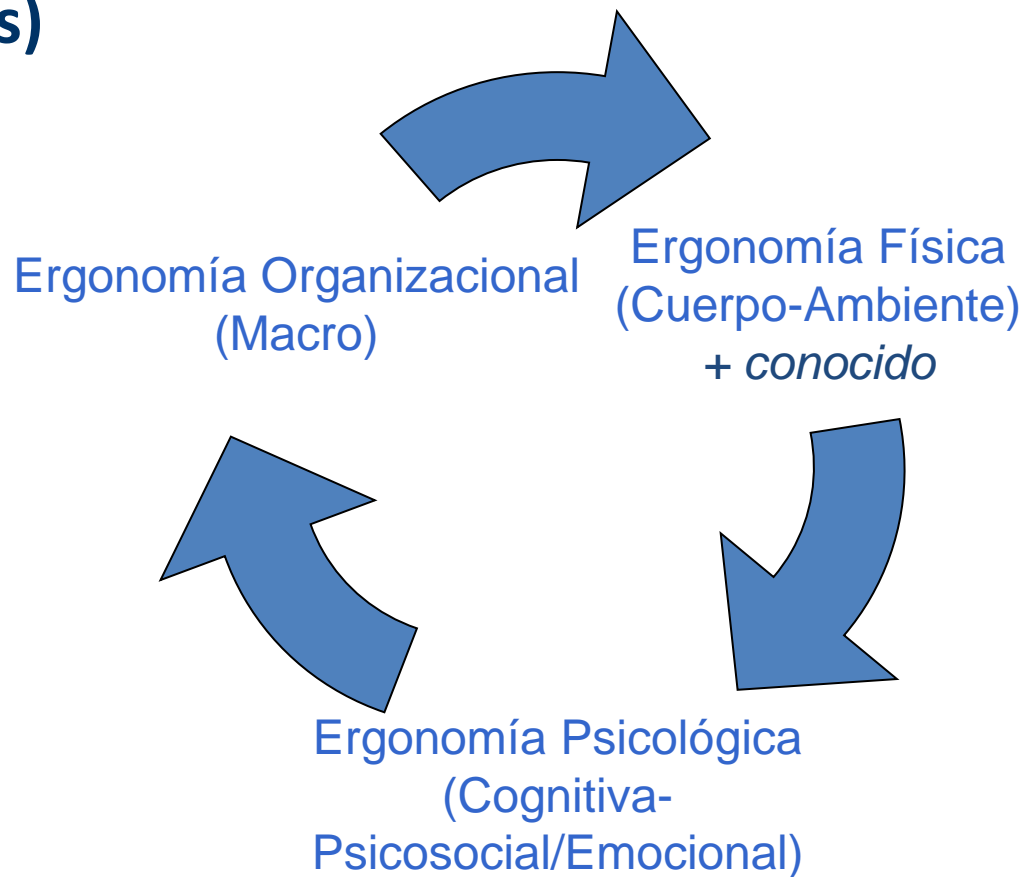
### — **Multidisciplina**

(Psicología, Biología, Ingeniería, Fisiología, Física, Medicina, Kinesiología, etc.)

### — **Doble Finalidad**

- Fomentar el **BIENESTAR** físico, mental y social de los trabajadores en todos los TRABAJOS, promoviendo un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.
- Promover altos niveles de **EFFECTIVIDAD** en las organizaciones (optimizaciones)

## III. Definición de Ergonomía (3 Enfoques)





# ERGONOMÍA Y TRABAJO PESADO

## EXIGENCIAS

### FÍSICAS

- Estáticas
- Dinámicas

### MENTALES

- Cognitivas
- Psicosociales

### ENTORNO

- Ambiental
- Organizacional

## SER HUMANO



## CARGA GLOBAL

### FÍSICAS

- Bioenergéticas
- Biomecánicas

### MENTALES

- Cognitivas
- Sufrimiento Psíquico

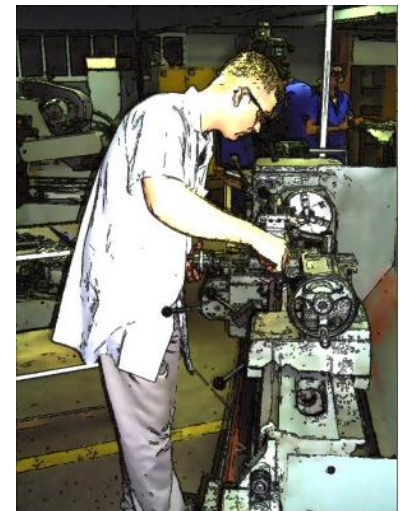
## IV. ¿Qué son las Exigencias Laborales?

- **Condiciones** (externas) que vienen estipuladas para la realización de un trabajo específico.
- Todos los trabajos tienen demandas, en mayor o menor grado.
- Variables que contribuyen a aumentar el “costo humano” del trabajo.

## IV. ¿Qué son las Exigencias Laborales?

### – Físicas:

- **Estáticas:** Tiempos sentado v/s de pie; Espacio de trabajo inmediato ( $m^3$  personal); Uso de Herramientas; etc.
- **Dinámicas:** Movimientos, Esfuerzos; Manipulación de Cargas, Traslados y Transportes; Movimientos Repetitivos; etc.



## IV. ¿Qué son las Exigencias Laborales?

### – Mentales:

- **Cognitivas:** Toma de Decisiones; Atención y Concentración; Percepción; Uso de Herramientas conceptuales (software); etc.
- **Psicosociales** (psíquicas): Contacto con clientes difíciles; Contacto con compañeros; etc.



## IV. ¿Qué son las Exigencias Laborales?

### – Entorno:

- **Ambiente Físico:** Luminosidad, Temperatura, Ruido, Ambiente de trabajo “acogedor”, etc.
- **Organizacionales:** Ritmo de Pausas, Trabajo por turnos, etc.



## V. ¿Qué es la Carga de Trabajo?

- Resultado de las exigencias que impone a todo operador la realización de una tarea: **ESFUERZO**:
- Resultado de diversos factores del medio ambiente de trabajo y de las condiciones que están determinadas por el proceso de trabajo
- El efecto más claro: Desgaste

## V. ¿Qué es la Carga de Trabajo?



- Importante no es tanto cuánta carga pueda soportar una persona, sino más bien cuánto pueda recuperar.
- Cómo determinar eso es muy difícil, se opta por diseñar para recibir la menor carga crítica posible.
- Así como siempre hay Exigencias, todos los puestos de trabajo generan Carga
- Se debe asumir que nuestro cuerpo se va desgastando en el tiempo

## VI. Carga Física

- Esfuerzo que hace el cuerpo físico al realizar una persona su jornada laboral.
- Comprende:
  - Esfuerzos Bioenergéticos
  - Esfuerzos Biomecánicos
  - Afectación por agentes ambientales
- Enfermedades Potenciales:
  - Físicos: Problemas Cardiovasculares; Dolores vertebrales; Dolores en articulaciones; Dolores irradiados a brazos y piernas; tendinitis; discopatías, etc.
  - Ambientales: Carencias en funcionalidades del organismo (respiratorio, auditivo, visual, etc.)





## VII. Carga Mental

- Esfuerzo psicológico que hace el trabajador a partir de las exigencias personales y ambientales:
  - **Carga Cognitiva:** esfuerzos del SNC, Error Humano, Monotonía, etc.
  - **Carga Psicosocial (Psíquica):** Contenido del Trabajo, Relaciones interpersonales, Desarrollo, etc.
- Enfermedades Potenciales:
  - Saturación Mental
  - Dificultad Específica
  - Genéricas: Estrés, Depresión, Fatiga Crónica
  - Específicas: Burnout, Mobbing, Trabajolíticos



## VIII. ¿Por qué jubilación anticipada?

- Con el envejecimiento disminuyen progresivamente las capacidades (humanas) físicas y cognitivas humanas
- Relacionado con el nivel de exposición del FACTOR ESTRESOR que supera el rango de capacidad operacional normal del organismo
- Pueden existir diferencias entre distintos individuos.
- Diferencias por factores genéticos, estilos de vida, así como al ambiente donde se vive y trabaja.
- Afecta el rendimiento, la salud y la seguridad de las personas.



**SP**

Superintendencia de  
Pensiones

# COMISIÓN ERGONÓMICA NACIONAL

CONFIGURACIÓN

## I. ¿Qué es la Comisión Ergonómica Nacional?

- La Ley N° 19.404 crea la CEN para la calificación de Trabajo Pesado para todos los afiliados a las AFP's.
- También incorpora a quienes siguen cotizando en los sistemas antiguos (hoy IPS) (art. 2° integra leyes antiguas)
- También se crea la Comisión de Apelaciones, como instancia última para quienes no estén de acuerdo con los dictámenes de la CEN

## II. Funciones de la Comisión Ergonómica Nacional

- Calificar los puestos de trabajo que revisten carácter de trabajo pesado.
- Fijar el monto de las cotizaciones adicionales que puede ser de 1 o 2% de cargo del trabajador y 1 o 2% de cargo del empleador (bipartita)
- Aclarar dudas sobre la calificación de un determinado puesto de trabajo como pesado.
- Confeccionar un listado de las labores calificadas como Trabajo Pesado (ver en [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)) actualizadas mensualmente: aprobados, rechazados, ya no aprobados (SP)
- Cambiar calificación en caso de que nuevos antecedentes así lo justifiquen, ya sea de oficio o a requerimiento de alguna de las partes

## III. Integrantes

### a) Comisión Ergonómica Nacional:

- Presidente: Médico cirujano especialista en medicina ocupacional.
- Médico cirujano especialista en traumatología y ortopedia.
- Ingeniero civil experto en prevención de riesgos profesionales.
- Ingeniero civil experto en higiene industrial.
- Profesional universitario experto en ergonomía.
- Trabajador designado por la Central Sindical mas representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Empresario designado por la Organización Empresarial mas representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

### b) Comisión de Apelaciones:

- 3 personas
- Cualquiera de las profesiones de los integrantes de la CEN.

## IV. ¿Qué sucede con una calificación de Trabajo Pesado?

- El trabajador tiene el beneficio de rebajar los años de pensión de vejez de acuerdo a:
  - 2 años por cada 5 años laborados en un puesto de trabajo (máximo 10 años) (2%)
  - 1 año por cada 5 años laborados en un puesto de trabajo (máximo 5 años) (1%)
- Requisitos:
  - Se deben tener 20 años de cotizaciones o de sus servicios, computables en cualquier régimen previsional.
  - Las fracciones de períodos de cinco años, dan derecho a rebaja proporcional de edad.

## IV. ¿Qué sucede con una calificación de Trabajo Pesado?

- Tanto el trabajador como el empleador deben hacer una sobrecotización en la cuenta de capitalización individual de AFP, según el porcentaje que indique la CEN.
- Esta sobrecotización es un derecho irrenunciable, por lo tanto, se convierte en una obligación indefinida y permanente
- Esta obligación es para todos los trabajadores que laboren en un puesto calificado. No es una evaluación de la persona que solicita el beneficio, sino que se hace extensivo a todos quienes ejecutan el mismo puesto
- Sólo se exceptúa su pago cuando el trabajador hace uso de licencia médica.



## IV. ¿Qué sucede con una calificación de Trabajo Pesado?

Tríada I: Carácter del Beneficio	
Voluntario	Solicitar la calificación
Obligatorio	Sobrecotizar si el puesto está calificado
Voluntario	Hacer uso del derecho de jubilarse antes

## IV. ¿Qué sucede con una calificación de Trabajo Pesado?

- Todos los dictámenes de la Comisión Ergonómica Nacional pueden ser apelados (dentro del plazo legal) ante la **COMISIÓN DE APELACIONES** (autónoma)
- Si no se apela, el caso queda ejecutoriado y se publica un listado con todos los puestos de trabajo calificados ([www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl))



**SP**

Superintendencia de  
Pensiones

## PROCESO DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO PESADO

## I. ¿Quién puede solicitar la calificación?

### a) De Oficio:

- La propia Comisión Ergonómica Nacional determina calificar algún puesto de trabajo

### b) Por Requerimiento:

- Trabajador
- Sindicato
- Empleador
- Delegado de Personal

## II. Proceso por Requerimiento

- Documentación:
  - **Formulario de Requerimiento** (único)  
(Descargar de [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl) - vínculo Comisión Ergonómica Nacional)
  - Todos: **Certificado del Empleador**  
(Firmado por Representante Legal o Autorizado + copia simple de Documento que acredita firma autorizada)
  - Sólo si no puede obtener Certificado del Empleador:  
Trabajador / Sindicato / Delegado del Personal: **Declaración Escrita ante la Inspección del Trabajo**
  - Optativo: Otros antecedentes relevantes

## II. Proceso por Requerimiento

- Presentación:
  - Página web: [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl) / Trámites / [Calificación de trabajo pesado](#)
  - Ante Oficina de Partes de Superintendencia de Pensiones o ante Oficina de Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social (según región donde se desarrolle la actividad)
    - N° Requerimiento (correlativo SP o regional)

## II. Proceso por Requerimiento:

- Calificación Comisión Ergonómica Nacional:
  - Admisibilidad
  - Entrega a relator (miembro integrante)
  - La CEN dispone de 60 días, desde recepcionado el requerimiento (según Acta), para emitir el dictamen de calificación.
  - Sesión semanal
  - Suspensión de plazo:
    - Solicitud de antecedentes empleador o trabajador.
    - Peritaje técnico (peritos inscritos en Registro Nacional)
    - Solicitud de antecedentes a servicios públicos o privados
    - Solicitud de antecedentes a División Comisiones Médicas y Ergonómica de Superintendencia de Pensiones.

## III. Dictamen (Oficio o Requerimiento)

- Votación en Acta de Sesión (pública):
  - Aprobado: 1% o 2%
  - Rechazado: No procede
- Emisión de Dictamen firmado por Presidente CEN y Secretario CEN
- Notificación se envía por carta certificada a:
  - Empleador
  - Trabajador
  - y/o Sindicato y/o Delegado de Personal, según corresponda
- Se entiende como notificado por fecha de emisión SP



## IV. Apelación ante Comisión de Apelaciones

- Pueden apelar :
  - Trabajador
  - Empleador
  - *Sindicato*
- Plazo: 30 días desde fecha notificación.
- Documentación:
  - Formulario de Apelación (tipo)  
(\* Descargar de [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl) - vínculo Comisión Ergonómica Nacional)
  - Optativo: Nuevos antecedentes

## IV. Apelación ante Comisión de Apelaciones

- Presentación:
  - Ante Oficina de Partes de Superintendencia de Pensiones o ante Oficina de Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, según región donde se haya presentado Requerimiento
    - N° Apelación (correlativo SP o regional)

## IV. Apelación ante Comisión de Apelaciones

- Admisibilidad
- Relación
- La CA dispone de 15 días, desde recepcionado el requerimiento (según Acta), para emitir la resolución.
- Sesiones 2 veces al mes.
- Suspensión de plazo:
  - Solicitud de antecedentes empleador o trabajador.
  - Peritaje técnico (peritos inscritos en Registro Nacional)
  - Solicitud de antecedentes a servicios públicos o privados
  - Solicitud de antecedentes a División Comisiones Médicas y Ergonómica de Superintendencia de Pensiones.

## V. Resolución

- Votación en Acta de Sesión (pública):
  - Aprueba: de NP a 1% o 2%
  - Sube calificación: de 1% a 2%
  - Baja calificación: de 2% a 1%
  - Rechaza: de 1% o 2% a NP
- Emisión de Resolución firmado por Presidente CA y Secretario CA
- Notificación se envía por carta certificada a:
  - Empleador
  - Trabajador
  - Sindicato

## VI. Dictámenes Ejecutoriados

- 2 Posibilidades:
  - No hay apelación: 35 días después de notificación
  - Luego de resolución: 5 días después de notificación
- Se remite información de puestos de trabajo calificados Aprobados (1% o 2%) o Rechazados a:
  - **Empleador**
  - AFP's e IPS
  - Seremi's del TyPS
  - Dirección del Trabajo
  - OAL
  - SUSESO

## VI. Dictámenes Ejecutoriados (D.S. N° 49)

- OAL  
Ingresa a Programa de Vigilancia de la Salud
- Empleador
  - a) Debe disponer de copia de dictámenes y listado de trabajadores
  - b) Efecto para trabajadores directos y de empresas contratistas y/o prestadoras de servicios transitorios.



**SP**  
Superintendencia de  
Pensiones

**OTROS**

# REGULARIZACIÓN

## Condiciones:

1. Denominación de Puesto de Trabajo, Área de Trabajo y/o Empleador ha sido modificado.  
(No es otro puesto de trabajo “similar”)
2. Mantiene condiciones de calificación.

## Cómo hacerlo

1. Formulario de Regularización remitido a CEN
2. CEN emite oficio aceptando o rechazando
3. Acepta: Efecto inmediato



# HOMOLOGACIÓN (LEY N° 20.984)

## Condiciones:

1. Puesto de Trabajo ejecutado por empresa Contratista/Prestadora de Servicios Transitorios es el mismo que el calificado para empresa Mandante
2. Mantiene condiciones de calificación.

## Cómo hacerlo

1. Notificar a CEN de ejecución de puesto de trabajo: Formulario de Homologación
2. Efecto inmediato



**SP**

Superintendencia de  
Pensiones

**Muchas Gracias**

**Daniela Vega**

**Abril 2019**