

SEGURIDAD LABORAL

Considerando:

- 1.- La preocupación del Consejo de la Cámara por el aumento sostenido de los índices de accidentabilidad laboral en los últimos años;
- 2.- Que el aumento de actividad en nuestro sector, junto a la falta de trabajadores capacitados, puede ser una de las causas de estos índices; sin embargo, esta es una situación que puede variar en intensidad pero nunca desaparecer, por lo que debe encararse con realismo;
- 3.- Que es una obligación primaria de las empresas velar por la salud e integridad física de sus trabajadores, adoptando, entre otras medidas, las de prevención de los riesgos inherentes a las labores que ejecutan;
- 4.- Que debe incentivarse a empresarios y trabajadores para la búsqueda, en conjunto, de fórmulas que se traduzcan en políticas sistemáticas y coherentes de seguridad industrial en las faenas de construcción;
- 5.- Que la función de prevención de riesgos es una responsabilidad prioritaria e ineludible de las empresas, sin perjuicio de la labor que en estas materias compete a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, institución que puede, por su conocimiento y experiencia, otorgarles una oportuna y eficaz asesoría;

El Consejo Nacional acuerda:

- 1.- Recomendar al Directorio elaborar un programa de difusión, de alta penetración, para los socios de la Cámara, informándoles sobre las ventajas de incorporar en sus empresas sistemas de prevención de riesgos, y sobre las consecuencias económicas y penales que puede significar el no adoptar dichos sistemas.
- 2.- Sugerir al Directorio recomiende a las empresas constructoras socias de la Cámara Chilena de la Construcción que soliciten a la Mutual de Seguridad la dictación de cursos en prevención de riesgos y primeros auxilios para sus mandos medios y jefes de obra.
- 3.- Recomendar al Directorio la instauración de un Premio Anual denominado "Premio de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción" para distinguir a aquellos jefes de obras que hubieren logrado los menores índices de accidentabilidad en las faenas a su cargo.

- 4.- Recomendar al Directorio que solicite a la Mutual de Seguridad que redoble sus esfuerzos de asesoría en prevención de riesgos en las obras de construcción, sin perjuicio de pedirle, además, un mayor control sobre el cumplimiento de las exigencias de seguridad industrial que impone la legislación vigente, informando a la Cámara, periódicamente, de los efectos de esas acciones en la accidentabilidad de las empresas.
- 5.- Sugerir al Directorio que insista ante los socios sobre el cumplimiento de la obligación que tienen de crear Comités Paritarios en sus empresas, entes que, atendido su carácter técnico, constituyen un eficaz elemento de apoyo para la implantación, control y evaluación de las políticas de prevención de riesgos y que son, además, un medio idóneo para mantener un adecuado clima en las relaciones laborales.

/dur.

MUTUAL DE SEGURIDAD

RESPONSABILIDAD LEGAL DEL EMPRESARIO DE PREVENCION DE
RIESGOS Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO

a) OBLIGACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS:

El artículo 171 del Código del Trabajo obliga al empleador a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y a disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

El cabal cumplimiento de esta obligación es de una trascendencia superior a la de una simple obligación de las partes de un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de riesgos profesionales, la que interesa a la comunidad toda entera, tanto para proteger la vida de la población, como por múltiples razones éticas, sociales y jurídicas.

A su vez, el artículo 195 de este Código obliga a las empresas o entidades a que se refiere la ley N° 16.744 a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señale esa ley.

Para hacer aplicable el artículo 171 recién referido, el Decreto N° 40, de 1979, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, consagra en su Título VI la obligación de los empleadores de informar de los riesgos laborales, obligando consecuentemente, a señalar a los laborantes los riesgos que entraña su trabajo, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.

Especialmente, se debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo, peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a estas obligaciones a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existen los Comités o los Departamentos antes señalados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Ahora bien, las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones reseñadas serán sancionadas en conformidad a lo dispuesto en los artículos 11° y 13° del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Unido a esto, el artículo 68 de la ley N° 16.744 obliga a las empresas y empleadores a implantar todas las medidas de la higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los Servicios de Salud y el respectivo organismo administrador a que se encuentran afectas, de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y demás disposiciones legales.

Finalmente, el artículo 67 del mismo cuerpo legal obliga a las empresas y empleadores a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad, cuya inexistencia acarrea sanciones por las Autoridades del Trabajo.

b) CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS:

La adopción de las medidas de prevención de riesgos determinados por el Reglamento Interno de la empresa o indicadas por los Servicios de Salud o por el respectivo organismo administrador es obligatoria para los empresarios en virtud de los enfáticos artículos 67 y 68 de la ley N° 16.744, que son la secuencia de la obligación de prevención impuesta por los artículos 171 y 195 del Código del Trabajo y del Decreto N° 40, ya analizados.

De tal suerte que no adoptar tales medidas significa incumplir una obligación por parte del empresario y si a causa de tal infracción e incumplimiento de una obligación se produce el accidente, será culpable y el empresario queda enfrentado tanto a sanciones de índole administrativo como a sanciones civiles y penales.

Como sanciones administrativas, todas las que significan perjuicios económicos para el empresario, citaremos, a vía de ejemplo, las multas, las alzas de tasa de cotización adicional con que se financia el seguro de accidentes laborales y la clausura del establecimiento.

En relación a las sanciones civiles y penales, debemos acudir en la cita del artículo 69 de la ley N° 16.744, que consagra en caso de accidente culpable o doloso, por una parte, el derecho del organismo administrador de repetir en contra del responsable del accidente por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, es decir, se establece el derecho para que este organismo recupere los gastos del siniestro, y por otro lado, establece el derecho para la víctima y demás personas a quienes el accidente cause daño para reclamar, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, al empresario o terceros responsables del accidente, las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso al daño moral.

Como puede advertirse, por un accidente causado por culpa o dolo de la empresa, el empresario puede llegar a tener una triple responsabilidad:

- 1.- Ante el Organismo Administrador del Seguro: por las prestaciones médicas y económicas que éste haya otorgado al accidentado.
- 2.- Ante la víctima o sus derechos-habientes: por las reparaciones civiles y el daño moral.

3.- Ante el Estado o Sociedad: por el cumplimiento de las sanciones legales motivadas por la comisión de un delito o cuasidelito penal.

Las reparaciones civiles, el daño moral y la responsabilidad legal por la ocurrencia de un delito o cuasidelito penal generan una demanda ante la justicia ordinaria: es decir, en estos casos, el empresario es sancionado por sentencia de un tribunal de la República.

La reparación civil o sanción civil por el accidente culpable o doloso se traduce en una cantidad de dinero, al igual que la reparación del daño moral.

Para que exista una sanción civil debe existir un daño y éste puede ser material o moral. Es material cuando entraña un menoscabo o lesión del patrimonio del sujeto, y es moral cuando descarga sus efectos en la esfera ideal de la persona, traduciéndose casi siempre en un dolor físico o espiritual.

Se habla de accidente culpable cuando el daño tiene su origen en un hecho en que medió **culpa**, es decir, negligencia, imprudencia, descuido y en el caso que nos ocupa, por haberse incumplido con una norma de prevención, pero no hubo intención de dañar.

Se habla de accidente doloso cuando existe intención de dañar o la intención de producir el accidente.

Ahora bien si concurre sólo la culpa estamos en presencia de un cuasidelito y si concurre el dolo, se trata de un caso de delito.

Si el cuasidelito o el delito sólo causa daño, pero no está sancionado penalmente, estamos en presencia de un cuasidelito o delito civil, que significa solamente para el empresario la obligación de reparar económicamente a la víctima.

Si el delito o cuasidelito está penado por la ley, se habla de delito y cuasidelito penal y la sanción es una pena privativa de libertad.

Jaime Cerda Troncoso
Abogado

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
SEÑOR PRESIDENTE DE LA DELEGACION REGIONAL DE LA ARAUCANIA
SEÑORES CONSEJEROS
SEÑORES SOCIOS

El Presidente de la Cámara Chilena de la Construcción ha solicitado a la Mutual de Seguridad que intervenga en este Consejo Nacional para referirse a un tema al que, incomprensiblemente, no siempre se atribuye la importancia que tiene en y para las empresas constructoras: los accidentes del trabajo y su antídoto, la prevención de riesgos.

Existen diversas vías de abordar el asunto si se trata de motivar vuestro interés por él.

Una aproximación jurídica a la importancia del accidente del trabajo y de la prevención de riesgos, supone, necesariamente, focalizar la responsabilidad pecuniaria en que puede incurrir la empresa, y en la responsabilidad penal del empresario, persona natural, si el accidente tiene lugar por su negligencia o culpa, circunstancia de hecho que deberá calificar el Tribunal que conozca del juicio respectivo.

Todo contrato de trabajo genera, para el empleador, una obligación subyacente en la relación laboral: mantener condiciones de trabajo seguras para la ejecución de las labores inherentes a la empresa. Si el trabajador o sus deudos estiman que el accidente fue debido a que existían condiciones inseguras de trabajo, puede

demandar a la empresa por la falta de cuidado, negligencia, o culpa en el cumplimiento de dicha obligación. El incumplimiento se hará descansar en la ausencia o insuficiencia de medidas de seguridad en el ambiente de trabajo. Y la demanda perseguirá un objetivo preciso: que se declare que el empleador no cumplía con las medidas de prevención adecuadas por negligencia o falta de cuidado, lo que en jerga jurídica equivale a la culpa. Si se acoge la demanda vendrá el cobro de las indemnizaciones de perjuicios por el daño material y moral sufrido a consecuencias del accidente.

Pero la falta de cuidado o negligencia culposa del empleador no sólo puede originar prestaciones indemnizatorias. También puede configurar un cuasi delito penal que es sancionado con pena privativa de libertad.

Lo que estoy resumiendo no es teoría ni especulación abogadil. Un conocido de ustedes estaba hasta hace poco encargado reo por cuasi delito de homicidio, debido a la muerte de un trabajador que cayó de un andamio levantado sin ajustarse a las normas técnicas existentes para tales efectos. Ignoro si sigue en esa situación procesal o si fue condenado o absuelto. No puedo dar nombres - secreto profesional o actuación en conciencia - pero les ruego aceptar que no estoy mitificando.

Día a día son más numerosos los juicios por presunta negligencia empresarial en la adopción de medidas de seguridad o prevención en las faenas. Acabo de ser citado a absolver posiciones en el juicio incoado para que se declare que las muertes ocasionadas por el aluvión de El Alfalfal son accidentes del trabajo. Se basa la

tesis de los demandantes en que el aluvión era previsible atendida la zona en que se ejecutaban las obras, por lo que debieron haberse adoptado medidas de seguridad para proteger a los trabajadores, entre otras, instalar los campamentos en sitios distintos a aquéllos en que estaban emplazados. Si el Juez acoge la pretensión de los deudos de los trabajadores víctimas del aluvión, vendrán después las acciones indemnizatorias y, quien sabe, si hasta se deduzcan querellas por cuasi delito de homicidio.

Hace poco en una importante constructora, hubo una explosión debido a fallas en el cumplimiento de medidas de seguridad, que ocasionó muertos y heridos. De no haber mediado una circunstancia fortuita, que evitó la propagación de la onda expansiva, no existirían sobrevivientes. Nada nos extranará si llega a la Mutual el oficio del juzgado solicitando nuestro informe técnico sobre los hechos, la citación a nuestros profesionales en prevención y la citación a un servidor para que absuelva posiciones, medios por los que se procurará acreditar la negligencia empresarial en la adopción de normas de seguridad o medidas de prevención.

Lo expuesto no configura el total de las responsabilidades en que incurre una empresa si se comprueba, frente a un accidente, que hubo negligencia o culpa de su parte. El organismo administrador del seguro puede, además, demandarla cobrando todos los gastos en que hubiera incurrido con ocasión del accidente, inclusive cobrarle el capital representativo o reserva técnica que la ley obliga al organismo gestor del seguro a constituir para garanti-

zar las pensiones vitalicias de invalidez y de viudez. Así, por ejemplo, un trabajador de 25 años que ganaba \$ 50.000 mensuales y que deja una viuda y dos hijos, obliga a constituir una reserva o capital representativo de pensiones ascendente a \$ 6 millones, que la Mutual debería cobrar a la empresa si el tribunal sentencia que el accidente se debió a su culpa o negligencia.

Veamos una segunda aproximación al tema que nos ocupa, siempre buscando motivarlos por la prevención de los accidentes. No todos ustedes saben, seguramente, que la mayor o menor accidentalidad en una empresa gravita sobre su costo previsional, para lo que necesito recordarles que la única imposición de cargo patronal es la del seguro de accidentes del trabajo.

Si los accidentes superan el estándar de accidentalidad legalmente permisible para la actividad de la construcción, la tasa de cotización adicional 2.55% sobre las remuneraciones imponibles, que teóricamente corresponde a toda constructora, puede elevarse hasta el 6.8%. Y, por el contrario, si su accidentalidad es inferior al estándar, podrá rebajar e incluso eximirse de la cotización adicional y pagar solamente la cotización básica del 0.90% que deben enterar, como mínimo, todos los empleadores. Existen, por tanto, incentivos económicos legalmente establecidos para que los empresarios adopten medidas de prevención de riesgos. Durante 1988 la autoridad de salud recargó la cotización adicional a varias empresas socias de la Mutual, que pagaron 143 millones de pesos más de lo que debían, por haber aumentado su accidentalidad en relación a los doce meses anteriores. Otras ahorraron, en conjunto, 111 millones de pesos al rebajar sus cotizaciones por haber disminuido su accidentabi-

lidad histórica. Y, señores, una propuesta puede perderse, cuando los márgenes son estrechos, por tener la empresa un mayor costo previsional que el de los demás licitantes.

En obsequio al tiempo no desarrollaré otro argumento economicista en pro de las ventajas que irroga el evitar los accidentes, limitándome a expresar que, según estudios de técnicos norteamericanos, por cada dólar que gasta el asegurador de accidentes, la empresa sufre un deterioro económico de 5 a 50 dólares, debido a interrupciones, demoras, alteraciones en los procesos productivos y otros costos misceláneos, como selección de personal, entrenamiento, etc.

Pero sí voy a recurrir a un enfoque político del accidente laboral. Este se utiliza, se explota, dadas sus connotaciones humanas y sociales, por quienes procuran exacerbar la antinomia que, según ellos, existe entre el capital y el trabajo, por aquéllos que proscriben a la empresa privada como praxis y como agente de desarrollo económico.

La alta receptividad emocional que los accidentes del trabajo encuentran en la opinión pública, hace sumamente atractivo el exhibirlos e imputarlos, con o sin fundamento, a insensibilidad empresarial, a la voracidad de los patrones que, para rebajar costos, economizan recursos en prevención de riesgos. Parece inoficioso explayarse sobre lo negativo que son para la imagen de la empresa privada y para el sistema económico que en ella se apoya, los accidentes de sus trabajadores. La FIEMC ha solicitado asesorías en prevención de riesgos, y no creo que sólo lo haga con propósitos altruistas. Hay que cuidar la imagen de la

empresa privada, pues no ha clavado aún la rueda de la fortuna. Así pienso yo al menos.

Si este micrófono, lo ocupara en estos momentos mi querido amigo Manuel Valcarcel, nos entregaría, con esa tremenda vehemencia que tiene por lo social, y que configura uno de los rasgos más sobresalientes de su ser, nos entregaría, repito, una concepción trascendente de la prevención de riesgos. Su voz se haría más potente al hablarnos del valor de la persona humana, del respeto por el prójimo, del amor por nuestros semejantes. Luego, bajando el tono, nos llamaría a reflexionar sobre el deber que pesa sobre nosotros, empresarios cristianos, de cautelar y minimizar los riesgos potenciales para la salud y la vida de nuestros colaboradores en la empresa. Y concluiría, brillantemente, con el sentido social que ella tiene y el fin social que está llamada a cumplir.

Yo, por mi parte, no me atrevo siquiera a balbucear frente a ustedes mis pedestres conceptos sobre ética laboral y empresarial, por lo que me limitaré a apropiarme de la frase de otro amigo, también hipersensible social, William Thayer, cuando al entregarle el borrador de fundamentación del veto a un proyecto de ley, le confesé, entrecortado, que no había logrado excogitar sino una filosófica y etérea argumentación. Me dijo: "Nada hay más práctico que la metafísica". Y parece que tenía razón ya que el veto fue aprobado.

En 1963, la Comisión de Acción Social de la Cámara Chilena de la Construcción acordó proponer al Directorio la creación de una entidad especializada en prevención de riesgos. La fuente de la iniciativa me ahorra consideraciones acerca de la motivación de sus impulsores. Se creó así la Mutual de Seguridad, con la impronta precursora de lo que constituiría el meollo de la ley 16.744 de 1968 modelo en hispanoamérica: la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

La Cámara, tal como ha sucedido en otras esferas de lo social, exteriorizó en esa forma su preocupación por el trabajador como sujeto de riesgo laboral, y esa preocupación, sin adjetivaciones, es lo que quiere una vez más transmitir y transferir a sus asociados.

La accidentabilidad en las faenas de construcción (número de accidentes por cada 100 trabajadores en un año) fue de 16.20% en 1985, 17.55% en 1986, 17.58% en 1987 y 18.00% en 1988. Existe una tendencia incremental que debemos frenar.

Para España, donde el tratamiento de la prevención de riesgos es análogo al de la legislación chilena, dispongo de cifras hasta el año 1986. Allá el índice de accidentabilidad anual en construcción es sistemáticamente menor que el nuestro, en un rango de aproximadamente el 20%.

La minería, actividad con el mayor riesgo potencial tanto en Chile como en el extranjero, tiene menor accidentabilidad que la construcción, según nuestras estadísticas. En 1988 la empresas de la pequeña y mediana minería adheridas a la Mutual, tuvieron

una accidentabilidad de 9.25%, y de 9% en 1985. En la gran minería la accidentabilidad es menos del 50% de la anterior, lo que se explica por la importancia que en ella tiene la prevención de riesgos, que se concibe y realiza en términos sibaríticos, antigua inyección norteamericana al cobre que en este caso fue favorable a Chile.

De los accidentes fatales ocurridos durante 1988 en las empresas socias de la Mutual, 97 en total, 40 tuvieron lugar en faenas de construcción y el resto en toda la gama de actividades económicas, incluyendo algunas tan riesgosas como la industria pesquera, casi toda incorporada a la Mutual.

La experiencia de la Mutual, acumulada en 23 años de servicios, es que no se logra en la empresa una actitud responsable, coherente, sistemática, ni eficaz en prevención de riesgos, sin una definida política gerencial acerca de ella, si no existe en el vértice de la estructura empresarial una preocupación y vocación que decante e impregne a los niveles inferiores.

La observancia formal de la legislación es insuficiente. Nada o casi nada se obtiene con entregar a cada trabajador el reglamento interno de seguridad e higiene a que obliga la ley; algo se obtiene con la contratación de un profesional experto en prevención, y no mucho más con suministrar elementos de protección personal, si todo esto no descansa en el concepto primario de que la seguridad industrial es una obligación y misión del gerente o del dueño de la empresa. Y ese concepto debe irradiarse, compulsivamente si es necesario, a supervisores, mandos medios, etc., sin olvidar a los subcontratistas que a veces

emplean mayor número de trabajadores que la empresa contratista general.

Los comités paritarios de seguridad e higiene a que obliga la ley son elementos valiosos de apoyo a una política de prevención de riesgos y son muy pocas las empresas constructoras que cuentan con ellos. En cada faena en que laboran más de 25 personas la ley exige que funcione uno de estos comités, integrado por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores. No es fácil configurarlos en las faenas de construcción atendida su transitoriedad y a su rotación de personal. Pero esa dificultad no es sinónimo de imposibilidad. Menos de un 10% de las empresas constructoras socias de la Mutual cuentan con uno, no obstante nuestra permanente preocupación porque se constituyan nuevos comités paritarios, ofreciendo nuestra colaboración para tales efectos.

Estos organismos, sencillos de constituir, deberían ser los emisores en terreno de las políticas gerenciales de prevención de riesgos, sin perjuicio de servir de instancia de diálogo entre los representantes de los sectores involucrados, y un medio eficaz para mejorar el clima laboral, según lo hemos comprobado empíricamente en estos años.

"La construcción es la industria del bienestar humano", era uno de los slogan que en mi época de Gerente de la Cámara Chilena de la Construcción llevaban impresos sus sobres y bloks de correspondencia. La Cámara quiere hoy insistir en que esa frase debe ser una realidad, no sólo para los usuarios de nuestros productos, sino que también, para quienes hacen posible esa industria con riesgo de su vida o de su integridad física.

Hemos procurado entregar diversos puntos de vista acerca del por qué de la necesidad de la prevención de riesgos. Yo me quedo con el que tuvo en vista la Cámara hace 26 años, y que ha querido reeditar y revitalizar en este Consejo Nacional.

La Mutual de Seguridad sabe de prevención y de accidentes, y está para servir a Uds. Usen nuestra asesoría. No sean tímidos.

MIRM/ceb/

SANTIAGO, 30 de Marzo de 1989.

CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS QUE LOS REGULAN:

Están regidos por la Ley 16.744, publicada en el Diario Oficial de fecha 1° de Febrero de 1968, Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 7 de Marzo de 1969, Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11 de Marzo de 1969 el cual aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

COMPOSICION DE LOS COMITES PARITARIOS:

Los Comités Paritarios se organizarán en toda empresa, faena, sucursal y agencia en que existan más de 25 trabajadores. Estarán compuestos por tres representantes de la empresa, designados directamente por la Dirección de ésta y, por 3 representantes de los trabajadores elegidos en forma secreta y directa con las 3 más altas mayorías.

Para cada miembro titular habrá un suplente, los de la empresa serán designados. Los de los trabajadores serán electos en orden correlativo descendiente por quienes ocupen los 4°, 5°, 6° lugares en la elección de representantes titulares.

REQUISITOS PARA SER ELEGIDO COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

- 1.- Tener más de 18 años de edad.
- 2.- Saber leer y escribir.
- 3.- Estar trabajando en la empresa, con una antigüedad no inferior a un año. (Este requisito no se aplicará en aquellas industrias o faenas en las cuales más de un 50% de los Trabajadores tengan menos de un año de antigüedad).

- 4.- Acreditar haber asistido a un curso de orientación en Prevención de Riesgos dictado por un organismo competente, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, en tareas relacionadas con la Prevención de Riesgos, por lo menos durante un año.

CONSTITUCION DE LOS COMITTS PARITARIOS:

- 1.- La empresa nombra a sus representantes (3 titulares y 3 suplentes).
- 2.- La empresa comunica a la Inspección del Trabajo que ha nominado a sus representantes y que a lo menos en los 15 días próximos se realizarán elecciones para elegir a los representantes de los trabajadores.
- 3.- Lo anterior, con copia al Servicio de Salud del Ambiente del Ministerio de Salud.

Se recomienda que en la comunicación a la Inspección del Trabajo se solicite un Ministro de Fé, señalando día y hora en que se efectuará la elección ya señalada, como asimismo, indicar que participará un experto profesional en Prevención de Riesgos en representación de un organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo.

- 4.- Comunicar a los trabajadores o a los miembros del Sindicato en su caso, por medio de avisos en lugares visibles de la respectiva industria o faena, señalando día y hora en que se convocará a elecciones para elegir a los miembros que representarán a los trabajadores en el Comité Paritario. Se recomienda solicitar al organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo que envíe a la empresa expertos en Prevención de Riesgos a dar charlas a los trabajadores acerca de los Comités Paritarios días antes que se verifique la elección.

EN EL DIA DE LA ELECCION:

- (a) El voto será escrito y secreto, en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres

que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

- (b) De la elección se levantará acta en cuádruplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de los votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y, de la nómina de elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y, por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ésta se enviará a la Inspección del Trabajo, otra al Ministerio de Salud (Servicio de Salud del Ambiente), otra a la empresa y, otra se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad constituido.
- (c) Una vez designados los representantes del empleador y, elegidos los representantes de los trabajadores, se procederá a elegir entre ellos un presidente y un secretario, hechos que también deberán ser consignados en la referida acta. En el evento que no se consigne en el acta que se eligió un presidente y un secretario, se deberá levantar otra acta por los miembros electos en el Comité Paritario dando cuenta del nombre del presidente y del secretario. Se deberá comunicar a la Inspección del Trabajo, con copia al Servicio de Salud del Ambiente del Ministerio de Salud, al organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y, a la Gerencia de la empresa.

DURACION:

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS:

- 1.- Se reunirán en forma ordinaria una vez al mes.
- 2.- Se reunirán en forma extraordinaria a petición de un representante de la empresa y uno de los Trabajadores.
- 3.- Cada vez que ocurra un accidente fatal o que a juicio del Presidente pueda causar más de un 40% de incapacidad, también deberán reunirse.

- 4.- Toda vez que se reúnan se deberá dejar constancia de lo tratado mediante las correspondientes actas.
- 5.- Las reuniones se realizarán aunque concurren a ella un sólo representante de cada parte, las que dispondrán de la totalidad de los votos de su representación.

En aquellas empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité deberá actuar en forma coordinada con éste.

FUNCIONES DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección (elementos de protección personal y dispositivos tendientes a evitar accidentes).

Para el cumplimiento de estos fines el Comité podrá utilizar los siguientes medios:

- (a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo.
- (b) Utilizando recursos o asesorías de los organismos administradores.
- (c) Organizando reuniones informativas, charlas u otro medio de divulgación.

- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad. Para desarrollar estas actividades el Comité deberá elaborar programas al respecto donde deberán considerar:

- (a) Revisión completa de maquinarias, equipos y en general de todas aquellas actividades que involucren riesgos y para crear métodos y/o sistemas para controlar riesgos a la salud física o mental de los trabajadores.
- (b) Complementar lo señalado anteriormente con toda la información de que se disponga, con el objeto de hacer un análisis que permita determinar una acción a tomar en el tiempo.

(c) Jerarquizar los problemas de acuerdo con su importancia y magnitud. Obtener asesoría del Organismo Administrador.

(d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones, fijar plazos de ejecución, considerando la trascendencia de los problemas y analizando la capacidad económica de la empresa.

(e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

3.- Investigar las causas de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

4.- Decidir si el Accidente o Enfermedad Profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador.

5.- Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de los Riesgos Profesionales.

6.- Cumplir con las funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador.

7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ESQUEMA DE UNA REUNION DE COMITE PARITARIO:

Se recomienda una duración de media hora, como asimismo, recordamos que se debe tomar acta de cada reunión.

1.- Apertura

2.- Toma de asistencia

3.- Visitas (presentación, si las hay.)

4.- Acta anterior

5.- Correspondencia (recibida y despachada)

6.- Tabla

7.- Análisis de accidentes

8.- Análisis del programa

9.- Sugerencias

10.- Acuerdos

(La tabla de reuniones podrá contar con un punto de varios por materias que se desprendan de la correspondencia o algún otro punto que sea necesario tratar y no fue considerado en la tabla).

11.- Cierre

COMUNICACIONES QUE SE DEBEN PRACTICAR DURANTE EL PROCESO DE FORMACION DE
LOS COMITES PARITARIOS:

A.- COMUNICACION POR PARTE DE LA EMPRESA A LA INSPECCION DEL TRABAJO CON COPIA AL SERVICIO DE SALUD DEL AMBIENTE DEL MINISTERIO DE SALUD Y A LA MUTUAL DE SEGURIDAD.

1.- Primera Comunicación:

Que se convocó a elecciones para tal día y hora, siendo los representantes de la empresa tales personas.

2.- Segunda Comunicación:

Este es un aviso interno dentro de la empresa, puesto en lugares visibles, convocando a elecciones.

3.- Tercera Comunicación:

Copia del acta de los resultados de la elección, señalando el nombre de los titulares y suplentes.

B.- COMUNICACION POR PARTE DEL COMITE PARITARIO A LA INSPECCION DEL TRABAJO, CON COPIA AL SERVICIO DE SALUD DEL AMBIENTE DEL MINISTERIO DE SALUD, AL ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO DE ACCIDENTES Y A LA GERENCIA DE LA EMPRESA:

- Que se eligió un presidente y un secretario del Comité paritario.

/edg.

30.05.89