



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

*Memoria para optar al grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*

**Autor : Patricio Castillo Barrios
Profesor Guía : Ricardo Juri Sabaj**

Octubre 2005

INDICE

INDICE	2
---------------------	---

INTRODUCCIÓN	6
---------------------------	---

CAPÍTULO I

EL DEBER DE PROTECCIÓN QUE CONSAGRA EL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. El deber de protección del empleador respecto del trabajador.....	9
2. Regulación legal del deber de protección.....	14

CAPÍTULO II

LEY 16.744 SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. Sistema de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....	18
2. Decreto N° 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.....	26

CAPÍTULO III

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

1. Concepto.....	30
2. Composición.....	32
3. Acerca de los miembros del Comité.....	33
4. La elección.....	36
5. El fuero de un representante de los trabajadores.....	38
6. Constitución.....	41
7. Funcionamiento.....	42
8. Funciones.....	44
9. Duración y término.....	49

CAPÍTULO IV

CONTINGENCIAS Y PROBLEMÁTICAS DEL COMITÉ PARITARIO, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JURISPRUDENCIA CHILENA

1. Generalidades.....	51
2. Algunos temas relacionados con el Comité Paritario a la luz de la jurisprudencia administrativa.....	53
2.1. Obligatoriedad de constituir Comité Paritario.....	53
2.2. Representantes de los trabajadores en el Comité Paritario. El Fuero.....	57
2.3. La elección de los representantes de los trabajadores.....	62
2.4. Comités paritarios en entidades públicas. Fiscalización.....	65
2.5. Situación de holding.....	68
2.6. Fiscalización y sanciones.....	70

3. Algunos temas relacionados con el Comité Paritario a la luz de la jurisprudencia judicial.....	73
3.1. Caso “Sermec y Cía. Ltda. con Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar”.....	76
3.2. Caso “Forestal Voipir Limitada con Inspección Comunal del Trabajo Villarrica y otra”	80

CAPÍTULO V

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD ANTE EL DERECHO COMPARADO

1. Generalidades.....	84
2. La situación en España.....	85
3. La situación de México.	91
4. El caso argentino.	96
5. Los comités paritarios en la Comunidad Europea.....	101
5.1. Alemania.....	101
5.2. Dinamarca.....	103
5.3. Francia..	104
5.4.Reino Unido.....	105

CONCLUSIONES	107
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	112
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas fundamentales en la vida laboral de la empresa se encuentra constituido por las condiciones de seguridad en que se desarrolla la actividad productiva, materia que importa en igual medida tanto a empleadores como a trabajadores, razón por la cual es función de ambos velar por el estricto cumplimiento de las normas relacionadas con la protección y seguridad en el trabajo.

Con el objeto de dar cumplimiento a esta tarea compartida, es que mediante la ley N° 16.744, que establece el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se crearon los llamados Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, instancia de carácter colaborativo, en la que participan en igual proporción representantes del empleador y de los trabajadores.

Los Comités Paritarios son organismos de carácter obligatorio, cuya finalidad es velar por las condiciones de higiene y seguridad en que se desenvuelve la actividad productiva. Su importancia está reflejada en que la ley señala que cualquier intento por impedir su

constitución o entorpecer su funcionamiento será considerado una práctica antisindical y, como tal, será sancionada.

Si bien la Organización Internacional del Trabajo ha estimado saludable para las relaciones laborales la existencia de estas instancias de labor mancomunada entre los distintos miembros de la empresa, la consagración de los Comités Paritarios no es del todo igual en las diferentes legislaciones. Mientras algunos países contemplan este tipo de institutos con facultades muy amplias, incluso mayores que las que contempla nuestra legislación, en otros, como Argentina y varios países de la Comunidad Europea, estos organismos ni siquiera se conocen.

A continuación, se verá la forma en que están concebidos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la legislación chilena. En una primera parte se hace mención a las normas generales que establecen el deber de protección, en el Código del Trabajo. Seguidamente, se expondrá los aspectos más relevantes de la ley N° 16.744, que contiene el deber de constituir Comités Paritarios en las empresas que cuenten con un determinado número de trabajadores.

Posteriormente, se examinará esta institución, fundamentalmente referida a la exposición de la actual normativa que se encuentra contenida tanto en la Ley 16.744 y su reglamento, como en el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 11 de marzo de 1969, el que aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

A continuación, se analizarán algunos de los puntos más problemáticos que en su desarrollo han presentado estos Comités, particularmente de aquellos que han demandado un pronunciamiento de la autoridad, tanto administrativa como judicial.

Finalmente, se expondrá brevemente cómo se aborda esta temática en otras legislaciones, para lo cual se tomará especialmente en cuenta lo que sucede en el Derecho Laboral de España, México, Argentina y algunos países de la Comunidad Europea.

CAPÍTULO I

EL DEBER DE PROTECCIÓN QUE CONSAGRA EL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. El deber de protección del empleador respecto del trabajador.

La primera norma relativa a la materia está mencionada en el Código del Trabajo, específicamente en el Libro II “De la protección a los trabajadores”, en sus artículos 184 a 193.

Dicho cuerpo legal establece, de manera general, lo que la doctrina ha denominado *Deber de Protección*, que tiene el empleador respecto de las personas que están a su cargo, como colaboradores en la empresa.

En efecto, la principal norma de protección de la vida y salud del trabajador la establece el artículo 184 del código, al señalar que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

“Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

“Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen”.

Ahora bien, la responsabilidad del empleador frente a esta obligación, la extensión o alcance de la prestación que debe al trabajador en caso de accidente o enfermedad, etc. son cuestiones que no están claramente determinadas en la norma legal. Se debe recurrir, entonces, a una fuente diversa a la ley para interpretar correctamente la norma y, en tal sentido, cabe señalar una sentencia de la Corte Suprema en la que se discurre acerca de los aspectos más importantes del deber de cuidado.

Así, nuestro máximo tribunal ha dicho que “el artículo 184 del Código del Trabajo, el que establece el deber general de protección de

la vida y la salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, en términos tales que el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores y tal obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones de aquel deber general de protección ya citado, cuyo cabal e íntegro cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación a que se somete una de las partes de una convención y, evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas, cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público”.

“Que, en esta línea de deducciones, resulta que el legislador, ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, ha previsto el subsiguiente resarcimiento para el o los afectados, consagrando la acción pertinente en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

específicamente en su artículo 69 (...) Sin embargo, este precepto no señala el grado de culpa de que responde el empleador”.

“Que, ante el silencio señalado, para tales efectos, esto es, determinar el grado de culpa, habrá de recurrirse al derecho común. Al respecto el artículo 1547 del Código Civil, hace una clasificación tripartita de los contratos, según el beneficio que reportan a las partes. El deudor no es responsable sino de culpa lata en los contratos en que, por su naturaleza, sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se celebran para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima, en los casos en que el deudor es el único que reporta beneficios. Tal regla, sin embargo, admite flexibilidades que se deducen de la norma del artículo 2129 del mismo Código, según el mayor o menor interés del contratante. Ahora, la citada calificación tripartita, según el beneficio que reportan a las partes, es, por cierto, extensiva al contrato de trabajo en su contenido patrimonial, esto es, en cuanto intercambio de remuneración por servicio”.

“Que no obstante, resulta que en el contrato de trabajo, además del aludido contenido patrimonial, destacan básicamente el deber general de protección del empleador, ya analizado, y los de lealtad y

fidelidad que pesan sobre los trabajadores; en aquel se comprende el deber de seguridad, y los valores que se encuentran comprometidos en tal obligación no son de contenido patrimonial, pues importan, obviamente, la propia vida, la integridad física y síquica y la salud del trabajador, es decir, bienes de tal naturaleza que, necesario resulta concluir, que el grado de culpa de que responde el empleador ante el incumplimiento de tal obligación, es o puede asimilarse al de la levísima, establecido en el artículo 44 del Código Civil, esto es, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”¹.

De esta manera, se observa que la jurisprudencia, si bien escasa en esta materia, ha ido aclarando el alcance del deber del empleador, asimilando en lo pertinente las normas del derecho común relativas a las obligaciones y a los grados de responsabilidad de que responde el empleador cuando no se cumple el deber de protección. No se debe olvidar que establecer la responsabilidad consiste, en definitiva, en

¹ Corte Suprema, sentencia de 8 de agosto de 2000, Rol N° 582-00, en Gaceta Jurídica N° 242, Editorial LexisNexis.

señalar a cuánto está obligado el empleador en términos patrimoniales en caso de producirse un daño al trabajador producto de la inobservancia de este deber de protección, lo que a veces se traduce en una buena cantidad de dinero que puede incluso redundar en un perjuicio para el normal funcionamiento de la empresa. De allí que al empleador le resulte tan importante como al trabajador el cumplimiento de las medidas de seguridad al interior del ambiente de trabajo.

2. Regulación legal del deber de protección.

Más adelante, el artículo 185 del Código Laboral señala que “El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184”. El Código también se refiere a la situación específica de algunos tipos de trabajos, como los de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, los

que quedarán bajo la supervigilancia de la autoridad marítima ² y los trabajos subterráneos ³, por su particular condición natural de riesgo.

Los organismos fiscalizadores del cumplimiento de esta normativa, en términos generales, el Código lo entrega a los Servicios de Salud, los que deben fijar en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen, para lo que pueden disponer que funcionarios competentes que visiten los establecimientos respectivos ⁴.

Pero la supervigilancia y fiscalización de las medidas de seguridad e higiene al interior de la empresa está radicada principalmente en la Dirección del Trabajo, la que podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. De allí que mucha de la jurisprudencia que exhibe esta materia provenga precisamente de la Dirección del Trabajo, la que mediante dictámenes va aclarando los alcances y

² Art. 188, Código del Trabajo.

³ Art. 189, Código del Trabajo.

⁴ Art. 190, Código del Trabajo.

especificidades que presenta el cumplimiento de las normas de seguridad al interior de los establecimientos empresariales.

Al no existir un solo organismo, la ley prevé una norma tendiente a evitar una colisión fiscalizadora de las diferentes entidades autorizadas a supervigilar el cumplimiento del deber de cuidado en las faenas.

En efecto, la recopilación laboral establece que cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.⁵

Finalmente, cabe señalar que el Código Laboral ha mantenido la norma conocida popularmente como “Ley de la Silla”, disposición que busca proteger la salud de los trabajadores de almacenes, tiendas y establecimientos comerciales semejantes, en el sentido de que no permanezcan parados por largo tiempo, obligando a los empleadores a

⁵ Art. 193, Código del Trabajo.

mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores, obligación que también tienen los establecimientos industriales cuando las funciones que los trabajadores desempeñen así lo permitan ⁶.

A partir del deber de protección brevemente reseñado en estas páginas, se desprende que una de las prioridades que tiene el legislador es la prevención. Dentro del concepto de prevención es que se debe comenzar el estudio de la ley N° 16.744, pues es esa normativa la que, por una parte, señala las prestaciones que se entregarán en caso de siniestro sufrido por el trabajador, pero además –y con gran énfasis– plantea la necesidad de crear mecanismos efectivos de resguardo y protección de la vida e integridad física del trabajador ex ante, es decir, con criterio preventivo.

⁶ Art. 193, Código del Trabajo.

CAPÍTULO II

LEY 16.744 SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

1. Sistema de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En Chile, las primeras disposiciones sobre accidentes del trabajo se dictan en el año 1916, a través de la Ley Orgánica N° 3.170. Posteriormente, la ley N° 4.055 introduce modificaciones y entre ellas contempla la introducción del concepto enfermedad profesional.

Los estudios sobre la materia continúan a través de comisiones legislativas, para finalmente llegar a la promulgación de la ley 16.744 el 1 de febrero de 1968, que establece el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la cual se mantiene en vigencia desde el 1 de mayo del mismo año.

Las disposiciones legales anteriores a la dictación de la ley 16.744 se sustentaban en la teoría del riesgo profesional, según la cual

el patrón respondía de todos los accidentes del trabajo, salvo fuerza mayor extraña al trabajo o dolo del trabajador. En la práctica, la situación anterior inducía al empleador a contratar seguros privados que le permitieran afrontar estas eventualidades. De este modo, la legislación anterior conducía a un sistema en que primaba el cómo dar respuesta a las contingencias.

Por el contrario, con la ley 16.744, se adopta la teoría de la responsabilidad social, la que se basa en que una de las consecuencias más significativas del accidente, es la interrupción temporal o permanente para el trabajo que sufre la víctima, lo que provoca una serie de consecuencias que conciernen a la sociedad toda. Así las cosas, el riesgo tiene un carácter social, y por tal motivo el sistema que lo cubra, mediante un seguro obligatorio, deberá estar basado en la responsabilidad colectiva.⁷

Esta nueva concepción, hace realzar el criterio preventivo, exigiendo y promoviendo acciones tendientes a evitar que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, obligando a

⁷ Héctor Humeres Noguera, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 16ª Edición, 2000, Editorial Jurídica.

participar a todos los sectores involucrados en la materia: empleadores, trabajadores y organismos administradores contemplados en la ley.

Los objetivos perseguidos por la normativa son:

- Prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- Otorgar prestaciones médicas para curar o sanar al trabajador y restituirle su capacidad de trabajo, prestaciones que consideran atención médica, intervenciones quirúrgicas y dentales, hospitalización y medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación, rehabilitación física y reeducación profesional y los gastos de traslado;
- Rehabilitar profesionalmente al trabajador accidentado o enfermo, y
- Otorgar prestaciones económicas durante el período de incapacidad como compensación de las consecuencias producidas a causa del accidente o enfermedad, incluyendo el caso de muerte.

Los principios contemplados por la ley 16.744 son:

- a) Solidaridad, que significa que todos los beneficios que otorga se financian con aporte patronal o empresarial. El trabajador no tiene ningún descuento o aporte que hacer.

- b) Universalidad, pues protege a todo tipo de trabajadores, incluyendo a los estudiantes, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 313.
- c) Integridad, es decir, todos los recursos se destinan al trabajador, desde la función de prevenir los riesgos ocupacionales hasta otorgar las prestaciones médicas y económicas, en caso de ocurrir el accidente o enfermedad profesional.
- d) Unidad, porque los beneficios que otorga la ley son iguales para todos los trabajadores.

Llama especialmente la atención una característica de esta normativa, cual es la universalidad, pues la ley protege a un amplio abanico de personas, a saber, todos los trabajadores por cuenta ajena cualesquiera sean las labores que realicen, manuales o intelectuales, o cualesquiera sea la naturaleza de la empresa o institución por quien trabajen, incluyendo los servicios domésticos y los aprendices. Además, la protección comprende a los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, Municipalidades y de instituciones administrativamente descentralizada del Estado.

Como se mencionara anteriormente, incluye a los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifique una fuente de ingreso para el plantel donde desarrolle labores.

Adicionalmente, la ley en su carácter programático, se aplica a trabajadores independientes y sus familiares, lo que para ser efectivo requiere la dictación de decretos supremos que normen tanto la oportunidad, financiamiento, como las condiciones en que deberán incorporarse a estos beneficiarios. No obstante, los trabajadores independientes incorporados a la fecha son sólo algunos (campesinos asignatarios de tierras ⁸, suplementeros ⁹, entre otros).

Las contingencias cubiertas por la ley 16.744, en términos generales, son el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. El accidente de trabajo se define como toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. También están cubiertos los accidentes ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso, entre la habitación del trabajador y el lugar de trabajo.

⁸ Decreto con Fuerza de Ley N° 488.

⁹ Decreto con Fuerza de Ley N° 244

La enfermedad profesional es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Están facultados para administrar las prestaciones y obligaciones de la ley 16.744 los siguientes organismos: Instituto de Normalización Provisional (INP); las mutualidades de empleadores, que son instituciones sin fines de lucro administradas por un Directorio Paritario, que tienen la obligación legal de invertir los excedentes en infraestructura para la atención de sus afiliados y las reservas de pensiones, y la administración delegada, que se autoriza cuando la empresa cuenta con más de dos mil trabajadores.

Las prestaciones a que dan lugar la aplicación de la ley 16.744 se financian fundamentalmente mediante cotizaciones, una que se denomina cotización básica, que es aquella que deben pagar por igual todas las empresas y corresponde al 0.90% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador. En forma extraordinaria, desde 1 de septiembre de 1998 hasta el 31 de agosto de 2008, se pagará una cotización extraordinaria uniforme de 0,05% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador, por disposición de la ley N° 19.578,

modificada a su vez por la ley 19.969 ¹⁰. La otra cotización, llamada adicional diferenciada, se paga en función de la actividad y riesgos de cada empresa, además de la cotización básica. Fluctúa entre el 0 y el 3,4%, de acuerdo a una tabla establecida por Decreto Supremo N° 110 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y regulada por el Decreto Supremo N° 67 de 1999, del señalado Ministerio, vigente desde 1 de julio de 2001.

Ambas cotizaciones son de cargo del empleador, no existiendo descuentos para el trabajador por este concepto.

Las prestaciones económicas otorgadas por la ley pueden darse por incapacidad temporal; por incapacidad permanente (invalidez) o por muerte. Por incapacidad temporal se entiende a toda lesión que se origina por un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que luego del tratamiento médico permite la recuperación total del trabajador y su reintegro al trabajo. En este caso, el trabajador tiene

¹⁰ El artículo 6 transitorio de la Ley N° 19.578 estableció el pago de la cotización extraordinaria indicada, desde el 1 de septiembre de 1998 hasta el 31 de agosto del 2004, plazo posteriormente prorrogado hasta el 31 de agosto de 2008 mediante la Ley N° 19.969 dictada el 31 de agosto de 2004.

derecho a recibir un subsidio diario mientras dure su dolencia, hasta por 52 semanas, pudiendo extenderse como máximo a 104 semanas.

La incapacidad permanente, también llamada invalidez, consiste en una lesión causada por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional que tiene consecuencias permanentes, afectando la capacidad de ganancia del trabajador al quedar físicamente disminuido. De acuerdo a la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia del trabajador, las prestaciones económicas pueden ser la indemnización, que se paga una sola vez o en cuotas iguales a petición del interesado y/o pensión mensual.

En caso de muerte del trabajador, se otorga una asignación o cuota mortuoria a la persona o institución que acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral del trabajador y considera un máximo de 3 ingresos mínimos. Además, se otorga una pensión de sobrevivencia a la cónyuge, hijos y otros parientes señalados por la ley en un orden de prelación, con un tope máximo del 100% de la pensión total a que habría tenido derecho el trabajador en caso de invalidez total, o de la pensión que percibía al momento de su muerte.

Como se señalara anteriormente, la ley 16.744 no solamente se preocupa del efecto que para el trabajador tiene un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sino que pone especial énfasis en evitar o prevenir los riesgos laborales. Siendo uno de los principios fundamentales recogidos por el legislador, la prevención ha sido regulada en los Decretos Supremos N° 40 que aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, y el N° 54 sobre la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ambos del Ministerio del Trabajo y de Previsión Social, dictados en 1969.

2. Decreto N° 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El Decreto N° 40, en lo pertinente, establece que toda empresa minera, industrial o comercial que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia.

Las funciones que este Departamento deberá efectuar son: reconocimiento, evaluación y control de los riesgos de accidentes y

enfermedades profesionales, capacitación, confección de estadísticas, asesoramiento a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.

En la práctica, en las empresas relativamente pequeñas, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales está constituido por el profesional prevencionista, que ejerce todas las labores de dicho departamento.

Las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales son de carácter obligatorio, pues el reglamento señala que se deben llevar completas las relativas a accidentes y enfermedades profesionales, computándose como mínimo la frecuencia y la gravedad.

Este mandato tiene sentido, pues como se mencionara más arriba, existen dos tipos de cotizaciones que aportan al financiamiento de los beneficios de la ley 16.744, las que varían según el grado de peligrosidad de la actividad o faena que se realice, información que emana precisamente de las estadísticas obligatorias a que se alude aquí.

Otra obligación es la de confeccionar y mantener un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene Industrial en el Trabajo por parte de la empresa, como también su cumplimiento por parte de los trabajadores. Esta normativa debe contener sanciones de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Existe una norma que tiene especial importancia, que se ha denominado en doctrina el *Derecho a Saber*. En efecto, en el Diario Oficial de 21 de julio de 1988 se publicó el Decreto Supremo N° 50 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social modificando el Decreto Supremo N° 40, estableciendo para los empleadores la obligación de informarse oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos a que están expuestos en sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Con esto se pretende que el trabajador adquiriera conciencia de los deberes que le impone el riesgo en la faena, especialmente en lo

que dice relación con el correcto uso de los implementos de seguridad que se le entregan.

CAPÍTULO III

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

1. Concepto.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad puede ser definido como “un órgano legal, establecido obligatoriamente para aquellas empresas con más de 25 trabajadores, de composición heterogénea, constitución paritaria, de competencia técnico-social y cuya finalidad es velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene al interior de la empresa”¹¹.

Así entonces, el Comité Paritario se caracteriza por ser un equipo de trabajo, formado por representantes de la empresa y de los trabajadores, quienes se constituyen con el objetivo de encontrar soluciones y mejoras efectivas en los ámbitos de la protección de las personas y la seguridad de toda la empresa.

¹¹ Benavides Fritis, Carlos, *La Acción en Seguridad e Higiene en el Trabajo en Chile, y en Especial de la Fiscalización*, Memoria de Prueba, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 1999.

Los Comités Paritarios se preocupan fundamentalmente de promover la prevención de riesgos, integrando los recursos humanos y materiales que posee la empresa, con el propósito de concebir un quehacer laboral normal y un desarrollo armónico de la institución.

Como señala el artículo 66 de la ley N° 16.744, y reafirma el artículo 1° del Decreto N° 54 de 1969, la constitución de un Comité Paritario es obligatoria en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas y las decisiones que éste adopte, en el ejercicio de las facultades que le atribuye la ley, son vinculantes tanto para la empresa como para sus trabajadores.

Agrega el artículo 1° del Decreto N° 54, que en los casos en que la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, correspondiéndole al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no su constitución.

Es importante destacar que la Dirección del Trabajo ha manifestado que no procede considerar, para los efectos de cumplir con los quórum exigidos para la constitución de Comités Paritarios de

Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa. De esta manera, conforme al señalado pronunciamiento, el quórum exigido por la norma citada se halla referido a cada una de las dependencias o establecimientos de la empresa, de modo que no resulta procedente unir, agregar o considerar a los trabajadores de faenas, sucursales o agencias diversas con el fin de enterar el quórum de que se trata,¹² debiendo en tal caso constituir un Comité Paritario en las otras dependencias, si ello fuera procedente conforme la ley.

2. Composición.

Según dispone el Decreto N° 54, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá estar compuesto por seis personas, a razón de tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores¹³.

Además, por cada miembro titular se deberá designar otro en carácter de suplente. Asimismo, si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos

¹² Dirección del Trabajo, Dictamen 7163/304 de 13 de noviembre de 1995.

¹³ Art. 3, Decreto Supremo N° 54, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1969.

Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.¹⁴

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.¹⁵

3. Acerca de los miembros del Comité.

3.1. Los representantes de la empresa

Los representantes de la empresa deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité¹⁶, y habrán de designarse con, a lo menos, 15 días de anticipación a la fecha en que el Comité que deba renovarse deba entrar en funciones. Estos nombramientos deben ser comunicados a la respectiva Inspección del Trabajo, por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.

¹⁴ Art. 15, Decreto N° 54.

¹⁵ Art. 20, Decreto N° 54.

¹⁶ Art. 9, Decreto N° 54.

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina ¹⁷.

3.2. Los representantes de los trabajadores.

Los tres representantes de los trabajadores serán electos mediante votación secreta y directa, presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período.

A dicha votación deberá convocarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que habrá de celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena, y en ella podrán tomar parte todos los trabajadores de la pertinente empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.¹⁸

Podrán postularse como representantes de los trabajadores todos aquellos que presten funciones en la respectiva empresa, faena,

¹⁷ Art. 4, Decreto N° 54.

¹⁸ Art. 5, Decreto N° 54.

sucursal o agencia, que reúnan los requisitos establecidos por el artículo 10 del Decreto N° 54, es decir, tener más de 18 años; saber leer y escribir; tener, a lo menos, un año de antigüedad en el trabajo y encontrarse actualmente prestando funciones.

Este último requisito no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Además, la norma exige al trabajador acreditar su asistencia a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud ¹⁹ u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año. En la práctica se acepta que los trabajadores electos realicen el curso con posterioridad a la elección, para

¹⁹ Conforme Ley 19.937 que establece una nueva concepción de la autoridad sanitaria, publicada el 24 de febrero de 2004, entiéndase la referencia hecha a los Secretarios Regionales Ministeriales de salud.

extenderlo sólo a los trabajadores que necesitan estos conocimientos, los que se individualizan una vez efectuada la elección.

En el caso de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la ley N° 19.345 -esto es, aquellos pertenecientes a la Administración Civil del Estado, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional- deberán cumplir, además, con el requisito de ser funcionario de planta o a contrata.

4. La elección.

La elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario deberá realizarse mediante votación directa y secreta, celebrada con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité que se trata de reemplazar.²⁰

²⁰ Art. 6, Decreto N° 54.

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.²¹

Si la elección no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que se indique.²²

Una vez efectuadas las votaciones, se considerarán elegidos como representantes titulares de los trabajadores aquellos que obtengan las tres más altas mayorías y, como suplentes, los tres que los sigan en orden decreciente de sufragio.²³ En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

De la elección habrá de levantarse acta en triplicado en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes que participaron en la elección y del total de representantes por elegir; de los nombres, en

²¹ Art. 7, Decreto N° 54.

²² Art. 8, Decreto N° 54.

²³ Art. 7, Decreto N° 54.

orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos.

Dicha acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el libro del Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda.²⁴

5. El fuero de un representante de los trabajadores.

En virtud lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, inciso 4°, en las empresas obligadas a constituir Comité Paritario sólo uno de los representantes titulares de los trabajadores gozará de fuero, hasta el término de su mandato.

²⁴ Art. 12, Decreto N° 54.

Para la determinación del trabajador aforado la norma establece que él será designado por los propios representantes titulares de los trabajadores en el respectivo Comité, de forma que los tres titulares deben determinar la persona que dentro de ellos gozará del fuero laboral, lo que deberán comunicar por escrito al empleador el día laboral siguiente a su designación. De esta forma, al referido trabajador aforado le resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 174 del Código del Trabajo, que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder sólo en los casos de las causales señaladas en los números 4° y 5° del artículo 159 y en las causales del artículo 160 del mismo Código.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si el dependiente aforado está contratado a plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero dura hasta el término de su contrato, sin que sea necesario su desafuero por los tribunales.

Es importante destacar que sólo los representantes titulares de los trabajadores participan en la designación del trabajador que gozará

del fuero, no siendo jurídicamente procedente la intervención del empleador en tal evento.

Además, el fuero de que goza un miembro titular del Comité Paritario por haber sido designado por los otros miembros titulares representante de los trabajadores se mantiene durante todo su mandato, no pudiendo revocarse ni menos dejarse sin efecto tal designación.

Finalmente, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha dispuesto que goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando esta circunstancia no se hubiere comunicado al empleador²⁵. Dicho organismo ha establecido que la comunicación al empleador aparece en la disposición legal como una simple formalidad de información, pero no como requisito de existencia del fuero, como ocurre cuando el legislador lo ha precisado en casos como el de los candidatos a directores de la organización sindical, artículo 238, inciso 1° del Código del Trabajo.

²⁵ Dirección del Trabajo, Dictamen 2929/077 de 23 de julio de 2003

6. Constitución.

Una vez designados los representantes de la empresa y elegidos los representantes de los trabajadores, el presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Una vez constituido el Comité de entre sus miembros titulares, con exclusión del experto en prevención de riesgos, deberá escogerse a aquellos que oficiaran de Presidente y Secretario del mismo. En caso de empate en la determinación de dichos cargos ellos habrán de llenarse por sorteo.

La constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se formaliza levantando un Acta de Constitución. Una vez firmada ésta, se enviará copia por correo certificado o en forma personal a la Inspección del Trabajo, otra se remitirá al nivel superior de la empresa y una tercera se archivará en la carpeta o libro del Comité.

7. Funcionamiento.

Existen tres instancias en las cuales los miembros del Comité Paritario deben reunirse, las reuniones ordinarias, que tendrán lugar una vez al mes; las reuniones extraordinarias, que se llevarán a cabo cada vez que la situación lo amerite y a solicitud conjunta de un representante de la empresa y uno de los trabajadores, y en caso de accidentes del trabajo graves, entendiéndose por tales aquellos en que se produzca la muerte de uno o más trabajadores, o aquellos en que, a juicio del Presidente, se le pudiere originar a uno o más de los trabajadores afectados una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones del Comité, ordinarias o extraordinarias, se efectuarán en horas de trabajado, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.²⁶

²⁶ Art.19, Decreto N° 54.

El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurra un representante de la empresa y uno de los trabajadores. En caso de que faltaran la totalidad de los miembros de una parte, no podrá efectuarse la reunión.

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso. Ahora bien, si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.²⁷

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Según dispone el artículo 14 del Decreto N° 54 corresponderá a la empresa otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités de

²⁷ Art. 19, Decreto N° 54. Conforme Ley 19.937, desde el 1 de enero de 2005, la referencia debe entenderse hecha a los Secretarios Regionales Ministeriales, “Seremi” del Ministerio de Salud.

Higiene y Seguridad que en ella se constituyan; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del Trabajo.

A este respecto, cabe destacar que el artículo 289 del Código del Trabajo sanciona como práctica antisindical cualquier actividad del empleador tendiente a obstaculizar la formación o funcionamiento de un Comité Paritario.

8. Funciones.

De lo dispuesto por el artículo 66 de la ley N° 17.644 y el artículo 24 del Decreto N° 54, se derivan las siguientes funciones para los Comités Paritarios:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. El Decreto N° 54 dispone que debe entenderse por “instrumento de protección” no sólo el elemento de protección personal, sino todo aquel dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedad en el ambiente de trabajo, como

ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminación del aire, etc.²⁸

Para cumplir esta función, el Comité Paritario deberá efectuar visitas periódicas a los lugares de trabajo, cuyo objetivo será revisar y llevar a cabo análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección. De ser necesario, impartirá instrucciones en el momento mismo en que tengan lugar las visitas. Asimismo, también deberá utilizar los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores.

Finalmente, el Comité también deberá realizar reuniones informativas, charlas o cualquier otra actividad que sirva a la divulgación de las tareas sujetas a su ámbito de competencia.

- Vigilar el cumplimiento de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.

Esta función deberá ser desarrollada por el Comité de forma permanente, debiendo además elaborar programas al respecto. Dichos programas habrán de atenerse a las siguientes normas generales:

²⁸ Art. 24, Decreto N° 54.

Practicar una completa y acuciosa revisión de maquinarias, equipos e instalaciones diversas; almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; productos o subproductos de los sistemas; de procesos o procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que puedan constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades o profesionales.

- Complementar la información obtenida del proceso de revisión antes descrito, con un análisis de los antecedentes que se dispongan; escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

- Jerarquizar los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador;

- Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa.

- Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

El programa no será rígido, sino que debe considerarse como elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplen etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. De acuerdo al artículo 24 del D.S. N° 54, en el caso de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales éstas deberán llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos el nombre del accidentado y su trabajo; la fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas; el lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere; el tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga; el índice de frecuencia y de gravedad.

Es obligación de la empresa suministrar toda esta información al o los Comités Partidarios que la requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado,

resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla.

- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

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

9. Duración y término.

Como señala el artículo 25 del Decreto N° 54, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencias o empresa respectiva. En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.

Respecto de sus miembros, como ya se ha señalado precedentemente, estos duran dos años en funciones, pudiendo ser reelectos.

CAPÍTULO IV

CONTINGENCIAS Y PROBLEMÁTICAS DEL COMITÉ PARITARIO, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JURISPRUDENCIA CHILENA

1. Generalidades.

Desde la dictación de la ley N° 16.744, en el año 1968, y la posterior regulación mediante el Decreto Supremo N° 54, de 1969, de la institución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad ha tenido un desarrollo significativo en su estructura misma, como también en la mecánica de las relaciones de sus miembros entre si, sufriendo esta institución el lógico examen de la realidad al concretarse en la práctica el mandato legal del artículo 66 de la Ley de Accidentes del Trabajo.

Este desarrollo es fruto de que la institución ha debido sortear una serie de incógnitas en la aplicación de la norma, que, como es obvio, no contempla solución a todas las situaciones conflictivas que pueden producirse en el interior de la empresa y, en general, en la aplicación e interpretación de la ley.

Como consecuencia de las nuevas situaciones que se van produciendo, es necesario dar una respuesta a esas realidades, las que, por aplicación del artículo 28 del D.S. N° 54 son de competencia de la Dirección del Trabajo, organismo encargado de controlar el cumplimiento de las normas contenidas en el reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

Consecuencia de lo anterior, es que la jurisprudencia mayoritaria que atañe a la institución sea de carácter administrativo, sin perjuicio que también encontremos -aunque escasos- pronunciamientos de nuestros tribunales de justicia que, de modo indirecto, se refieran a los comités.

En este trabajo se intenta reflejar las diversas situaciones que han sido resueltas por esos organismos a través de sus pronunciamientos, los que van desde la composición misma del Comité Paritario, pasando por el proceso de fiscalización del sistema, hasta llegar a la titularidad de éste.

2. Algunos temas relacionados con el Comité Paritario a la luz de la jurisprudencia administrativa.

Se trata de jurisprudencia emanada tanto de la Dirección del Trabajo, como de la Superintendencia de Seguridad Social, que se refieren a cuestiones que en el orden práctico han requerido un pronunciamiento, al presentar dificultades ya sea en la aplicación de la norma como en la interpretación de la misma.

2.1. Obligatoriedad de constituir Comité Paritario.

Las normas sobre Comités Paritarios alcanzan actualmente a todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc. Asimismo, se infiere que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, como lo señala el artículo 66 de la ley N° 16.744.

De esta forma, si una unidad económica tiene faenas, sucursales o agencias en el mismo o en diferentes lugares, en cada uno de ellos debe implementarse un Comité, siempre que se cumpla con el quórum mínimo.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado cuál es el contenido de la obligación de una empresa que mantiene diversas agencias, precisando que la voz “agencias, sucursales, o faenas” significan “establecimiento que, situado en distinto lugar que la central de la cual depende, desempeña las mismas funciones que ésta. Por su parte, el diccionario de la R.A.E. define la “faena” como “trabajo corporal” o “trabajo mental”, de lo que se desprende que toda labor, sea física o intelectual, constituye una faena”²⁹. Aclarado el ámbito de la obligación, en lo concreto el dictamen señala: “en la práctica la Empresa de que se trata desarrolla sus actividades en las ciudades de Santiago, Talca y Colbún, radicándose la Gerencia Comercial en la primera de ellas, la Gerencia de Finanzas y Administración en la segunda y la función productiva de generación de electricidad en la última. Aplicando lo expuesto en acápites que anteceden a la especie posible es afirmar que cada uno de los centros de actividades a que se alude en la presentación en análisis pueden jurídicamente calificarse como faenas de la empresa en los términos antes señalados, atendido

²⁹ Dirección del Trabajo, Dictamen N° 538/13, del 19 de enero de 1989.

que en cada uno de ellos se ejecuta un trabajo ya sea físico o intelectual”³⁰.

La realidad de la faena o agencia, como vemos, es independiente de la realidad de la empresa en su conjunto, lo que puede significar que si bien la constitución del Comité Paritario opera como obligación legal para la agencia que cumple con el quórum mínimo de formación, la agencia que no cumple con el quórum no puede ser determinada a cumplir con la obligación en estudio. Así lo ha dicho la propia Dirección, al señalar que “No resulta procedente reunir las dotaciones que se desempeñan en distintas faenas para constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de sucursal de la empresa, o de la región”³¹, agregando que “no es obligatorio constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa, considerando el personal que se desempeña en distintas faenas a lo largo del país no cubierto por tales organismos”³².

³⁰ Ibid.

³¹ Dirección del Trabajo, Dictamen N° 1295/106, de 2000

³² Ibid.

Ahora bien, como lo reconoce la propia Dirección del Trabajo, no obstante no encontrarse obligada una faena a constituir un Comité Paritario dado el número de trabajadores del caso particular, es perfectamente posible la creación de manera voluntaria del organismo, toda vez que como reconoce un interesante dictamen, en esta materia rige plenamente el principio de la autonomía de la voluntad. Sostiene el dictamen en comentario que “ninguna de las obras u oficina ya indicadas, todas las cuales se encuentran en lugares distintos, reúne el mínimo de 25 trabajadores que exige la ley para la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo cual autoriza para sostener que, en la especie, no existe obligación legal de constituirlo atendido que, como ya se dijera, no es posible computar todos los dependientes en conjunto para cumplir con el quórum mínimo antes indicado”³³. No obstante lo dicho, en este dictamen se reconoce que “sin perjuicio de lo anterior y aplicando en la especie el principio de la autonomía de la voluntad, ampliamente reconocido por nuestra legislación laboral, en opinión de este Servicio no existiría inconveniente legal alguno para que el empleador y sus trabajadores acuerden voluntariamente la

³³ Dirección del Trabajo, Dictamen N° 1711/107, de 1998.

constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva empresa”³⁴.

2.2. Representantes de los trabajadores en el Comité Paritario. El Fuero.

Particular importancia ha tenido en el desarrollo de la jurisprudencia administrativa el tema de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario, básicamente desde la perspectiva de que como analizáramos en otro lugar de este trabajo, uno de dichos representantes titulares goza de fuero laboral, con todas las implicancias que esta situación tiene en el desarrollo de la vida de una empresa.

La jurisprudencia ha pretendido desenmarañar la etapa en que el fuero se encuentra vigente y, además, las situaciones en que el fuero puede perderse.

Antes de entrar en esta disquisición, es útil considerar que sólo aquel trabajador de la empresa, que ostente la calidad de tal, podrá representar a los trabajadores ante el Comité Paritario. La Dirección

³⁴ Ibid.

del Trabajo ha manifestado que de los mismos preceptos se colige que para ser miembro representante de los trabajadores, se requiere, entre otros, encontrarse en el momento de la elección trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia”³⁵. Las características señaladas permiten afirmar, por consiguiente, que es requisito esencial en las elecciones de que se trata, que tanto los electores como los elegidos, sean trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, circunstancia que, a la vez, permite sostener que “si un representante de los trabajadores deja de laborar en el establecimiento donde fue elegido (...) para pasar a desempeñarse en otro establecimiento de la misma empresa, no puede continuar siendo miembro del respectivo Comité, debiendo ser reemplazado en el cargo por un representante suplente”³⁶.

Más allá de basarse en el tenor literal de la norma, este fallo reviste interés pues desentraña todo el sentido que tiene la institución del representante para una empresa, ya que señala que si esa persona no trabaja en la faena en la que hubo sido elegido “no podría cumplir

³⁵ Dirección del Trabajo, Dictamen 4291/211, de 2002.

³⁶ Ibid.

con las funciones que le son propias, como serían, por ejemplo, las de efectuar visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo, vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad”³⁷.

En cuanto al fuero del representante del Comité Paritario, y acorde a la doctrina uniforme de la Dirección del Trabajo manifestada en el Dictamen N° 3672/225, del año 1993, “el fuero laboral del representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario opera desde la designación de los demás miembros titulares de los dependientes ante dicho organismo, estableciendo, además, que dicha prerrogativa sólo se extiende hasta el término del mandato del representante aforado, previendo, finalmente, quienes se beneficiarán con dicho fuero en el evento que cese en el cargo el representante aforado del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que el fuero del representante titular de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario, se extiende desde

³⁷ Ibid.

la fecha en que los demás representantes titulares de los dependientes le confieren tal prerrogativa y hasta el término de su mandato”³⁸.

De lo anteriormente expresado y la doctrina citada es posible convenir que el representante titular de los trabajadores adquiere el derecho al fuero laboral pura y simplemente, una vez elegido para tal efecto por los representantes titulares de los trabajadores al Comité, sin que pueda sostenerse que el goce de tal prerrogativa pudiera quedar condicionada legalmente a otro requisito, como podría ser la comunicación de la designación del aforado al empleador, como ya se señalara supra.

En efecto, la comunicación al empleador de la designación del representante titular de los trabajadores al Comité Paritario que detendrá el fuero, aparece, atendido el tenor literal de la disposición legal, como una simple formalidad de información, pero no como requisito de existencia del fuero, como ocurre cuando el legislador lo ha precisado en casos como el de los candidatos a directores de la organización sindical, el Código del Trabajo, que en lo pertinente, dispone: “Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de

³⁸ Dirección del Trabajo, Dictamen 3672/255, de 1993.

establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios y eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última”³⁹.

También existe una diferencia en esta materia con lo que son las normas generales, en lo que dice relación con el término de contrato de un miembro del Comité aforado y la autorización judicial previa para despedir, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 21 el Decreto Supremo N° 54 de 1969, Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: “Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada” . Como lo reconoce la Dirección del Trabajo “Si el fuero laboral de que goza el representante titular de los trabajadores

³⁹ Art. 238, Código del Trabajo.

ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extingue de inmediato si el referido representante ha incurrido en alguna de las causales de cesación en el cargo previstas en el artículo 21 del decreto supremo N° 54, de 1969, es dable concluir que no resulta exigible a su respecto la autorización judicial previa a que alude el artículo 16 de la ley N° 19.010, de 1990 (actual artículo 174 del Código del Trabajo), para poner término a su contrato de trabajo. Con todo, la conclusión precedente debe entenderse sin perjuicio del derecho que le asiste al representante titular de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario eventualmente afectado, para reclamar judicialmente la terminación de su contrato de trabajo y solicitar su reincorporación, por estimar que no se ha configurado a su respecto la cesación en dicho cargo a causa de haber incurrido en alguna de las causales que se consignan en el referido artículo 21”⁴⁰.

2.3. La elección de los representantes de los trabajadores.

La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

⁴⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen 3672/255, de 1993.

asiste a todas las personas que detenten la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º, letra b), del Código del Trabajo.

La doctrina vigente de la Dirección del Trabajo sobre la materia, contenida en dictamen N° 4.857/232, de 1994, ha resuelto que “La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detenten la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º, letra b), del Código del Trabajo. Por lo tanto, si en el caso por el cual se consulta, los ejecutivos revisten la calidad de trabajadores, en los términos ya señalados, no existe inconveniente legal alguno para que los mismos participen en la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, aun cuando ocupe cargos de nivel gerencial dentro de la misma”⁴¹.

En el marco de la doctrina referida por la Dirección del Trabajo, están también presentes las situaciones de aquellos trabajadores del sector público que se rigen por el Código del Trabajo. Sobre este

⁴¹ Dirección del Trabajo, Dictamen 1857/232, de 1994.

particular, el Reglamento a que se refiere el artículo 66 de la Ley 16.744, establece la forma como habrán de constituirse y funcionar en las entidades del sector público los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Es decir, es el propio Decreto Supremo N° 54, de 1969, el que regula esta materia.

No obstante, como observa la Superintendencia de Seguridad Social existe un pequeño matiz que hace que la situación de estos trabajadores no sea la misma que la de aquellos de empresas privadas.

En efecto, señala el dictamen que “respecto de los representantes de los trabajadores el artículo 5° establece que en su elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva entidad. A su turno, en la letra e), del artículo 10 del referido Reglamento, agregado por el D.S. N° 168, de 1995, se establece que para ser elegido miembro representantes de los trabajadores se requiere: ser funcionarios de planta o a contrata (artículo 2° Decreto N° 168)⁴²”. Y aquí continúa señalando lo que ya referimos en el sentido de que “es posible concluir que los trabajadores con contrato regido por el Código del Trabajo

⁴² Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N° 10.223, de 1996.

pueden participar en las votaciones que se efectúen para la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con el objeto de elegir a los representantes de los mismos, no obstante, en conformidad con lo prescrito en el citado artículo 10° del citado Reglamento, relacionado con el artículo 1° de la Ley N° 19.345 y el artículo 2° del Decreto N° 168, no podrán ser elegidos como representantes de los funcionarios”⁴³.

2.4. Comités paritarios en entidades públicas. Fiscalización.

Consecuente con la temática abordada en el punto anterior, es necesario acotar la procedencia de la obligación de establecer Comités de Higiene y Seguridad en las empresas del sector público. En este sentido se ha pronunciado la propia Contraloría General de la República señalando en primer lugar el marco normativo que rige el sector público en cuanto a la temática de los accidentes y las enfermedades profesionales, señalándose que “en relación con la materia cabe anotar, en primer término, que el artículo 1° de esa Ley

⁴³ Ibid.

Nº 19.345, que ordenó la aplicación de la Ley Nº 16.744 a los personales del sector público que indica, dispuso en lo pertinente que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 13.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique e la actualidad la Ley Nº 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades a que se refiere este último texto legal”⁴⁴.

En cuanto a la titularidad de la actividad de fiscalización que toda la normativa entrega básicamente a la Dirección del Trabajo para el resto de los sectores distintos al sector público en comento, señala la Contraloría que “por su parte, es menester hacer presente que esta Entidad Fiscalizadora posee, acorde con los artículos 87 y 88 de la

⁴⁴ Contraloría General de la República, Ordinario Nº 4.393, 10 de febrero de 1997.

Constitución Política y con su Ley Orgánica Constitucional N° 10.336, competencia exclusiva, entre otras materias, para emitir dictámenes relativos a la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que rigen a los servidores públicos y sobre la debida inversión de los fondos del Estado, como también para tomar razón de los actos de la Administración. Ahora bien, sobre la base de la normativa recién mencionada, los Dictámenes números 18.749, de 1990, y 19.735, de 1994, entre otros, han puesto de manifiesto que, por el rango superior, de orden constitucional, que inviste la Contraloría General de la República, su jurisprudencia prevalece sobre criterios que pudieren sustentar otros organismos en las materias comprendidas dentro del ámbito de su competencia”⁴⁵.

En consecuencia, el órgano contralor concluye que, en general, compete a la Superintendencia de Seguridad Social la fiscalización operativa directa del cumplimiento de Ley N° 16.744 y normas que la complementa, respecto de los entes que conforman la Administración Civil del Estado y, por ende, impartir las instrucciones que se requieran y adoptar las medidas que sean conducentes a la consecución

⁴⁵ Contraloría General de la República, Ordinario N° 4.393, 10 de febrero de 1997.

de las finalidades en comento, pero, en todo caso, en el ejercicio de esa potestad, deberá ajustarse, en definitiva, a la jurisprudencia que la Contraloría General de la República haya establecido o establezca sobre los alcances de la Ley N° 19.345, en relación con la aplicación de Ley N° 16.744 al sector público.

2.5. Situación de holding.

Como ya hemos reiterado persistentemente, el artículo 66 de la ley N° 16.744 dispone: “En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos Comités”⁴⁶. Por su parte, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, dispone: “En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas

⁴⁶ Art. 66, Ley 16.744.

decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores”⁴⁷.

Esta conjugación de normas, en favor de la organización de comités en las empresas del sector privado, ha sido vista por la jurisprudencia administrativa como una clara intención del legislador de establecer “que la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad alcanza a todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica o la actividad a que se dediquen. Asimismo, se infiere, que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera tal que si una misma empresa tuviere faenas sucursales o agencias, en el mismo o en distintos lugares, en cada uno de ellos deberá organizarse un Comité Paritario distinto”⁴⁸.

Como señala la Dirección del Trabajo, esta conclusión pro-comité se ve reforzada dado el tenor de “las modificaciones de que fue objeto el Decreto Supremo N° 54 de 1969, por parte del Decreto

⁴⁷ Art. 1, Decreto Supremo N° 54.

⁴⁸ Dirección del Trabajo, Dictamen 2139/149, de 14 de mayo de 1998.

Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este último, en la parte que nos interesa, prevé: N° 1: Reemplázanse, en el artículo 1°, inciso 1°; en el artículo 5°, inciso 2°; en el artículo 8°, inciso 1°; en el artículo 10, inciso 1° letra c) e inciso 2° y en el artículo 15, las expresiones industria o faena, por empresa, faena, sucursal o agencia. Las modificaciones que dispuso el citado decreto supremo N° 30, dan cuenta de la clara intención de la autoridad de extender la constitución de los Comités Paritarios y al mismo incentivar la especificación de los mismos a la particular realidad de cada empresa, faena, sucursal o agencia”⁴⁹.

2.6. Fiscalización y sanciones.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada de acuerdo al mandato de la ley 16.744 para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas. Sin embargo a partir de la dictación de la ley N° 19.481, también se encuentra facultada para sancionar a las empresas que no tengan constituido el

⁴⁹ Ibid.

comité respectivo, debiendo tenerlo conforme al artículo 66, por la inexistencia de aquellos. Como vemos es un doble aspecto, que ha sido recogido por el tenor de los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

En efecto, se sostiene que dentro de las medidas que debe adoptar el empleador, en particular el contenido del artículo 184 del Código del Trabajo, permite sostener que entre las medidas que éste debe adoptar para proteger la vida y salud de los trabajadores, en el evento que éstos sean superiores a 25 en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia se encuentra precisamente la de crear y mantener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que entre sus funciones, según se ha señalado, tiene la de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

En concordancia con este aspecto, señala la Dirección del Trabajo que el nuevo contenido del artículo 184 implica –en cuanto a las facultades sancionatorias de esa Dirección- que frente a la inexistencia de los citados Comités se encuentra dentro del ámbito de sus atribuciones la fiscalización del cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el

artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

Sobre esta base, la Dirección sostiene que “De los preceptos legales transcritos precedentemente se infiere que a partir de la fecha señalada, el legislador ha otorgado a esta Dirección competencia explícita para fiscalizar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles en materia de seguridad e higiene”.⁵⁰ Agrega más adelante que es forzoso concluir “que este Servicio a partir de la dictación de la referida ley, se encuentra legalmente facultado para sancionar la inexistencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”.⁵¹

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia, como por ejemplo lo ya visto en relación con las empresas del ámbito público y la Contraloría General de la República.

⁵⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen 2926/137, de 2 de agosto de 2001.

⁵¹ Ibid.

3. Algunos temas relacionados con el Comité Paritario a la luz de la jurisprudencia judicial.

Al analizar la jurisprudencia judicial relativa al contexto jurídico y funcional de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se enfrenta una realidad que dista bastante de lo que ocurre con la actividad de los órganos de carácter meramente administrativo vistas en el apartado anterior. Resulta difícil encontrar un tratamiento uniforme de la institución por parte de la jurisprudencia de los tribunales de justicia, por lo que no se puede hablar de una doctrina uniforme y completa que regule las diversas situaciones que pueden presentarse en este plano.

De esta realidad concreta, se llega a la constatación de que el Comité Paritario en cuanto a problemática jurídico laboral está prácticamente ajeno al desarrollo y complemento que debiera dar la jurisprudencia Judicial, esto es, la de los Tribunales de Justicia, lo que no significa -por cierto- que sea una realidad ajena a las controversias de orden jurídico. La explicación de este fenómeno es lógica, toda vez que en el propio Decreto Supremo N° 54, que regula la constitución de estas instituciones, el que en su artículo 28 confiere la competencia de

la resolución de estos temas a la Dirección del Trabajo. Esto en cuanto señala “Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud”.

De otro lado, y con una connotación más práctica, dentro de la realidad que presenta actualmente el sector empresarial existe un sin número de conflictos y problemáticas, que deja el tema de la prevención y de los Comités Paritarios como un asunto secundario, tanto al momento de fiscalizar cuanto a la hora de denunciar incumplimientos en este ámbito.

Lo dicho significa por una parte que la actividad de los tribunales de Justicia se origina básicamente por la vía reactiva que adoptan los entes fiscalizados, las empresas fiscalizadas, frente a la fiscalización y a las multas de que son objeto, por incumplir la normativa laboral. Y por otro lado, significa que las situaciones por las que atraviesan esas empresas fiscalizadas, no se relacionan únicamente

con la ausencia de comités paritarios, o el mal funcionamiento de los mismos, sino que generalmente constituye una de las tantas infracciones que los inspectores observan en la empresa, unido a, por ejemplo, la inexistencia de contratos de trabajo, de reglamentos internos de higiene y seguridad, o bien a la trasgresión derechamente del respeto de las condiciones mínimas de seguridad en el lugar de empleo, que resultan en esta perspectiva, infracciones de mayor entidad.

En este contexto, existen dos fallos emanados de la Corte Suprema, que por la vía de la apelación de sendas sentencias que han rechazado recursos de protección, han confirmado los respectivos fallos de las Cortes, orientando muy marcadamente su criterio de reafirmar las facultades fiscalizadoras del ente administrativo que es la Inspección del Trabajo respectiva y sus funcionarios, al desplegar la actividad preventiva en respeto de la seguridad en el entorno del trabajo, según la obligación que emana de los artículos 184, 190 y 191 del Código del Trabajo.

3.1. Caso “Sermec y Cía. Ltda. con Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar”.

El primero de estos fallos, confirma una sentencia definitiva de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, dictada con fecha 13 de junio de 2005, en los autos “Sermec y Cía. Ltda. con Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar don Luis Vásquez Vergara, y otra”, Rol de ingreso Corte Suprema Rol N° 202-2005.

En cuanto al fondo, el recurrente señala que con ocasión de la aplicación de una multa de la que ha sido objeto, se vulneran las garantías constitucionales de los números 3º, inciso 4º, N° 21 y N° 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Para contextualizar el recurso, diremos que se señala que la aplicación de la multa es vista por el recurrente como un acto *per se* ilegal y arbitrario toda vez que la recurrida ha actuado más allá de las facultades que por ley le corresponden, atribuyéndose competencia en materias que son del exclusivo conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, sin que pueda establecer la única interpretación de los contratos de prestación de servicios, negando la existencia al interior de la empresa recurrente de comité paritario de un experto en prevención de riesgos,

afirmando que no hay comedor. Agrega el fallo que la recurrente señala contar “con Comité Paritario de Higiene y Seguridad desde el 2 de septiembre del año 2003, con prevencionista de riesgo desde el 01 de agosto del 2003, con reglamento interno desde septiembre del 2003 y con una organización de alimentación al exterior de las dependencias fiscalizadas por sistema de vales de almuerzo, donde además existe un juicio pendiente con la propia recurrida sobre este tema, rol 4355-02, seguido ante el 2º Juzgado del Trabajo. Expresa que la Inspección del Trabajo sólo puede fiscalizar limitándose a constatar, inequívocamente una infracción a las leyes del trabajo que se esté cometiendo abiertamente, sin que cuente con facultades para establecer por vía administrativa y con motivo de una determinada interpretación de los hechos y de la ley, la existencia de contratos de prestación de servicios firmados por terceros, los alcances del mismo, las obligaciones que se generan entre las partes, ni resolver los conflictos entre ellas”.

En relación a este tema, el fallo señala que según aparece del acta de constatación de hechos, levantada por la fiscalizadora del trabajo y que motivó la aplicación de la multa cuestionada se constató que la empresa no cumplía con: “1) No exhibir toda la documentación

(acta de comité paritario; última) necesaria para efectuar las labores de fiscalización. Toda vez que el representante del empleador declara que está en poder de Jaime Pérez (presidente del comité paritario); 2) No tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores al no contar con departamento de prevención de riesgos profesionales, habiéndose verificado que la empresa ocupa más de cien trabajadores; 3) No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores al no contar con experto en prevención que dirija el departamento de prevención de riesgo; y 4) No tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores al no contar el sitio de trabajo con comedor”.

En la parte pertinente, el fallo señala respecto de la imputación que hace el recurrente que “conforme al artículo 1º del D.F.L. N° 2 que dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Dirección del Trabajo, entre otras atribuciones, fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, otorgándoles el artículo 23 del cuerpo legal precitado el carácter de Ministros de Fe a los Inspectores del Trabajo, respecto de las

actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones. Cuarto: Que los hechos constatados en el acta de fiscalización, constituyen, en el caso de existir, precisamente infracciones a la normativa laboral y caen dentro de las atribuciones que competen a la Dirección del Trabajo tanto en cuanto a la posibilidad de constatar su existencia como a la facultad de imponer multas”.

Con lo dicho, la teoría que establece la jurisprudencia es que de mediar la aplicación de una multa que se encuentra en el marco de la actividad fiscalizadora de los organismos competentes, como claramente lo es para el caso el Inspector del Trabajo, esta determinación es perfectamente razonable, ausente de arbitrariedad y de ilegalidad. Con ello refuerza lo que hemos dicho, esto es, que es labor fundamental en el marco de la ley N° 16.744 para la entidad administrativa del trabajo, velar por la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y por el respeto a toda la normativa de higiene y seguridad del empleo, como es la mantención de las acreditaciones necesarias en esta materia, las actas de sesión de un comité, que prueban la actividad de una empresa en ese sentido, en el respeto y promoción de la higiene y seguridad.

3.2. Caso “Forestal Voipir Limitada con Inspección Comunal del Trabajo Villarrica y otra”.

El segundo de los fallos que hemos anticipado, declara inadmisibile la apelación formulada en contra de una sentencia definitiva de la Corte de Apelaciones de Temuco, dictada con fecha 19 de julio de 2005 en los autos “Forestal Voipir Limitada con Inspección Comunal del Trabajo Villarrica y otra”, Rol de ingreso Corte Suprema N° 3.800-2005.

En cuanto al fondo, el recurrente señala que ha sido multado por la inspectora comunal del trabajo ya que, según se constató, en el fundo de su propiedad ocurrían los siguientes hechos: “a) No tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al no otorgar elementos de protección personal, específicamente guantes, respecto de cuatro trabajadoras; no contar el lugar de trabajo individual o colectivamente con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal; no contar con servicios higiénicos separados e independientes para hombres y mujeres y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza, no contar con comedor reglamentario; no

contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, no constituir comité paritario de higiene y seguridad; b) No mantener en la faena la documentación que deriva de las relaciones laborales”.

Precisamente en cuanto al tema de la ausencia de Comité Paritario señala el recurrente que constituye una arbitrariedad por parte de la inspectora la afirmación de no constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, “en circunstancias que éste se formó el 15 de febrero de 2000 y ha operado hasta la fecha”.

El fallo referido, haciéndose cargo de la temática ya señalada en cuanto a las facultades del ente fiscalizador, señala en su considerando tercero que “conforme al artículo 1º del D.F.L. 2 de 1967 corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden, las siguientes funciones: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; b) Fijar de oficio o petición de parte por medio de dictámenes en el sentido y alcance de las leyes del trabajo; c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral; d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y e) La realización de toda

acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo. Adicionalmente la ley 19.481 publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de diciembre de 1996, entrega a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen”.

A continuación el fallo desarrolla la solución del conflicto del recurso, sobre la base del análisis del valor probatorio del acta de fiscalización de la inspección del trabajo, señalando en los considerandos cuarto y quinto, que “conforme a los artículos 23 y 24 del D.F.L. N° 2 de 1967 los inspectores del trabajo tienen el carácter de Ministros de Fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento y, en consecuencia, los hechos comprobados por ellos y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. Quinto: Que, en consecuencia, lo que goza de presunción de veracidad o de certeza son los hechos que se consignan en el acta y que han sido

comprobados, esto es, los observados, sorprendidos o vistos por el funcionario, en otras palabras, hechos concretos, materiales y tangibles, que no necesitan de indagaciones o declaraciones de terceras personas para darlos por establecidos, pues son los comprobados por el inspector. Por ende, no se encuentran amparados por ella las conclusiones, juicio de valor, comentarios, o la calificación jurídica de los hechos”.

De esta manera el juzgador cierra el tema, pues estima que dada su naturaleza cautelar, a través del recurso de protección sólo se pueden plantear situaciones que dicen relación con derechos indubitados y respecto de los cuales su titular se encuentre en ejercicio legítimo. Por lo mismo, tratándose de derechos que están en discusión y que involucran situaciones de hecho que es necesario analizar, debatir y probar, corresponde al tribunal pertinente su resolución, y en un procedimiento contencioso de lato conocimiento.

CAPÍTULO V

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD ANTE EL DERECHO COMPARADO

1. Generalidades.

Si bien hoy en día, en el marco de la integración económica entre los países, del desarrollo tecnológico a gran escala y de la tendencia hacia la unificación de la legislación y las respuestas jurídicas a las diversas situaciones que plantea la vida social, en la que se mantiene inmersa la realidad laboral y sus vicisitudes, es prácticamente imposible encontrar legislaciones que difieran de manera sustancial del “ritmo mundial” a que marchan las realidades globales, no es menos cierto que, tal y como hemos visto hasta ahora, es el tema que abordamos en este trabajo, un todo complejo, que se ve muy marcado por la tendencia político-económica que en algún momento puede adoptar la orientación gubernamental sobre la materia. Así al menos ha sido el desarrollo de esta legislación en nuestro país,

hasta permitir una efectiva integración del ente trabajador en la conducción o gestión de algunos aspectos de la empresa.

Esta situación atraviesa también el quehacer de otras realidades jurídicas, por lo que en este plano, existen legislaciones nacionales que ni siquiera contemplan la posibilidad de estos espacios de representatividad mixtos, en la dimensión de la empresa, como es el caso argentino, que analizaremos en su oportunidad.

Así se hace necesario dar una mirada a otras realidades legislativas, centrándonos básicamente en tres ejemplos diversos, el caso español, el mexicano y argentino.

Finalmente daremos un recorrido a lo que es la realidad de la comunidad europea y podremos ver que en un entorno unificado hace bastantes años en cuanto al quehacer legislativo, existen experiencias diversas, e incluso disímiles, tal como ocurre en la realidad del mundo hispano-parlante.

2. La situación en España.

Dentro del capítulo tercero de la Constitución Española, “De los principios rectores de la política social y económica”, se encomienda a

los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. De este modo se establece que “...los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...”.⁵² En este contexto, España se integra con la Comunidad Económica Europea, y se ve enfrentada a la necesidad de adaptar la realidad nacional jurídica e institucional con la naciente política comunitaria, preocupada por la prevención de riesgos derivados del trabajo o de sus consecuencias.

Comienza de ésta forma a elaborarse la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se publica el 8 de Noviembre de 1995. Esta Ley se conoce como la 31/1995 y su principal objetivo consiste en “establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, frente a los riesgos que puedan derivarse de las condiciones de trabajo”.⁵³

Esta ley tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la formación e información del trabajador; el estudio del puesto de trabajo; la evaluación de los distintos riesgos y la

⁵² Art. 40.2, Constitución Española.

⁵³ República de España, Preámbulo ley 31/1995

adopción de las medidas preventivas a tomar para intentar suprimir ó al menos disminuir dichos riesgos.

La nueva reglamentación existente en materia de prevención de riesgos puso de manifiesto una serie de necesidades formativas que afectan a diferentes colectivos, entre los que se encuentran eslabones tan importantes como son los Delegados de Prevención y los miembros de Comités de Seguridad y Salud.

Dada la trascendencia de las funciones que los Delegados de Prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud tienen encomendadas y teniendo en cuenta que se les debe considerar cómo un vehículo de participación de los trabajadores en materia preventiva, se deduce la gran importancia que adquiere este colectivo.

Señala la Ley 31/1995, en la parte pertinente, esto es el artículo 38, que “el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”⁵⁴. Aquí vemos el marcado carácter mixto que adopta en esta

⁵⁴ Art. 38, Ley 31/1995 España.

materia la gestión de la empresa, al establecer, al igual que en nuestra legislación el término “paritario” en la definición legal del comité. Este Comité de Seguridad y Salud es el órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas en la empresa, integrado por los Delegados de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario.

De la misma manera que en nuestro país, la norma del artículo 38 aparece redactada en términos tales que fluye la obligatoriedad de constituir el comité en aquellos recintos donde se cumple con el quórum mínimo. “Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores”⁵⁵.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El comité mixto dispone de una serie de competencias y facultades, entre las que destacan como de la esencia las siguientes:

⁵⁵ Ibid.

“1.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

“2.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes”.⁵⁶

Este comité se debe reunir trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptar sus propias normas de funcionamiento. A este respecto, el artículo 38 incluye una novedad en lo que respecta a nuestra realidad nacional, por cuanto, como vimos en relación con los holdings, si bien existe la posibilidad, o más bien, la obligación de constituir comités paritarios

⁵⁶ Art. 39, Ley 31/1995 España.

en aquellas sedes, faenas o agencias de una empresa que tengan más de 25 miembros, no existe una necesaria orientación hacia la coordinación entre esos comités, cuestión que si existe en España. En efecto, en ese país las empresas que tienen más de una sede o agencia o “centro de trabajo”, pueden acordar la creación de un Comité Intercentros. “Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya”.⁵⁷

Ahora bien desde la perspectiva del empleador, esta legislación también incorpora una novedad cuando establece que “a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios

⁵⁷ Art. 38, Ley 31/1995 España.

de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada”.⁵⁸

3. La situación de México.

Por su parte la legislación mexicana en relación con este tema, así como en otros, es sumamente extensa. En este país, la institución de los comités paritarios tal como la conocemos alcanza un notable desarrollo teórico adoptando el nombre de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Pese a la similitud denotada con el sistema chileno, en esta legislación el comité forma parte de una estructura mucho mas amplia y que tiene un carácter marcadamente tripartito. Forman parte de esta estructura, órganos en los que también participa el Gobierno Federal.

En primer lugar, y antes que las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, se encuentran a nivel central la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconocida en el artículo 512-A de la Ley del ramo que señala “Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para

⁵⁸ Art. 39, Ley 31/1995 España.

abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión”⁵⁹.

En este marco el artículo 114 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo señala la composición de dicha comisión, señalando que estará integrada por “dos representantes de la Secretaría, dos de la Secretaría de Salud y dos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por seis representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y seis de las organizaciones nacionales de patrones, que designen a convocatoria que les formule la Secretaría”⁶⁰. En seguida el

⁵⁹ Art. 512-A, Ley Federal del Trabajo, República Federal de México.

⁶⁰ Art. 114 Reglamento Federal.

reglamento establece las funciones de la Comisión señalando en el artículo 116 que tendrá las atribuciones siguientes:

“I. Emitir opinión sobre los anteproyectos de Normas, cuando así se lo solicite la Secretaría; proponer los anteproyectos de Normas que juzgue convenientes, así como la modificación o cancelación de las que estén en vigor;

“II. Practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Secretaría;

“III. Proponer a la Secretaría reformas y adiciones reglamentarias en la materia;

“IV. Coordinar, evaluar y presentar a la Secretaría, en su caso, las propuestas de anteproyectos de Normas formuladas por las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

“V. Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;

“VI. Elaborar su programa anual de actividades, y

“VII. Expedir su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento”.⁶¹

En un plano intermedio entre la realidad nacional y la realidad de cada empresa, la ley mexicana aporta un órgano intermedio de funciones más concretas de coordinación de las políticas públicas de higiene y seguridad. Este órgano es el de las respectivas Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal. Estas comisiones, que también tienen una integración tripartita, tienen como funciones según lo establecido en el artículo 121 del reglamento, las atribuciones siguientes:

“I. Presentar a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuestas de anteproyectos de Normas, así como de modificación o cancelación de las que estén en vigor;

“II. Promover estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva Nacional;

⁶¹ Art 116, Reglamento Federal.

“III. Proponer a la Comisión Consultiva Nacional las reformas y adiciones reglamentarias en la materia, para que ésta, en su caso, las presente a la Secretaría;

“IV. Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;

“V. Elaborar su programa anual de actividades, y

“VI. Elaborar su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento”.⁶²

Finalmente y a nivel de cada empresa, existen las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, cuya integración al sistema reconoce el artículo 123 del reglamento que señala que “La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo”⁶³.

⁶² Art. 121, Reglamento federal.

⁶³ Art.123, Reglamento Federal.

Conforme al artículo 126, las funciones de estos comités son las siguientes:

“I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios;

“II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;

“III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y

IV. Las demás que establezca la Norma correspondiente”.⁶⁴

4. El caso argentino.

⁶⁴ Art. 126, Reglamento Federal.

Pese al notable desarrollo que la legislación argentina manifiesta en materia de accidentes del trabajo, tema en el que cuenta incluso con normativa especial de seguros que rige la materia y con organismos superintendentes encargados de la fiscalización y coordinación del sistema de seguros por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la legislación en comento carece de la figura del Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo, como se le llama en la doctrina de ese país.

En efecto, a propósito de la jurisprudencia argentina más reciente en torno a casos de responsabilidad por accidentes del trabajo, es que el poder ejecutivo ha promovido la creación de estos comités. Al respecto se encuentra en tramitación por la comisión legislativa el Proyecto de Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo para la actividad minera, que si bien es marcadamente sectorial, implica un avance en el desarrollo de un tema que ha sido ampliamente resistido por el sector empresarial.

Estas posiciones renuentes a incorporar normativa en el plano señalado, arrancan de la constatación de que la creación de los comités en los que se incorpora a trabajadores en el manejo de las políticas

locales de las empresas implican necesariamente la intromisión del sector de los trabajadores en la conducción de la empresa, cuestión que reconocen como ajena a ese sector.

Sin embargo, existe la tendencia a reconocer que desde los propios dictámenes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surge la necesidad de abrir espacio a la participación del sector de los trabajadores al diseño de las políticas relativas a la higiene y seguridad en el marco de la empresa. Se señala que “La OIT ha insistido reiteradamente en recomendar la participación efectiva de los trabajadores en la identificación y eliminación de los factores de riesgo laboral; sin embargo, la Argentina es uno de los pocos países latinoamericanos que no cuenta con una norma que determine dicha participación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo”.⁶⁵

En este sentido es trascendental la labor que desempeña la Superintendencia de Recursos del Trabajo (SRT), en el marco de apoyar las iniciativas sectoriales de creación de comités mixtos. En el

⁶⁵ Artículo electrónico, «Argentina Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el trabajo: un espacio de encuentro entre empresarios y trabajadores», disponible en formato electrónico, visitado 15.09.05. <http://www.srt.gov.ar/nvaweb/publicaciones/NoticiaSRT/93/comitesmixtos.htm>

mes de Mayo de 2005 se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo entre la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante y la Empresa Terminales Río de la Plata. Como reconoce la SRT, “este podría ser un episodio más entre los muchos que ocurren a diario en el mundo de las relaciones del trabajo; sin embargo, hay algo en éste que lo distingue. En el artículo 23 de dicho Convenio queda creada la Comisión Paritaria Permanente para la Salud y la Seguridad en el Trabajo y la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comité Mixto) que está integrado por dos representantes de la empresa empleadora y dos representantes designados por los trabajadores”⁶⁶. En la parte pertinente, el convenio a que hace alusión la SRT establece que “Este Comité realizará entre otras, las siguientes actividades: a) Tratar temas relativos a Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales. b) Incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitando a los

⁶⁶ Artículo electrónico, «Argentina Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el trabajo: un espacio de encuentro entre empresarios y trabajadores», disponible en formato electrónico. Visitado 15.09.05.

trabajadores a tal efecto. c) El seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que los provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas”.⁶⁷

El Dr. José Bettolli, y el Licenciado Luis Warrant –de la Subgerencia de Prevención de la SRT– participaron activamente en la asistencia brindada a los trabajadores de la Marina Mercante. A propósito, de este convenio y la experiencia que se ha extraído de él, el Dr. José Bettolli, miembro de la SRT, señaló que “estamos trabajando muy en firme con los trabajadores mineros y los de televisión por cable de todo el país”. Es de nuestro convencimiento –agregó Warrant– que “en un futuro no muy lejano, todas las actividades laborales van a tener Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto es clave para elevar la calidad de vida de los trabajadores, ya que se ven directamente involucrados en la detección

⁶⁷ artículo 23 Convenio Colectivo de Trabajo entre la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante y la Empresa Terminales Río de la Plata, disponible en formato electrónico.

eliminación de las causas que pueden convertir a su trabajo en la razón del deterioro de su salud o en la de un Accidente”⁶⁸.

5. Los comités paritarios en la Comunidad Europea.

A continuación y como modo de finalización de esta parte de la memoria, veremos lo que sucede a lo largo de alguna de las legislaciones de los países de la Unión Europea, las que si bien no están unificadas en relación a este tema, tienden a la conformación de lo que en nuestra legislación se conoce como Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la realidad cotidiana de la empresa, en cuanto unidad económica y social.

5.1. Alemania.

La legislación alemana no contempla el concepto de delegados de prevención. No existe ningún delegado de los trabajadores que se ocupe de la prevención.

⁶⁸ Artículo electrónico, «Argentina Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el trabajo: un espacio de encuentro entre empresarios y trabajadores», disponible en formato electrónico.

Por su parte si existe la institución de los “Delegados para la seguridad”. Estos delegados *sicherheitsbeauftragte* “son nombrados por el empleador en aquellas empresas con un número de trabajadores superior a veinte. Se debe consultar al comité de empresa antes de su nombramiento. Los delegados de seguridad deben asistir al empleador en la prevención de los accidentes de trabajo y velar por la aplicación efectiva de las disposiciones legales y los reglamentos en materia de salud y seguridad. En aquellas empresas que cuenten con más de tres delegados para la seguridad, la dirección está obligada a convocar una reunión de información una vez al mes como mínimo. Las prescripciones de las asociaciones profesionales contra los accidentes laborales o “*berufsgenossenschaften*” determinan el número mínimo de delegados para la seguridad, el cual dependerá del tamaño de las empresas y de la naturaleza de los riesgos”.⁶⁹

Asimismo la legislación alemana contempla la existencia de la Comisión de Seguridad. En las empresas que no cuentan con un médico de empresa o con un especialista en seguridad, “se deberá

⁶⁹ Vogel L., «*La organización de la prevención en el lugar de trabajo. Un primer balance de la puesta en marcha de la directiva marco comunitaria 1989*», Bruselas, BTS, 1994, pag. 44.

crear una comisión de seguridad o *sicherheitsausschuss* siempre y cuando se haya nombrado a más de tres delegados para la seguridad. Al menos una vez al mes, el empleador deberá proceder a un intercambio de puntos de vista con esta comisión con la participación del comité de empresa”.⁷⁰

5.2. Dinamarca.

En cuanto a la existencia de delegados para la seguridad no se ha previsto ninguna representación específica para las empresas con menos de 10 trabajadores. Las tareas de prevención se efectúan mediante contactos personales entre los trabajadores, los empleadores y los directivos. Por su parte “en las empresas con al menos 10 trabajadores, éstos tendrán que elegir a un delegado para la seguridad por sector de actividad, que constituirá un grupo de seguridad con el responsable jerárquico del sector”.⁷¹

En cuanto a la existencia de comités de seguridad mixtos “en las empresas que cuenten con al menos 20 trabajadores está prevista la

⁷⁰ Ibidem, página 46.

⁷¹ Ibidem, pág. 53.

creación de un comité de seguridad. Este comité contará con la presencia del empleador o su representante y de los miembros del o de los grupos de seguridad cuando no haya más de dos en la empresa. En las empresas donde existan más de dos grupos de seguridad, el comité de seguridad contará con la participación de los siguientes actores: dos miembros elegidos por los delegados de seguridad (y que pertenezcan a los grupos de seguridad), dos delegados del personal que pertenezcan a los grupos de seguridad y el empleador o su representante”.⁷²

5.3. Francia.

Como es la tónica en el resto de Europa, en Francia tampoco se contempla la existencia de Delegados de Prevención. La única novedad que plantea esta legislación es la existencia de un “Comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT)” en la empresa, similar a las experiencias de los demás países. “Se prevé la constitución de un CHSCT en todas aquellas empresas respetuosas del Código de trabajo y con una plantilla de al menos 50 trabajadores. Asimismo, los trabajadores también se podrán agrupar a nivel

⁷² Ibidem, pág. 58.

profesional o interprofesional para constituir un CHSCT en aquellas empresas con menos de 50 asalariados”.⁷³

Asimismo se contempla la posibilidad de crear un Comité de higiene y de seguridad en todas las empresas con un número superior a 20 trabajadores.

5.4. Reino Unido.

A diferencia de lo que ocurre con el resto de la legislación Europea, la británica si contempla la figura del “Delegados para la seguridad”, que denomina *Safety Representatives and Safety Committees Regulations (SRSCR)*, creados en 1977.

En la aplicación de esta figura se prevé que “si el empleador reconoce un sindicato y si dicho sindicato ha nombrado o va a nombrar a los delegados para la seguridad, el empleador deberá consultar a estos delegados para aquellos temas que afecten al grupo o grupos de trabajadores que representan, entre los que puede haber trabajadores no sindicados”.⁷⁴ No existen reglas sobre el número de delegados en

⁷³ Ibidem, pág. 81.

⁷⁴ Ibidem, pág. 33.

relación con el número de trabajadores de la empresa y las prácticas varían considerablemente de una empresa a otra.

En cuanto al comité de seguridad, la ley inglesa dispone que se deben crear comités de seguridad cuando así lo soliciten al menos dos delegados para la seguridad. Estos comités son organizaciones paritarias cuya función principal consiste en hacer un seguimiento de las medidas tomadas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Los SRSCR de 1977 son muy discretos en lo referente al papel, composición y funcionamiento de los comités de seguridad.

CONCLUSIONES

En las anteriores páginas hemos expuesto y analizado los distintos aspectos relacionados con la función que los Comités Paritarios cumplen al interior de las unidades productivas, su reglamentación dentro de la normativa nacional, así como aquellos puntos que en su desarrollo han resultado más problemáticos y la solución que frente a ellos ha asumido tanto la autoridad administrativa como judicial. Asimismo, también hemos hecho una breve exposición de lo que ocurre en otras experiencias legislativas, las cuales, en un número no menor, no cuenta con organismos como los que contempla la ley chilena.

Del sólo análisis de las disposiciones legales y reglamentarias, y frente a los escasos pronunciamientos tanto judiciales como administrativos frente a la labor que están llamados a desempeñar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, parecería que frente a otros países de mayor desarrollo, el nuestro se encuentra en un avanzado nivel en estas materias.

No obstante, según estudios recientes, al menos una persona moriría a diario desempeñando una función laboral ⁷⁵, dentro de las cuales presentan la más alta tasa aquellas actividades relacionadas con la minería, la construcción, el transporte y la agricultura. Estas cifras no son menores, sobre todo si se toma en cuenta que nuestra Constitución, en su artículo 19, garantiza a todas las personas el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud.

La situación se torna aún más preocupante al percatarse de que una gran parte de los trabajadores no tienen acceso alguno a los beneficios que otorga la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Más aún, según se ha informado, existe sobre un 25% de los trabajadores de los cuales no se tienen antecedentes referidos a las condiciones de seguridad en que desempeñan su labor.

⁷⁵ En abril de 2005, la subsecretaría de Previsión Social señaló que los accidentes con resultado de muerte durante el año 2004 alcanzaron a 214, cifra que aumenta al considerar que la estadística contempla sólo a los trabajadores protegidos por la Ley 16.744. Datos obtenidos en artículo disponible en el sitio web de Comités Paritarios, http://www.paritarios.cl/actualidad_sin_proteccion_laboral.htm. Consulta realizada 17.09.2005

Creemos que si bien en muchos aspectos nuestra legislación aparenta estar bien posicionada en los estándares internacionales, en la práctica la situación no es tan auspiciosa, y es necesario realizar una constante revisión al sistema con el objeto de corregir sus deficiencias.

Tal vez el aspecto más valorable de nuestra legislación, es que entrega al trabajo conjunto de empresarios y trabajadores el velar porque las condiciones de higiene y seguridad al interior de la empresa sean las óptimas. Así las cosas, la naturaleza paritaria de esta instancia también propende, al menos idealmente, a la cooperación que debe existir en el ejercicio laboral entre el empleador y los trabajadores.

Creemos que además de la necesaria fiscalización, el aumento de las sanciones en contra de las prácticas tendientes a evitar el establecimiento o el funcionamiento de los Comités Paritarios, es fundamental una labor de concientización, tanto entre los empleadores como entre los trabajadores. A los primeros, es necesario advertirles que contar con mejores condiciones de trabajo significa obtener, finalmente, un mejor desempeño laboral de sus trabajadores; y estos deben incorporar que la seguridad e higiene al interior de la empresa

son factores fundamentales para su integridad personal, y que estas medidas no pueden ser adoptadas como elementos de negociación, sino que son un aspecto importante en sí, un derecho, en el cual es vital invertir todos los esfuerzos que sean necesarios para salvaguardar su cumplimiento.

En términos estadísticos, se puede afirmar que la exigencia legal de constituir entidades preventivas como las de marras ha permitido, junto a otras medidas, alcanzar uno de sus objetivos significativos, como es disminuir los índices de mortalidad e incapacidad producto de accidentes del trabajo al interior de la empresa.

No obstante, cabe considerar que un porcentaje importante de los trabajadores chilenos no están protegidos por esta normativa, debido que la ley hace obligatoria la constitución de los comités de higiene y seguridad a las empresas que cuenten con 25 trabajadores o más, las que en nuestro país no superan el 20% .

Sería importante propender a un mayor ámbito de aplicación de la normativa de prevención, por una parte, modificando la ley en términos de rebajar el número de trabajadores que se requieren para que sea obligatorio constituir un Comité Paritario y, por otra,

manteniendo las campañas de concientización tanto de los empresarios como de los trabajadores, de que la labor preventiva es la única fórmula a seguir para evitar los costos asociados a un accidente, toda vez que lo que se invierte en elementos de seguridad y de prevención será siempre menor que lo que implica –personal y económicamente- la reparación del daño provocado por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

BIBLIOGRAFIA

1. Constitución Política de la República de Chile, Editorial Jurídica, Edición 2004.
2. Código del Trabajo, Editorial Jurídica, Edición 2004.
3. Constitución Política de España, edición actualizada 2004.
4. Gaceta Jurídica, Editorial Lexis Nexis, 1990 a 2004.
5. Alonso Olea, Manuel, “Derecho del Trabajo”, 1993, Madrid, Civitas, 1236 p.
6. Bayón Chacón “Manual del Derecho del Trabajo”, Madrid, Marcial Pons, 7ª edición, 1967 – 1968
7. Hasard Coudron, Salvador, “Tratado práctico seguridad, higiene y accidente del trabajo”, Revista Técnica de Trabajo y Prevención Social, 1969-1970.
8. Humeres Noguera, Héctor, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Santiago, Editorial Jurídica, 16ª edición, 2001, 626 páginas.
9. Hurtado Echeverría, Benjamín, “Higiene y Seguridad Industrial”, Memoria Escuela de Derecho Universidad de Chile, Editorial El Imparcial, 1941, 97 páginas.
10. López-Mena, Luis “las reuniones efectivas de los comités paritarios de Higiene y seguridad del trabajo, Revista de Prevención de Riesgos.
11. Thayer Arteaga, William, “Código del Trabajo y Legislación Social”, Productora Gráfico Andros, 4ª edición actualizada 2002.

12. Vogel L., “La organización de la prevención en el lugar de trabajo. Un primer balance la puesta en marcha de la directiva marco comunitaria 1989”, Bruselas, BTS, 1994.
13. Benavides Fritis, Carlos, “Acción institucional en seguridad e higiene en el trabajo en Chile y especial de la fiscalización”, Memoria Escuela de Derecho Universidad de Chile, año 1999, profesor guía Jorge Drago.
14. Friedrich Latten y Dr. Ned Kurt, “Seguridad e Higiene del Trabajo”, Editorial Essen, Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social, año 1965, 25 páginas.
15. Gallardo Soto, Juan Carlos, “El reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa”, Memoria Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Derecho, profesor guía Claudio Moltedo Castaño, año 1998, 247 páginas.
16. Kuschel Chuecas Gerardo, “Reglamento interno de orden, higiene y seguridad como fuente del Derecho Laboral”, Memoria Universidad de Chile, año 2003, profesor guía Ricardo Juri, 186 paginas.
17. Organización del Trabajo, “La seguridad y la higiene en la industria del hierro y el acero”, Ginebra, 1984.
18. Artículos disponibles en internet:
 - www.dt.gob.cl
 - www.paritarios.cl
 - www.srt.gov.ar

