

38

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Una herramienta primordial para la
prevención de riesgos en el trabajo



38

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Una herramienta primordial para la
prevención de riesgos en el trabajo

CELINA CARRASCO OÑATE
Psicóloga Social

Noviembre 2017

***Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:
Una herramienta primordial para la
prevención de riesgos en el trabajo***

es una publicación del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: A-287688
ISBN: 978-956-9661-67-9

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
www.dt.gob.cl

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, noviembre de 2017
Impreso en Chile

El estudio contó con la colaboración del estadístico Jesús Donari Cares y el apoyo de secretaría de Carolina Meza Zambrano, ambos del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

La autora agradece la colaboración brindada por Jonatán Jiménez Torres, Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud laboral del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y su equipo técnico, quienes realizaron la revisión final del texto y participaron en la organización de los seminarios regionales que permitieron recopilar la información para este estudio.

ÍNDICE

Introducción	7
Metodología	9
Antecedentes	13
Información Encla 2014	
Las recomendaciones de la OIT	21
Conformación y modo de funcionamiento, según legislación nacional	
Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad	
Los Comités Paritarios de Faena	
Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria	
Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)	33
Resultados	37
Contingencias y problemáticas del CPHS desde la perspectiva de sus miembros	
Recursos y colaboración	
Apoyo sindical	
Reconocimiento de la labor	
Recursos y herramientas para ejercicio de la labor del CPHS	
Impacto de las acciones del CPHS	
Acciones de los miembros de los CPHS	
Dificultades para realizar funciones del CPHS	
Satisfacciones en el ejercicio de la labor del CPHS	
Sugerencias y recomendaciones	55
Fiscalizaciones y sanciones del CPHS	57
Resumen y reflexiones finales	59
Bibliografía	63
Anexos	67

INTRODUCCIÓN

Este estudio se inscribe en las líneas de trabajo de investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, correspondientes al análisis de la empresa y sus condiciones de trabajo. En él se indaga el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) de empresas de las regiones Metropolitana, de los Lagos y de La Araucanía, analizando los logros y las dificultades que enfrentan sus participantes en la realización de su labor.

Por otra parte, el conocimiento de la forma de funcionamiento de este importante instrumento permite una aproximación a las condiciones de seguridad imperantes en la empresa, explorando además algunos factores que provocan desigualdades en materias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Las inquietudes en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo van más allá de las consecuencias indudables que tienen para los trabajadores y sus familias las enfermedades, los accidentes, daños y muertes generados en el trabajo. Estas cuestiones están directamente vinculadas con otras esferas como el mercado del trabajo y la productividad laboral, la precariedad e inseguridad laboral, el sistema de protección social, que han afectado incluso el medio ambiente. En este sentido, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son, al mismo tiempo, causa y efecto del proceso de desarrollo socioeconómico¹.

En general, el estudio de la relación entre el trabajo y la seguridad y salud se ha centrado principalmente en los riesgos que están presentes en el medioambiente laboral, y en el análisis de los accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo, la sola evaluación de estos aspectos resulta insuficiente para comprender la complejidad del tema. Las recomendaciones internacionales sugieren abordar y ahondar también en aquellos factores relacionados con las condiciones de trabajo y empleo, las oportunidades de

1 Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Roberto Fontes Lunes. Departamento de Operaciones, Departamento de Desarrollo Sostenible. División de Desarrollo Social. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Banco Interamericano de Desarrollo.

organización, así como la negociación y participación de los trabajadores en los distintos espacios de la estructura empresarial.

En relación con lo anterior, es importante señalar que el nivel de riesgo inherente a una actividad laboral no es el único determinante de condiciones inseguras de trabajo. En ellas influyen también otros factores que pueden exponer a los trabajadores a condiciones riesgosas, entre ellos, la presencia de espacios mal diseñados, la ausencia de dispositivos de seguridad, una carencia de equipamiento de protección individual y colectiva, la falta de procedimientos de trabajo seguro así como el déficit en materia de formación y capacitación de los trabajadores en estas materias.

Igualmente son gravitantes las condiciones sociales imperantes en las empresas, las desigualdades en materia de remuneraciones, una organización deficiente del trabajo, así como relaciones interpersonales poco fluidas entre jefaturas y empleados también pueden tener un efecto dañino en la salud de los trabajadores, que se expresan principalmente en trastornos de tipo psicosocial.

Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, e inclusive el fenómeno actual de la globalización, constituyen factores significativos en el surgimiento de nuevos riesgos psicosociales emergentes. Entre estos destacan las nuevas formas de contratación laboral e inseguridad en el puesto de trabajo, la aparición de contratos precarios y el aumento de la subcontratación. Los trabajadores con contratos precarios suelen realizar las tareas más riesgosas, trabajar en peores condiciones y recibir menos formación en materia de seguridad y salud laborales.

Asimismo, el trabajo en mercados laborales inestables puede ocasionar sentimientos de inseguridad y acrecentar el estrés profesional. El aumento de la carga de trabajo, sumado a un aumento de las exigencias en un menor número de trabajadores, puede provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores².

A causa de estos factores, el estudio presente indagó en cuánto puede (o no) ayudar a su superación la formación y trabajo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

2 [file:///C:/Previsiones_de_los_expertos_sobre_la_aparicion_de_riesgos_psicosociales_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20\(1\).pdf](file:///C:/Previsiones_de_los_expertos_sobre_la_aparicion_de_riesgos_psicosociales_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20(1).pdf)

METODOLOGÍA

El objetivo del estudio es caracterizar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), buscando dar visibilidad a las particularidades que adoptan las condiciones de funcionamiento de estas instancias preventivas, de manera de identificar la presencia de brechas o factores de desigualdad en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El objetivo específico es conocer la percepción y significados que tienen los miembros del CPHS del grupo observado, acerca del ejercicio de su labor y de las acciones que realizan en esta materia, así como el apoyo y colaboración que reciben de sus pares y de la dirección de la empresa.

Para ello se indagó en los siguientes aspectos:

- La gestión preventiva de las empresas, mediante el análisis de las acciones y actividades que realiza el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Las posibilidades de apoyo y recursos de que disponen los encargados de Comité Paritario.
- El grado de satisfacción e interés de los encargados del CPHS en la realización de sus funciones y actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

El estudio tiene como referencias el Convenio N° 187 OIT, de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo; las normas nacionales; el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1969) que aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; el Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1969) que aprueba Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales y el reciente Decreto Supremo N° 47 de 2016³, sobre la

3 El 16 de septiembre de 2016 fue publicado en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 47 que aprueba la "Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". Luego de un amplio proceso de participación de la ciudadanía, el 4 de agosto la presidenta Michelle Bachelet firmó el decreto, dando un paso significativo en la protección de los trabajadores del país. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/destacado1/publicado-decreto-crea-politica-nacional-seguridad-salud-trabajo/>

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se trata de una investigación descriptiva, que busca caracterizar el funcionamiento de los CPHS, indagando en las funciones que ejercen sus integrantes; así como conocer la gestión que estos realizan en la prevención de riesgos en la empresa. Recoge, además, las percepciones acerca del rol y apoyo que reciben de parte de los integrantes de la empresa para el desempeño de su labor. El enfoque cualitativo empleado, por su parte, permite analizar la información de acuerdo con el contenido de las opiniones de los entrevistados, recogidas en entrevistas a una muestra de miembros de CPHS de empresas de tres regiones de la zona central del país, recuperando su motivación y apreciaciones respecto del tema.

La muestra fue obtenida mediante el envío de correos electrónicos a los integrantes de los CPHS inscritos en los archivos de la Dirección del Trabajo y del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de las regiones Metropolitana, La Araucanía y Los Lagos y mediante un *banner* instalado en la página *web* de la DT, invitando al 1^{er} Encuentro de Comités Paritarios: "Una Herramienta Poderosa en Prevención de Riesgos". Se recibieron 1.200 inscripciones, entre las que fueron seleccionados 560 participantes, representantes de trabajadores y de empresas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Prioridad a los CPHS de regiones.
- Inclusión forzosa de los CPHS del ISL, de empresas pertenecientes al sector privado
- Según fecha de inscripción e interés por participar.

Debido a lo anterior, la selección de los participantes de este estudio corresponde a una muestra no probabilística, y por tanto la interpretación de los datos está circunscrita al conjunto de CPHS que participaron de este estudio y sus resultados no se pueden generalizar.

Las fuentes primarias de información provienen de datos recopilados mediante un cuestionario⁴, con preguntas cerradas de elección múltiple, distribuido

4 Cuestionario incluía datos personales, sexo, edad, región, antigüedad en el cargo, tipo de función que realiza en el CPHS, funciones que realiza el CPHS, apoyo de la empresa para realizar funciones, colaboración y participación de los trabajadores en el CPHS, logros y satisfacción con la labor que realiza, entre otras temáticas. Algunas de estas preguntas se adaptaron del cuestionario EU-OSHA, de la Agencia Europea sobre Salud y Seguridad en el Trabajo y el cuestionario Istat, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, de España.

entre los representantes de trabajadores integrantes de CPHS que asistieron al primer seminario de CPHS organizado por la Dirección del Trabajo⁵, realizado en las regiones de La Araucanía, Los Lagos y Metropolitana; logrando 286 cuestionarios válidos.

Otro recurso de información consistió en la realización de 15 entrevistas en profundidad a miembros de CPHS, representantes de los trabajadores y entrevistas a expertos y técnicos en prevención de riesgos.

Las fuentes secundarias corresponden a la revisión de datos de los registros administrativos acopiados por la Dirección del Trabajo, acerca de los CPHS y la información que entregaron las encuestas laborales Encla de 2011 y 2014.

Este estudio aspira a ser un aporte al conocimiento de las condiciones de seguridad y salud presentes en las empresas, entregar información de interés para las acciones preventivas y fiscalizadoras que realiza el servicio en esta materia y a contribuir con elementos para el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo que realiza el gobierno para implementar la Política de Seguridad y Salud laboral.

La información busca, además, colaborar en el desarrollo de indicadores de control y seguimiento de los CPHS, ayudando a identificar las iniciativas o intervenciones más efectivas que permitan evaluar el impacto de las acciones de prevención de riesgos realizadas por los representantes de los CPHS, aspectos significativos para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

5 "1^{er} Encuentro de Comités Paritarios: Una Herramienta poderosa en Prevención de Riesgos". Organizado por la Unidad de Seguridad y Salud Laboral (Usesal), del Depto. de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. Octubre-Noviembre 2016.

ANTECEDENTES

En Chile, una parte importante de la gestión de seguridad en las empresas radica en los instrumentos de prevención de riesgos⁶ que deben operar en todas las empresas y cuya existencia depende del número de trabajadores que laboren en ellas. Su finalidad es entregar herramientas al empleador para organizar la prevención de los riesgos laborales, contribuyendo al control y disminución de estos en la salud de las personas.

La legislación chilena establece la posibilidad de participación de los trabajadores en materia de gestión de los riesgos laborales mediante la formación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siendo su implementación obligatoria para las empresas de más de 25 dependientes. Este instrumento bipartito es una de las pocas instancias de participación directa que existen en la empresa, y es un importante recurso para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ya que permite a los trabajadores ser parte de la toma de decisiones en materias que les conciernen directamente, como la prevención de los riesgos para la salud, la investigación de accidentes, el diagnóstico de los riesgos laborales, así como la capacitación de sus pares en materias de seguridad y salud laboral.

Considerando el carácter sustancial de este tema, es de interés bipartito abordar y negociar acerca de ello, ya que se parte del supuesto que ambas partes están interesadas en mejorar las condiciones de trabajo, evitando de esta manera condiciones riesgosas. Por esta razón, esta colaboración puede contribuir en gran medida a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo.

En este sentido, resulta de interés el análisis del funcionamiento de dichos comités, que deben estar compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores, estos últimos elegidos por votación. Mediante este instrumento participativo los representantes de los trabajadores pueden, amparados por la ley, tener injerencia en la administración de la seguridad de la empresa y

6 Descritos y normados por los Decretos Supremos N° 40 y N° 54 del Ministerio del Trabajo y el Artículo N° 153 del Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo, 1969.

en aspectos que les conciernen directamente en su integridad y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, pueden asesorar e instruir a sus pares en el uso correcto de los elementos de protección personal y de todos los dispositivos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de todos los estamentos de la empresa, investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, decidir la responsabilidad del trabajador frente al accidente o enfermedad profesional que lo afecta, indicar las medidas de higiene y seguridad para prevenir los riesgos en el trabajo, cumplir con las funciones que determine el organismo administrador respectivo y promover la capacitación de los trabajadores.

La experiencia internacional constata que la participación de los trabajadores es un recurso fundamental en la prevención de los riesgos laborales. La combinación de una alta participación, tanto formal como informal, en la organización es uno de los indicadores que influye en una buena calidad del trabajo y, por tanto, en la calidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación de los trabajadores tiene lugar mediante un variado número de formas de representación, que reflejan las relaciones laborales, las tradiciones sindicales y los acuerdos en materia de trabajo existentes en cada país; sin embargo, la forma más común de representación en el campo de la salud laboral es la de los delegados de prevención, los que existen en algunos países de la Unión Europea⁷. Esta figura refuerza la participación de los trabajadores al tener dedicación exclusiva en las materias de prevención de los riesgos en la empresa.

En estos países, la representación de los trabajadores en salud laboral está centrada en las relaciones entre los representantes de los trabajadores, sindicatos, comités de seguridad y salud o cláusulas de salud y seguridad en la negociación colectiva y los diversos tipos de organización para la gestión de la prevención adoptados por los empleadores. El análisis de estas experiencias

7 Las investigaciones realizadas en países anglosajones y escandinavos muestran que las empresas en las que los sindicatos están presentes son más seguros y presentan mejores resultados en materia de salud laboral. El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral europea. (Proyecto EPSARE), 2009. Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad, ETUI-REHS. https://www.researchgate.net/publication/281372866_El_impacto_de_los_delegados_de_prevenccion_en_la_salud_laboral_Una_perspectiva_europea_Proyecto_EPSARE_2009

indica que las empresas que tienen disposiciones participativas en los lugares de trabajo conducen a mejores prácticas de gestión de la prevención de los riesgos y presentan mejores resultados en materia de protección de la salud y seguridad de su personal.

Un estudio realizado en Canadá⁸ a una muestra de trabajadores de nueve empresas industriales constató que cuanto más respetados, consultados y escuchados se sienten los trabajadores, mayor es su disposición a implicarse en la solución de los problemas. En el caso contrario, los trabajadores se repliegan en sus propias reglas e, incluso, pueden llegar a negar la realidad del riesgo. El estudio también constató que para que los trabajadores se impliquen en las políticas preventivas, la dirección de la empresa debe tener una imagen de credibilidad en las materias de salud y seguridad. De este estudio los investigadores comparten cuatro recomendaciones de interés:

- Los trabajadores son especialmente sensibles a las prácticas de gestión de la prevención: han de estar convencidos de que la empresa se esfuerza por asumir sus propias responsabilidades.
- La dirección debe promover el trabajo en equipo, la ayuda mutua y el enriquecimiento de las tareas: si los trabajadores se apoyan entre sí es más fácil que desarrollen estrategias de seguridad comunes.
- No basta con informar a los trabajadores acerca de los riesgos, sino que se debe promover una comunicación interactiva para que expresen su propia experiencia.
- El Comité de Seguridad y Salud debe favorecer el contacto regular con los trabajadores para informarse de sus problemas, promover la participación directa tanto de los trabajadores como de los supervisores y, sobre todo, hacerse visible en los lugares de trabajo.

Por su parte, Chile cuenta con un marco legislativo favorable a la mejora de las condiciones de trabajo y salud, pero este resulta insuficiente y su impacto se ve disminuido por la ausencia de una cultura nacional de seguridad, por el desigual poder existente en las relaciones laborales y por la escasa presencia de organizaciones sindicales en el país.

8 Estudio realizado por GRASP, Groupe de Recherche sur des Aspects Sociaux de la Prévention). Simard M, Carpentier-Roy M-C, Marchad A, Ouellet F. Processus organisationnels et psychosociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail. Rapport R-221 <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=28&pag=06&titulo=Clima-laboral-e-implicacion-de-los-trabajadores> (Texto completo del informe disponible en www.irsst.pc.ca)

INFORMACIÓN QUE APORTA LA ENCLA 2014

En este sentido, los datos que aporta la Encla 2014 confirman que existe escasa participación⁹ de los actores laborales en la toma de decisiones de la empresa, aspecto que se refleja en el ámbito de la gestión y en aquellas materias que atañen directamente a los trabajadores.

La misma encuesta señala que las empresas son poco inclusivas al momento de tomar decisiones en materia de prevención de riesgos y que a medida que crece su tamaño menos oportunidades tienen los miembros del colectivo laboral de participar en decisiones en relación con estos aspectos. La Encla 2014 constató, además, que en la mayoría de las empresas –principalmente en aquellas de mayor tamaño– las decisiones en estas materias están concentradas en los niveles gerenciales y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de participación.

Cuadro 1

Distribución de empresas por nivel más alto de la empresa en el que se toman las decisiones en materia de seguridad y salud laboral

Nivel	Cantidad	Porcentaje
A nivel de la gerencia general de la empresa (o dueño)	67.474	76,1
En un nivel intermedio de la empresa	16.764	18,9
En los niveles operativos de la empresa	4.428	5,0
Total	88.666	100

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios a Empleadores)

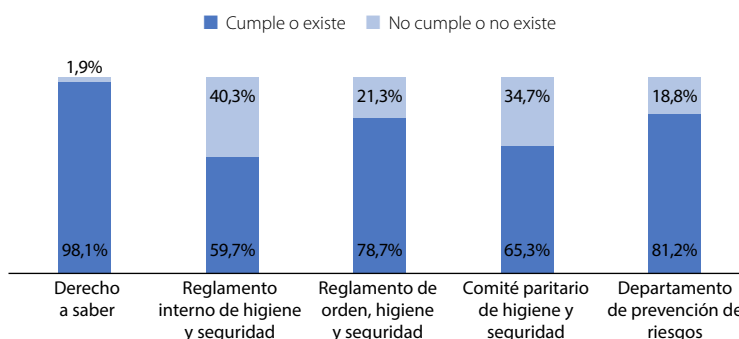
El análisis de los resultados de la última Encla (2014) muestra el cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos en las empresas chilenas¹⁰. Estos instrumentos son fundamentales para la gestión de la seguridad y salud laboral, y su adecuada implementación facilita el control y manejo de los riesgos de accidentes y la prevención de las enfermedades profesionales.

9 La participación de los trabajadores en las empresas está prácticamente restringida a aspectos puramente consultivos y de información, sin que signifique cambios en materia de distribución del poder interno en las empresas mediante sistemas de gestión menos verticalistas y que otorguen realmente a los trabajadores la posibilidad de participar en la gestión de la empresa. Conclusiones de la Octava encuesta Encla 2014. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

10 Derecho a Saber (en todas las empresas); Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, (desde un trabajador); Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, (desde diez trabajadores); Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (más de 25 trabajadores) y Departamento de Prevención de Riesgos, (más de 100 trabajadores).

De acuerdo con esta encuesta, los empleadores declaran que el instrumento de prevención de riesgos que tiene mayor presencia en las empresas es el Derecho a Saber (o Deber de Informar): el 98,1% de las empresas entrega algún tipo de información relacionada con la existencia de riesgos laborales en su (o sus) establecimiento(s), así como de sus procedimientos preventivos.

Gráfico 1
Distribución porcentual de empresas según cumplimiento en la implementación de los instrumentos de prevención de riesgos, por instrumento

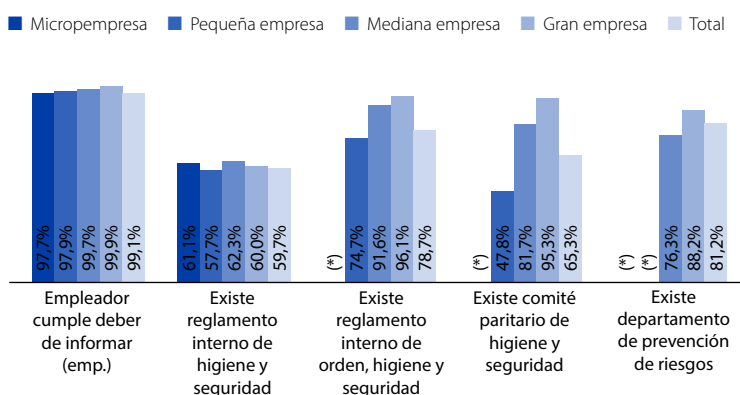


Fuente: Encla 2014. Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Para el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuya función consiste en regular la actividad al interior de la empresa en cuanto a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones, entre otros aspectos, existe 59,7% de cumplimiento, mientras que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad –al que le compete, entre otras funciones, la labor de fomentar la seguridad en la empresa con participación de los trabajadores–, presenta un cumplimiento de 65,3%. Por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, exigible para las empresas con diez o más trabajadores, se implementa en el 78,7% de las empresas y el Departamento de Prevención de Riesgos es implementado en el 81,2% de aquellas que deben cumplir con este instrumento.

Considerando el tamaño de las empresas, es posible ver que la mediana y la gran empresa tienen los mayores porcentajes de cumplimiento en la implementación de estos instrumentos preventivos. La mayor deficiencia en el cumplimiento de instrumentos, como el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, corresponde a la pequeña empresa, con 57,7% y 47,8%, respectivamente.

Gráfico 2



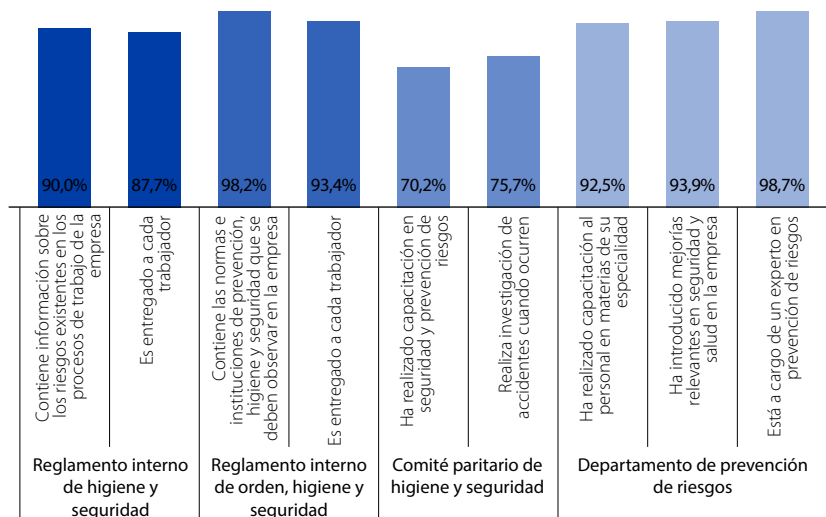
En cuanto al funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos que deben operar en la empresa, la Encla 2014 constata que la percepción de los empleadores en cuanto a la eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos es más positiva para el funcionamiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En un porcentaje importante de empresas este contiene las instrucciones concerniente a las normas que se deben observar en la empresa en cuanto a contenidos de seguridad y salud, y una copia de él debe ser entregada a cada trabajador.

En cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, su eficacia en relación con la incorporación de información de los riesgos laborales presentes en los procesos de trabajo de la empresa y su respectiva entrega a los trabajadores, también es valorada positivamente.

El instrumento que presenta la percepción más negativa desde el punto de vista de los empleadores es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debido a que en su concepto este no ejerce en forma óptima sus funciones relacionadas con la capacitación a trabajadores en las materias de prevención de los riesgos laborales y en la investigación de accidentes del trabajo que ocurren en las empresas.

Por su parte, las respuestas de los trabajadores encuestados por la Encla 2014, en relación con el funcionamiento de estos instrumentos preventivos, no difieren mucho de las respuestas de los empleadores. Ambos coinciden en la opinión más positiva para el funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y concuerdan en la percepción negativa, en cuanto a la poca eficacia en el ejercicio de sus funciones, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Gráfico 3
Porcentaje de empresas según eficacia de los Instrumentos de Prevención de Riesgos



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

La percepción de los trabajadores es aún más negativa que la de los empleadores en relación con el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, en cuanto a la poca eficacia de este instrumento en su función de capacitación del personal en materias de su competencia.

Considerando el tamaño de las unidades productivas, y en opinión de los empleadores, en las pequeñas empresas el Comité Paritario de Higiene y Seguridad presenta los niveles más bajos de percepción de eficacia en cuanto a sus funciones de capacitación en seguridad y prevención y en la investigación de accidentes del trabajo. Percepción que también es compartida por los trabajadores.

Un estudio anterior realizado por el Departamento de Estudios en el sector de la mediana minería constata que en la política de prevención de riesgos de las empresas no hay una real participación de los trabajadores, y la que existe tiene mucho de formalismo. Entre los espacios de participación mencionados en dicha investigación aparecen las charlas diarias de cinco minutos, las reuniones mensuales del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) y aquellas para coordinar el trabajo; pero estas instancias no cuentan con los espacios necesarios para discutir los problemas de seguridad que enfrentan en el trabajo. En general, existe poca reflexión en las empresas en torno a la importancia de

la utilidad y beneficio de estos instrumentos preventivos, indispensables para evitar accidentes. En la mayoría de las empresas hay un cumplimiento más formal que real en cuanto a su existencia, visto más bien como una obligación legal que como respuesta a la conciencia de contribuir con ellos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores¹¹.

Los elementos presentados dan cuenta de las dificultades de actuación que presenta el CPHS; sin embargo este instrumento puede transformarse en un interesante recurso para promover la participación de los trabajadores, mediante la gestión y organización de los recursos y contenidos relacionados con la protección de la seguridad y salud en la empresa.

En este contexto, resulta de interés estudiar el funcionamiento del CPHS, conocer su actuación e impacto en las materias de prevención de los riesgos laborales que implementan en las empresas, su vínculo con los sindicatos¹², como mecanismo de apoyo a la participación de los trabajadores en la gestión preventiva, indagando en sus logros y limitaciones de sus acciones, sumado a un entorno laboral que continúa siendo poco favorable a la acción colectiva.

11 Carrasco C. y Vega P. Seguridad en la Mediana Minería de la Región de Antofagasta. Cuaderno de investigación nº 43. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2011.

12 El Código del Trabajo en su Artículo 220/ N° 8. Plantea que: son fines principales de las organizaciones sindicales: Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

LAS RECOMENDACIONES DE LA OIT

En cuanto a la información, consulta y participación en el área de seguridad e higiene ocupacional en el trabajo¹³, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció el Reglamento sobre Seguridad e Higiene Ocupacional y Medioambiente de Trabajo¹⁴, que deben implementar las empresas, considerando la realidad de cada país. Entre estas propone lo siguiente:

- Entregar la información apropiada a los representantes de los trabajadores acerca de las medidas que ha tomado el empleador para garantizar la seguridad e higiene ocupacional, de manera que estos puedan consultar a sus organizaciones respecto de dicha información, resguardando las medidas de seguridad y el secreto comercial de la empresa.
- Permitir que los trabajadores o sus representantes puedan realizar investigaciones y consultar con el empleador por todos los aspectos de la seguridad e higiene ocupacional relacionados con su trabajo. Para ello, y por mutuo acuerdo, puedan recurrir a la asesoría de personal externo.

La Recomendación N° 164 de la OIT, Convenio Suplementario N° 155, señala que los derechos de información y consulta de temas de salud y seguridad deberán otorgarse a ciertas instituciones participativas: delegados de seguridad de los trabajadores, comités de salud y seguridad de los trabajadores, comités conjuntos de salud y seguridad, y otros representantes de los trabajadores. Esta norma también establece principios importantes que afectan la naturaleza y el contenido de la información y consulta. Ante todo, estas prácticas deberán permitir que las formas especializadas de representación de los trabajadores arriba mencionadas “contribuyan al proceso de toma de decisiones a nivel de la empresa respecto de los temas de salud y seguridad”.

Estos derechos también plantean la necesidad de:

13 M. BIAGI, Consulta e información acerca de salud y seguridad, de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, Ginebra, 1998, Capítulo 21.

14 Convenio N° 155 (1981) de la OIT.

- Dar a los trabajadores y sus representantes la información adecuada relativa a aspectos de salud y seguridad, permitir que examinen los factores que afectan los temas de salud y seguridad, y se les deberá alentar para que propongan medidas en este tema.
- Realizar consultas cuando se planeen nuevas medidas importantes en materia de seguridad e higiene, antes de que se lleven a cabo las mismas y buscando contar con el apoyo de los trabajadores respecto de dichas medidas.
- Consultar por los cambios en materia de planificación de los procesos de trabajo, su contenido y organización del trabajo, ya que estos podrían tener implicancias en la salud y seguridad de los trabajadores.
- Los empleadores deben informar y consultar, con anticipación, a los representantes de los trabajadores, de todos aquellos proyectos, medidas o decisiones que podrían tener efectos o consecuencias nocivas en la salud de los trabajadores.

CONFORMACIÓN Y MODO DE FUNCIONAMIENTO SEGÚN LEGISLACIÓN NACIONAL

La Ley N° 16.744, de 1969, dio existencia legal a los CPHS, como entidades técnicas y bipartitas, y estipuló que deben estar integrados por representantes de los trabajadores y de la empresa¹⁵.

De acuerdo con la normativa legal¹⁶, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, deberán ser organizados Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y de los trabajadores. Sus decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley mencionada, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un CPHS.

Los CPHS deben estar compuestos por tres representantes patronales y tres de los trabajadores. Por cada miembro titular deberá ser designado, además, otro en carácter de suplente. Las elecciones de los representantes de los

15 Artículo 66 de la Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo.

16 Decreto Supremo N° 54, Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

trabajadores se efectuarán mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el presidente del CPHS que termina su periodo, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena. Los miembros del CPHS durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Los representantes patronales deberán ser, preferentemente, personas vinculadas a las actividades técnicas desarrolladas en la industria o faena donde se haya constituido el CPHS.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores en general, se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Trabajar efectivamente en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores de seguros contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales; o haber prestado servicios en el Departamento de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos durante un año.

De la elección se levantará acta en triplicado en la que se dejará constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y las personas elegidas que deseen hacerlo. Una copia se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y la tercera al CPHS. Cualquier reclamo o duda pertinente a la elección del CPHS será resuelta por el Inspector del Trabajo que corresponda.

El CPHS recién conformado iniciará sus funciones al día hábil siguiente a aquel en que finalice el periodo del anterior comité y la empresa tendrá la obligación de otorgar facilidades y adoptar medidas para su buen funcionamiento. Por otra parte, si la empresa cuenta con Departamento de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte por derecho propio del CPHS, sin tener derecho a voto en las reuniones pudiendo además delegar sus funciones.

Las reuniones ordinarias del CPHS serán mensuales, pero podrá hacerlo en

forma extraordinaria si lo requieren, conjuntamente, un representante de los trabajadores y uno de la empresa. Además, debe reunirse cada vez que un accidente del trabajo cause la muerte a un trabajador, o que el presidente del CPHS estime que las consecuencias de un accidente puedan generar una disminución permanente de la capacidad de ganancia de un trabajador, en un porcentaje superior a 40%.

El modo de funcionamiento está igualmente normado: cada comité debe designar un presidente y un secretario, cargos que no pueden recaer en el experto en prevención; todos los acuerdos serán adoptados por simple mayoría; y si un integrante deja de prestar servicios a la empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada, debe cesar en su cargo y los miembros suplentes reemplazarán a los titulares por vacancia del cargo.

En todas aquellas empresas que tengan la obligación de constituir un CPHS y en aquellas empresas que cuenten con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deben actuar coordinadamente con él, para ello las empresas deberán proporcionar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad toda la información relacionada con sus funciones.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD¹⁷

Las funciones del CPHS consisten en asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como la protección de maquinarias y herramientas de trabajo, sistemas o equipos de captación de contaminantes del aire, etcétera y no solo los elementos de protección personal.

Los medios preferentes con los que cuenta el CPHS para cumplir la anterior función son:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de

17 Tomado del Artículo 24º.- Deberes, atribuciones y responsabilidades de los miembros del CPHS. D.S. N° 54, de 21.02.69, del M. del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo.

- b) Uso de los recursos, asesorías o colaboraciones que pueda obtener de los organismos administradores.
- c) Mediante la organización de reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

Otra de las funciones a destacar es la vigilancia del cumplimiento tanto de parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, desarrollando una labor permanente al respecto.

Formulando programas relativos al estado de las maquinarias e instalaciones. Para esto debe, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales, practicar una completa y acuciosa revisión de maquinarias, equipos e instalaciones diversas; de almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos, de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y en general de todo aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación de servicios. Tras la revisión, deberán realizar un análisis de lo recopilado, así como de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un periodo tan largo como sea posible, con objeto de relacionarlos entre sí.

Para realizar bien su labor, el CPHS debe jerarquizar los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud; determinar la necesidad de asesoría para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtenerla del organismo administrador; fijar 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 las empresas.

Una vez puesto en práctica el programa –que no será rígido, sino un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios– el CPHS debe controlar su desarrollo y evaluar resultados. En la medida que las etapas vayan siendo cumplidas, serán incorporadas nuevas e introduciendo modificaciones.

Otra de las funciones centrales del CPHS es investigar las causas de los accidentes

del trabajo y enfermedades profesionales que ocurren en la empresa, así como decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a negligencia inexcusable del trabajador. Igualmente deben indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales. Para todo lo anterior, será obligación de las empresas, a quienes la ley no exige tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieron con indicación, a lo menos, de los siguientes datos:

- Nombre del accidentado y su trabajo.
- Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido, expresado en días u horas.
- Lugar del accidente y circunstancia en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere.
- Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubros de producción, según convenga.
- Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por periodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada al o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuando lo 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 promedio, anuales o en determinados periodos, tasas acumulativas en un periodo dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquella proporcionarla.

La ley faculta a los CPHS para denunciar el incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene por parte de la entidad empleadora a las Seremis de Salud, cuando las empresas están afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, o a la respectiva Mutualidad de Empleadores a la que esté adherida la empresa, organismos que pueden aplicar recargos a la cotización adicional por dicho incumplimiento.

Por su parte, a la Dirección del Trabajo le compete controlar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en las empresas y las normas establecidas en los reglamentos que rigen los CPHS, sancionando su infracción.

Además de lo anterior, el CPHS debe cumplir las demás funciones o misiones

que le encomiende el organismo administrador respectivo, así como promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

Por otra parte, las entidades empleadoras pueden acceder a una rebaja de la tasa de cotización adicional, acreditando, entre otros requisitos, tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

LOS COMITÉS PARITARIOS DE FAENA¹⁸

La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

- Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen. Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de este, los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI

18 Decreto Supremo N° 76. Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. Título IV. Artículos 14 al 25.

D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función.

- Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.
- Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Cuando no existe el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por estos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que esté afiliada o adherida dicha empresa.

Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena, en el ejercicio de sus atribuciones deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, y serán obligatorios para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo con el D.S. N° 54, este podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros. El Comité Paritario de Faena estará constituido por 6 miembros. El Comité Paritario de Faena estará integrado por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores. El miembro que deje de serlo, por las causales establecidas en el artículo 21 del D.S. N° 54 o porque la empresa haya terminado su relación contractual con la empresa principal, deberá ser reemplazado siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento, si así correspondiere.

La empresa principal deberá integrar en todos los casos el Comité Paritario

de Faena con, al menos, un representante que designe al efecto y uno de sus trabajadores. Además, deberá integrar el Comité, al menos, un representante del empleador y uno de los trabajadores de una o dos de las empresas contratistas o subcontratistas, a elección de la empresa principal, cuya permanencia en la obra, faena o servicios sea igual o superior a treinta días, y que tengan mayor número de trabajadores.

En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, estas se deberán seleccionar de acuerdo con el riesgo inherente a sus labores y a la permanencia que tendrán en la obra, faena o servicios.

Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena se elegirán conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando la empresa que deba participar en el Comité Paritario de Faena tenga o deba tener constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios elegidos de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 54, lo integrará el representante que goza de fuero.
- b) Cuando el Comité Paritario de la empresa que deba participar no tenga un representante de los trabajadores con fuero, se definirá la participación por sorteo de uno de los tres representantes del Comité.
- c) Cuando la empresa que participará no deba constituir Comité Paritario de acuerdo al D.S. N° 54, se elegirá un representante especial.

El representante especial será elegido en una asamblea de trabajadores a celebrarse en cada una de las empresas que deben integrar dicho Comité.

La convocatoria a la asamblea debe efectuarla cada empresa, a instancias de la empresa principal. Para este efecto, deberá informar oportunamente a aquellas empresas contratistas o subcontratistas, cuando deban integrar el Comité Paritario de Faena, indicándoles que dentro del plazo máximo de 3 días deberán convocar y realizar la respectiva asamblea. Del resultado de esta asamblea se deberá informar a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de aquel en que esta se haya realizado. Se deberá levantar un acta de lo ocurrido en la asamblea.

Si el trabajador elegido como representante especial no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que dicho trabajador sea debidamente capacitado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Faena serán,

por la empresa principal, el encargado de la obra, faena o servicios, o quien lo subroge y, por la empresa contratista o subcontratista, el encargado de la tarea o trabajo específico, o quien lo subroge.

El tercer representante del empleador será designado considerando lo establecido en el artículo 9º del citado D.S. Nº 54, de 1969.

Corresponderá a la empresa principal, así como en su caso, a las empresas contratistas y subcontratistas, otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA PORTUARIA

Las empresas de muellaje estarán obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales de la misma, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme con el promedio mensual del año calendario anterior¹⁹.

Esta norma deroga la restricción contenida en el inciso final del artículo 66 de la Ley Nº 16.744, en relación con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que afecta el sector portuario, y se incorpora un nuevo artículo 66 ter, en el que se establece la obligación para las empresas de muellaje de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Faenas Portuarias, en los casos que indica.

19 Hasta antes de la dictación de la ley en comento, el inciso final del artículo 66 de la Ley Nº 16.744 exceptuaba de la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a las faenas que realizan los trabajadores portuarios, dejando la constitución de estos a la discrecionalidad del empleador. Derogación a la restricción contenida en el inciso final del artículo 66 de la Ley Nº 16.744.: Así, el artículo 2 de la Ley Nº 20.773, establece lo siguiente:
"Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:
1) Suprímese el inciso final del artículo 66.
2) Agrégase el siguiente artículo 66 ter:

OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE MUELLAJE Y EMPRESAS PORTUARIAS DE CONSTITUIR COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Las empresas de muellaje deberán constituir y mantener Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en cada puerto en que operen, si sumados los trabajadores permanentes y eventuales de la misma, trabajan habitualmente más de 25 trabajadores, considerando el promedio mensual del año calendario anterior.

Creación de reglamento para la aplicación del artículo 2 de la Ley N° 20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria:

Por su parte el artículo 2 en sus incisos 2º, 3º, dispone lo siguiente:

“Los trabajadores integrantes del Comité Paritario indicado en el inciso anterior deberán ser elegidos entre los trabajadores portuarios permanentes y eventuales de la respectiva entidad empleadora, en la forma que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones en las materias de su competencia serán obligatorias para todas estas entidades empleadoras y sus trabajadores”.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la autoridad competente deberá dictar un reglamento que regule la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, que funcionen en las empresas de muellaje y en las empresas portuarias, ya sean públicas, concesionadas o privadas. En lo pertinente a la integración de los comités paritarios de higiene y seguridad, este reglamento determinará los procedimientos y requisitos que deberán cumplir los trabajadores portuarios, tanto permanentes como eventuales, para ser electos en el respectivo comité paritario. Conjuntamente se desprende del artículo 2 inciso 3º que, en el puerto donde existan dos o más empresas de muellaje, a cada una de ellas le corresponderá entregar todas las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones en las materias de su competencia serán

obligatorias para todas estas entidades empleadoras y sus trabajadores. Así, la misma norma en análisis en sus incisos 4º, 5º y 6º establece:

“Al Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponderá la coordinación de los Comités Paritarios de empresa y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66, en los casos y bajo las modalidades que defina el reglamento”.

Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán elegidos por estos, en la forma que determine el reglamento. Corresponderá igualmente al reglamento establecer un mecanismo por el que las distintas entidades empleadoras obligadas designen a sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El Comité a que hace referencia este artículo se denominará para todos los efectos legales Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

En conformidad a estos preceptos, el reglamento deberá contener normas que le otorguen al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de puerto la facultad de coordinar a los Comités Paritarios de las empresas de muellaje existentes en el recinto portuario y, junto con ello, el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66 de la Ley N° 16.744, “Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”. A su vez, el inciso 5º establece que el reglamento será el instrumento que regulará quiénes serán los trabajadores miembros del Comité y deberá también establecer el mecanismo por el que las distintas entidades empleadoras designen a sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Considerando la legislación descrita anteriormente, el CPHS como instrumento constituye una herramienta fundamental para implementar y fortalecer la gestión preventiva al interior de la empresa, ya que permite una relación directa con los trabajadores y está avalado por la ley para realizar sugerencias y propuestas de mejoras en las materias de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, en la práctica este instrumento preventivo no es usado en toda su potencialidad por sus integrantes y por las empresas.

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO²⁰ (PNSST)

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) se enmarca en los lineamientos del Convenio 187 de la OIT²¹, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ratificado por Chile y que entró en vigencia en abril del 2012.

La construcción de la política nacional se realizó mediante un proceso de consulta y diálogo que contó con una participación tripartita. Su diseño y formulación se logró en conjunto con las organizaciones más representativas de trabajadores (CUT), empleadores (CPC) e instituciones públicas relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo. El proceso, además, recogió la opinión de los actores regionales, organizaciones sindicales, gremiales, empleadores, universidades y organismos públicos vinculados con el tema.

Es importante destacar que entre los principales compromisos que adquiere esta política nacional en el área normativa está el consagrar la seguridad y salud laboral como un derecho fundamental específico en nuestra Constitución Política del Estado.

Los ejes centrales de la Política, en materia de principios, son los siguientes:

- a) El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores constituye una garantía de derecho fundamental.
- b) Un enfoque de prevención de los riesgos laborales, esto es, priorizar las medidas preventivas por sobre las medidas de protección.

20 Decreto Supremo N° 47; de 16 septiembre de 2016, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

21 El Convenio 187 de la OIT de 2006 sobre el marco promocional de la seguridad y la salud en el trabajo es fruto de la Estrategia Global de la OIT y pivota sobre cuatro elementos: una política nacional, un sistema de seguridad y salud en el trabajo, un programa nacional y el fomento de una cultura nacional de prevención. Esta tiene como eje fundamental la construcción de una cultura de la prevención, entendida esta como: "el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención". <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C187>

- c) Equidad e igualdad de género.
- d) Universalidad e inclusión, ello implica que la política y las acciones derivadas de esta, considerará a todos los trabajadores, ya sea, dependientes o independientes, del sector público o privado, sin discriminación.
- e) Solidaridad en el aseguramiento de los riesgos laborales.
- f) Participación y diálogo social en el proceso de diseño, implementación, evaluación e implementación de las mejoras de la política y acciones que se realicen.
- g) Integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas en situación de discapacidad.
- h) Unidad de acción y coordinación entre las distintas instancias públicas o privadas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- i) Mejora continua en la implementación de la política y las acciones derivadas de esta, implementando para ello un proceso de revisión continuo.

Estos principios encuentran una primera concreción en los objetivos que se propone alcanzar la política:

- a) Desarrollar y promover una cultura preventiva en toda la sociedad, incorporando para ello la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema educativo y en los programas de formación de competencias laborales.
- b) Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los objetivos, ámbitos de acción y desafíos de la Política Nacional de SST.
- c) Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora, de manera de garantizar un cumplimiento efectivo y oportuno de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, otorgadas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744.
- e) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva.
- f) Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mejorando el procedimiento de diagnóstico y reporte de esos siniestros.
- g) Promover la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social.
- h) El empleador será responsable de la gestión integral de los riesgos en los lugares de trabajo.

En relación con los CPHS, propone la creación de un fondo nacional para la investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de un plan nacional de formación de competencias y un fondo de capacitación en estas materias para trabajadores, dirigentes sindicales e integrantes de los CPHS.

En cuanto al tema de género, los compromisos de la política nacional plantean la necesidad de llevar registros desagregados por sexo para los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia, prestaciones de la Ley N° 16.744, así como la necesidad de que exista representatividad femenina y equidad de género en los directorios del CPHS (no más del 60% del mismo sexo).

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de los datos generales obtenidos en la encuesta aplicada a los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad participantes del 1^{er} Seminario de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad realizado en las regiones de Los Lagos, La Araucanía y Metropolitana.

El seminario contó con la participación de representantes de Comités Paritarios de varias regiones, entre estos destacan la Región Metropolitana (44,4% de representantes), La Araucanía (32,9%) y Los Lagos (9,4%). En total se logró obtener 286 cuestionarios válidos.

Del total de miembros de los CPHS que colaboraron en este estudio, 130 de ellos corresponden a representantes de trabajadores y 156 son representantes de empresas.

Cuadro 2
Cantidad y distribución porcentual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad encuestados, según región. Año 2016

Región	Cantidad	Distribución (%)
Antofagasta	4	1,4
Atacama	1	0,3
Valparaíso	23	8,0
Metropolitana	127	44,4
L.B. O'Higgins	1	0,3
Biobío	3	1,0
La Araucanía	94	32,9
Los Lagos	27	9,4
Sin información	6	2,3
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De acuerdo con la rama de actividad económica, los representantes de los CPHS trabajan en empresas que se ubican en mayor medida en los sectores de las actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler (25,9%), seguido de los servicios sociales y de salud (19,2%) y la industria manufacturera (15%).

Cuadro 3**Cantidad y distribución porcentual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad encuestados, según rama de actividad económica²². Año 2016**

Rama de actividad económica	Cantidad	Distribución (%)
Actividades no especificadas y otras	20	7,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	18	6,3
Pesca	5	1,7
Explotación de minas y canteras	3	1,0
Industrias manufactureras	43	15,0
Suministro de electricidad, gas y agua	2	0,7
Construcción	13	4,5
Comercio	22	7,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9	3,1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	74	25,9
Administración pública y defensa	6	2,1
Enseñanza	13	4,5
Servicios sociales y de salud	55	19,2
Otras actividades de servicios comunitarios	3	1,3
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Considerando el tamaño de las empresas, los representantes de los CPHS pertenecen en mayor proporción a la gran empresa (40,2%), seguido de la mediana empresa (38,5%); mientras que la pequeña empresa presenta solo 12,2% de representantes y la microempresa, 0,7%. Existe 8,4% de casos sin información.

Cuadro 4**Cantidad y distribución porcentual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad encuestados, según tamaño de empresa²³. Año 2016**

Tamaño de empresa	Cantidad	Distribución (%)
Gran empresa	115	40,2
Mediana empresa	110	38,5
Pequeña empresa	35	12,2
Microempresa	2	0,7
Sin información	24	8,4
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

- 22 Rama de Actividad Económica: corresponden a las grandes secciones en que son clasificadas las empresas de un país de acuerdo con el tipo de producción que desarrollan. Existen diversas clasificaciones, siendo la más difundida la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), de la que a su vez existen distintas versiones que van incorporando la diversificación y complejidad del aparato productivo. En Chile se conoce como (CIIU.cl).
- 23 Tamaño de empresas categorizado por número de trabajadores de esta; a lo más 9 trabajadores, "Microempresa"; entre 10 y 49 trabajadores, "Pequeña empresa"; entre 50 y 199 trabajadores, "Mediana empresa"; a lo menos 200 trabajadores, "Gran empresa".

Los representantes de los CPHS encuestados se ubican mayormente en los tramos de edad entre 31 y 40 años (29 %) y 41 y 50 (28,3%). Por otra parte, el 24,8% de los representantes del CPHS que respondieron la encuesta tienen el cargo de presidente, seguidos de 19,9% que cumple la función de secretario. Existe 43,4% que realiza otras funciones y 11,9% que no entrega información.

De acuerdo con el sexo, es posible destacar una mayor presencia de mujeres en cargos del CPHS; con 51,7% de representación de sexo femenino y 48,3% de representación masculina. Las mujeres cumplen en su mayoría funciones de secretaria, con 57,9% y los hombres cumplen las funciones de presidente del CPHS, con 42,1%.

La antigüedad de los representantes de los CPHS en las empresas es en su mayoría de 1 a 5 años (40,6%), seguido del tramo 5-10 años de antigüedad (23,4%).

Por otra parte, los representantes en el CPHS se mantienen en sus cargos por varios años, siendo reelegidos en varias ocasiones; la mayoría (67,8%) tiene entre 1-5 años de antigüedad en el cargo, mientras que 18,9% tiene entre 5 y 10 años de permanencia en la directiva de esta entidad.

CONTINGENCIAS Y PROBLEMÁTICAS DEL CPHS DESDE LA PERSPECTIVA DE SUS MIEMBROS

La consulta a los representantes de los CPHS incorporó preguntas para conocer el nivel de interés por participar en los temas de seguridad y salud en el trabajo, el nivel de conocimiento de las funciones y actividades que son de competencia del CPHS, la experiencia personal en relación con sus funciones así como el grado de satisfacción que experimentan las personas en la realización de su rol como encargado o miembro del CPHS. Los encuestados tenían una propuesta de tres alternativas de respuesta: alto, moderado y bajo.

La consulta concerniente al interés por trabajar en los temas de seguridad y salud en el trabajo arrojó 68,9% de alto interés, seguido de 27,6% de interés moderado y 2,1% de bajo interés por trabajar en los contenidos de seguridad y salud laboral.

Cuadro 5

Cantidad y distribución porcentual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad encuestados, según interés por trabajar en los temas de seguridad y salud en el trabajo. Año 2016

Interés	Cantidad	Distribución (%)
Alto	197	68,9
Moderado	79	27,6
Bajo	4	1,4
Sin información	6	2,1
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto al nivel de conocimiento en materia de funciones y actividades que le competen a los CPHS, la mayor parte de los entrevistados (62,9%) respondió tener un moderado conocimiento de estas materias, seguido de 25,5% que indicó poseer un alto conocimiento. Es importante señalar que existió 9,8% de respuestas con un bajo conocimiento de las funciones y actividades que debe cumplir el CPHS. Estos datos constituyen un llamado de atención respecto de la necesidad de capacitación e información que requieren los representantes de los CPHS, para que puedan realizar su labor con un mayor nivel de competencia y seguridad.

Cuadro 6

Cantidad y distribución porcentual de Comités miembros del CPHS, según nivel de conocimientos sobre funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Año 2016

Conocimiento	Cantidad	Distribución (%)
Alto	73	25,5
Moderado	180	62,9
Bajo	28	9,8
Sin información	5	1,8
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto a la consulta acerca del nivel de experiencia en relación con las funciones y actividades como miembro del CPHS, la mayoría afirmó tener una experiencia moderada (54,2%), seguida de un nivel alto de experiencia (30,8%). La baja experiencia en el cargo arrojó 13,3%.

Cuadro 7
Cantidad y distribución porcentual de miembros del CPHS encuestados, según satisfacción con funciones que realiza. Año 2016

Satisfacción	Cantidad	Distribución (%)
Alto	104	36,4
Moderado	150	52,4
Bajo	28	9,8
Sin información	4	1,4
Total	286	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Concerniente a la satisfacción que experimenta en el ejercicio de su cargo en el CPHS, las respuestas de los consultados arrojaron 52,4% de satisfacción moderada, seguido de una alta satisfacción (36,4%). La baja satisfacción en estas funciones presentó 9,8% de respuestas.

Al analizar la información considerando el interés y satisfacción de los miembros de los CPHS encuestados en relación con la dedicación a los temas de seguridad y salud en el trabajo, los mayores porcentajes se ubican entre un alto y moderado interés y satisfacción por la labor que realizan, con 31,5 % y 32,9%, respectivamente, y con 9,8% que presentó un bajo interés y satisfacción en el ejercicio de esta tarea.

En cuanto al análisis de la relación entre experiencia y conocimiento en relación con funciones y labores como miembro activo del CPHS, los datos arrojan que existe 63% de integrantes que señalan que este es moderado y 25,5% lo describe como alto. El 9,7% presenta una baja relación entre experiencia y conocimientos en estas funciones.

Cuadro 8
Distribución porcentual de encuestados, según experiencia y conocimiento en sus funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Año 2016

Experiencia/Conocimiento	Alto	Moderado	Bajo	Sin información	Total
Alto	18,9	11,9	0,0	0,0	30,8
Moderado	5,9	44,8	3,1	0,3	54,1
Bajo	0,3	6,3	6,6	0,1	13,3
Sin información	0,4	0,0	0,0	1,4	1,8
Total	25,5	63,0	9,7	1,8	100

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

RECURSOS Y COLABORACIÓN

La consulta realizada mediante el cuestionario aplicado indagó también en aspectos como el apoyo que reciben los integrantes de los CPHS en cuanto a la entrega de recursos materiales y colaboración de parte de la empresa y del sindicato, así como acerca del reconocimiento y respeto a la labor que realizan de parte de colegas de trabajo, la disponibilidad de tiempos y recursos para capacitar que otorga la empresa y el impacto de la labor que realizan en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El 80,8% de los representantes de CPHS encuestados señalaron que disponen de recursos y tiempo necesario para realizar su labor; por el contrario, 13,6% declaró no contar con los recursos ni tiempo suficiente para el ejercicio de sus funciones.

Respecto de las sugerencias que los encargados de los CPHS realizan en materia de prevención, las respuestas arrojaron que estas sugerencias son tomadas en cuenta por la empresa en la mayoría de las ocasiones, con 75,2%, mientras que 16,8% señaló que sus sugerencias no son consideradas por la empresa.

El análisis de las entrevistas realizadas respecto del tema de apoyo y recursos, dejó en claro que para los CPHS el apoyo de la dirección de la empresa es clave para su buen funcionamiento, ya que le corresponde a la empresa validarlo y entregarle los instrumentos y potestad para el ejercicio de sus funciones en los temas preventivos y de protección de la salud laboral.

En las entrevistas en profundidad realizadas a miembros de los CPHS, estos refieren la presencia de numerosas buenas prácticas y experiencias rescatables en algunas empresas que valoran el rol del CPHS y colaboran en su buen funcionamiento, lo que se expresa en acciones como las siguientes:

- Disposición a aceptar las sugerencias de cambios en el uso de elementos de protección personal y en la compra de herramientas, considerando criterios de calidad;
- Desarrollo de iniciativas que propenden a crear un mejor ambiente de trabajo y de seguridad mediante la implementación de capacitaciones, con sistemas de aprendizaje que realizan los propios trabajadores, en los que el más antiguo le enseña al que recién ingresa a la empresa y este es evaluado por el jefe del Departamento de Prevención de Riesgos, quien conoce y entrena en el uso de la maquinaria y elementos de protección personal. Este método denominado “tutor de aprendiz”, en opinión de

los entrevistados, ha dado muy buen resultado y ha tenido un impacto positivo en la seguridad, lo que se ha reflejado en una disminución de accidentes graves desde el 2014;

- Incorporación de pausas activas para prevenir los trastornos de tipo musculoesqueléticos, realizadas a sugerencia de la Mutual a la que la empresa está afiliada; la respuesta oportuna de la empresas y la contratación de servicios especializados, lo que se expresó en una mejora sensible de los problemas de salud que afectaban a los trabajadores.

En general cuando las empresas cumplen con las normas y están interesadas en mantener buenas condiciones de trabajo, estas responden positivamente a las demandas de los CPHS, buscando colaborar en la búsqueda de soluciones para lograr condiciones de trabajo más seguras, como es posible apreciar en los comentarios siguientes:

Existe en la empresa una mirada integral en el tema de seguridad; se nota en el lenguaje, ahora se habla de seguridad y salud. También existe preocupación por la salud de las personas, el Departamento de Prevención de Riesgos y el CPHS tienen importancia para la empresa y está empoderado en los temas preventivos (Encargado de Prevención de Riesgos, gran empresa, sector comercio).

A partir de la ocurrencia de un accidente fatal, la empresa tomó conciencia del tema preventivo y existe un cambio de perspectiva importante. Ahora proporciona los recursos necesarios para realizar los cambios que se requieren; las necesidades en materia de seguridad se resuelven rápidamente; existe un nexo directo con la gerencia, en las reuniones se inician con el tema de seguridad, donde se reporta el cumplimiento de las tareas vinculadas a la seguridad (Representante de CPHS, mediana empresa, sector industrial).

APOYO SINDICAL

Como se ha mencionado anteriormente, la legislación laboral señala que las organizaciones sindicales también deben interesarse en los temas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, colaborando y solicitando información y peticiones en estas materias de protección de la vida y seguridad de los trabajadores.

Respecto del apoyo del sindicato en las diferentes funciones del CPHS²⁴, 41,6% de las respuestas de los representantes es afirmativa con relación a este apoyo; pero un significativo 32,2% afirmó no poseer este apoyo. Pertinente a la pregunta si el sindicato consulta a los miembros del CPHS en las materias de seguridad y salud laboral, 30,4% respondió que sí es consultado y 42,3% contestó que el sindicato no ha realizado consultas respecto de estas temáticas.

En los datos presentados anteriormente se puede constatar que un porcentaje significativo de los sindicatos no han incorporado entre sus funciones prioritarias la colaboración y el apoyo al CPHS, aspecto que, sin embargo, constituye un recurso interesante para potenciar la participación de los trabajadores y cuyo trabajo conjunto de ambas entidades también puede contribuir a dar un impulso para avanzar en estas materias.

RECONOCIMIENTO DE LA LABOR

Ante el reconocimiento a la labor que realizan como miembros del CPHS y el respeto de los trabajadores hacia ellos, 74,5% de los encuestados respondió positivamente, y 18,2% dijo que su labor no es reconocida. En cuanto al respeto y reconocimiento de la labor, de parte de la dirección de la empresa, las respuestas son positivas en 74,8% y negativas en 18,9%.

En la entrevista a miembros de los CPHS existen opiniones diversas por el reconocimiento de la labor que realizan. Como se aprecia en las opiniones transcritas a continuación, algunos de ellos señalan que no reciben el estímulo o reconocimiento necesario para ejercer la labor y que muchas veces su rol no es comprendido, incluso por los colegas de trabajo:

Considero que es importante, como persona que se reconozca la labor que realizamos, en todo orden de cosas, cuando usted hace bien su trabajo, le gusta que este se reconozca. Además de ser una tarea voluntaria, es importante y debe ser reconocida (Representante del CPHS, mediana empresa, sector construcción).

24 En esta pregunta existe un alto porcentaje de respuestas sin información, debido a que en algunas de las empresas no existía sindicato. Se destaca que, de acuerdo con los datos aportados por la Encla 2014, en la mayor parte de las empresas no existe sindicato.

Somos seres emocionales, por lo que se requiere un cierto reconocimiento de la labor que realizamos en el CPHS, de parte de la empresa y de los trabajadores. Eso ayudaría a las personas, sería un estímulo para realizar el trabajo con más ganas (Representante del CPHS, mediana empresa, sector servicios).

Como CPHS tenemos poca visibilidad, los trabajadores no saben quiénes somos ni cuál es nuestra labor. Cuando hacemos observaciones de seguridad a los colegas, estos responden mal y no les hacen caso, esto desmotiva bastante (Representante CPHS, pequeña empresa, sector comercio).

RECURSOS Y HERRAMIENTAS PARA EJECUTAR LA LABOR EN EL CPHS

En cuanto a la consulta si los miembros del CPHS tienen los recursos y herramientas para realizar su labor en forma autónoma y oportuna, las respuestas mayoritarias son positivas, 68,9%, y 25,5% responde que no poseen las herramientas adecuadas ni los recursos necesarios.

La pregunta por la disponibilidad de recursos y tiempo para capacitar a los trabajadores en materias de seguridad y salud arrojó que 60,8% tiene este apoyo, mientras que 32,2% no cuenta con estas posibilidades.

En cuanto a la consulta si el representante del CPHS se siente capacitado para realizar su función, 79,7% señaló que sí; 14,7% dijo no sentirse capacitado para ello. Al mismo tiempo, 74,8% ha sido capacitado para ejercer su función en el CPHS y 19,2%, no ha recibido formación que lo capacite para ejercerla.

En este aspecto, las entrevistas realizadas a miembros de CPHS, de distintos sectores, señalaron que la mayor carencia o debilidad en cuanto a recursos y herramientas para efectuar su labor está referida a la insuficiente formación para realizar esta labor, principalmente en el manejo de procedimientos de trabajo seguro, apoyo para implementar los protocolos de seguridad, acceso a la información relacionada con prevención de riesgos, poco conocimiento de legislación y dificultades metodológicas para realizar la investigación de los accidentes de trabajo.

Estos aspectos señalados como deficitarios por parte de los entrevistados son, sin embargo, un aspecto esencial para un buen ejercicio de la labor y

requiere ser abordado de forma prioritaria por las empresas y los organismos responsables.

IMPACTO DE LAS ACCIONES DEL CPHS

Consultados acerca del impacto que las acciones del CPHS tienen en la seguridad y salud laboral en la empresa, una gran mayoría de los encuestados declaró que las acciones que realizan impactan en la empresa, con 89,9% y solo 4,9% señala que estas acciones no han tenido un mayor impacto.

En las entrevistas en profundidad realizadas a miembros de los CPHS, estos valoran el impacto positivo de la actuación del CPHS, y señalan algunos ejemplos:

- Existe un interés y una mayor consulta de los trabajadores acerca de los temas de seguridad y salud laboral,
- Se considera la opinión del CPHS, por parte de la empresa, para la adquisición de los implementos de protección personal,
- Existe una mayor acogida, por parte de la dirección de la empresa, de las sugerencias para realizar mejoras en los aspectos de seguridad,
- Se ha logrado una incorporación de cambios, que se han sugerido por el CPHS, en materia de seguridad y salud en el trabajo,
- El análisis de aspectos como ausentismo, organización de turnos y horas de trabajo, accidentes y sus costos con la dirección de la empresa; ha permitido bajar la tasa de accidentabilidad mediante la prevención, aspecto que incide también en la baja de la cotización del seguro para la empresa.

Por otra parte, el CPHS juega un importante rol en todas las etapas de implementación del Protocolo de Riesgos Psicosociales²⁵. En el caso de aquellas

25 El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo señala: “toda formación, información y educación que el trabajador recibe está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgo presentes en su organización. Junto al derecho al saber, todo trabajador deberá formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo”. Por tal motivo la empresa deberá informar a sus trabajadores acerca de los factores de riesgo psicosocial y en qué consiste la evaluación para medir estos riesgos y sus consecuencias, lo que corresponde a la Etapa de Difusión y Sensibilización de la Metodología del Cuestionario SUSESO ISTAS 21. Para los fines preventivos que la legislación chilena establece, se debe informar oportuna y convenientemente a todos(as) los(as) trabajadores(as) acerca de los riesgos psicosociales existentes en los lugares de trabajo y los respectivos resultados de la evaluación de estos, las medidas para prevenirlos y los métodos de trabajo correctos, conforme lo dispuesto en el artículo 21, Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <http://www.suseso.cl/cuestionario-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-suseso-istas-21/>

empresas que han implementado este protocolo, este instrumento les ha permitido constatar el grado de estrés laboral en determinados sectores de la empresa. Algunas de las medidas resultantes y que han contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y a prevenir situaciones de estrés son:

- Implementación de un plan de acción para abordar el tema, a sugerencia del CPHS, en una de las oficinas de atención de público;
- Puesta en práctica de juegos sociales, como mesas de pimpón, para liberar tensiones;
- Salida media hora antes del horario oficial de trabajo;
- Instaurar la alternativa de trabajar un día a la semana desde el hogar.

Sumado a lo anterior, el buen funcionamiento del CPHS ha tenido otros impactos positivos en la empresa. Por ejemplo, la presencia de una mayor cooperación y apoyo entre los trabajadores, la comprensión y el cumplimiento de las medidas de autocuidado y vigilancia, una mayor conciencia en materia de prevención de los riesgos y protección de la salud y seguridad en el trabajo, en los diferentes estratos de la empresa.

Cuadro 9
Distribución porcentual de recursos y colaboraciones recibidas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Año 2016

Recursos y colaboración	Si	No	Sin Información
La empresa dispone de recursos y tiempo para facilitar su labor	80,8	13,6	5,6
Se toman en cuenta sus sugerencias en materia de prevención	75,2	16,8	8,0
Tiene el apoyo del sindicato	41,6	32,2	26,2*
El sindicato consulta a los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en materias de seguridad y salud	30,4	42,3	27,3*
Su trabajo es reconocido y respetado por los trabajadores	74,5	18,2	7,3
Su trabajo es reconocido y respetado por la dirección de la empresa	74,8	18,9	6,3
El Comité Paritario tiene las herramientas para realizar su labor en forma autónoma y oportuna	68,9	25,5	5,6
Dispone de tiempo y recursos para capacitar a los trabajadores	60,8	32,2	7,0
Se siente capacitado para realizar su función en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad	79,7	14,7	5,6
Ha recibido formación que lo capacite para realizar su función en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad	74,8	19,2	5,9
Las acciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad tienen impacto en la seguridad y salud	89,9	4,9	5,2

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo
*Corresponde a empresas sin sindicatos.

Considerando el tamaño de las empresas, los recursos y colaboración que reciben los miembros de los CPHS varían bastante, como es posible observar en el cuadro siguiente: la gran empresa entrega mayores recursos y colaboración, con 42,4%, seguida de la mediana empresa con 37,6%. La pequeña empresa es la que menos aporta en esta área, con 11,4%.

Por otra parte, en materia de apoyo y consulta del sindicato a miembros del CPHS, la gran empresa tiene los mayores porcentajes, probablemente por la mayor presencia de sindicatos en estas unidades productivas²⁶.

Cuadro 10
Distribución porcentual de recursos y colaboraciones recibidas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa. Año 2016

Recursos y colaboración	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Sin información	Total general
La empresa dispone de recursos y tiempo para facilitar su labor	43,2	37,6	11,8	7,4	100,0
Se toman en cuenta sus sugerencias en materia de prevención	41,3	40,8	11,7	6,2	100,0
Tiene el apoyo del sindicato	54,6	29,4	5,0	11,0	100,0
El sindicato consulta a los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en materias de seguridad y salud	58,6	25,3	3,4	12,7	100,0
Su trabajo es reconocido y respetado por los trabajadores	45,0	36,5	11,8	6,7	100,0
Su trabajo es reconocido y respetado por la dirección de la empresa	42,5	38,7	12,3	6,5	100,0
El Comité Paritario tiene las herramientas para realizar su labor en forma autónoma y oportuna	41,5	37,9	11,3	9,3	100,0
Dispone de tiempo y recursos para capacitar a los trabajadores	45,3	35,5	12,8	6,4	100,0
Se siente capacitado para realizar su función en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad	40,7	39,8	11,5	8,0	100,0
Ha recibido formación que lo capacite para realizar su función en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad	44,8	37,3	10,4	7,5	100,0
Las acciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad tienen impacto en la seguridad y salud	42,4	37,6	11,4	8,6	100,0

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

26 De acuerdo con los resultados de la Encla 2014, de cada cien empresas tan solo nueve cuentan con al menos un sindicato de empresa o establecimiento activo y en 82, nunca se ha conformado uno. La presencia de estas organizaciones es mayoritaria en las grandes empresas.

ACCIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS CPHS

Como ha sido mencionado anteriormente, la legislación chilena plantea que los CPHS deben cumplir determinadas funciones en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación se presentan las actividades atingentes a su labor que realizan los miembros de los CPHS consultados. Por orden de prelación corresponden a las siguientes acciones:

- Asistencia a reuniones del CPHS: 92,3%
- Asistencia a capacitaciones como miembro del CPHS: 86,7%
- Atender las consultas de los trabajadores: 84,3%
- Plantear problemas de seguridad y salud en el trabajo a las jefaturas: 77,3%
- Visitar los puestos de trabajo: 75,5%
- Acciones de difusión e información a los trabajadores: 74,5%

Cuadro 11

Distribución porcentual de actividades realizadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Año 2016

Actividades	Si	No	Sin Información
Atender consultas de los trabajadores	84,3	14,3	1,4
Pedir información a los trabajadores acerca de problemas de salud laboral	73,1	25,2	1,7
Asistir a reuniones del CPHS	92,3	6,6	1,0
Asistir a capacitación como miembro del CPHS	86,7	12,2	1,0
Realizar capacitación a trabajadores en prevención de riesgos	53,1	45,1	1,7
Visitas a los puestos de trabajo	75,5	23,4	1,0
Acciones de difusión/información a los trabajadores (charlas, carteles, folletos, etc.)	74,5	22,0	3,5
Participar en la investigación de accidentes de trabajo	66,8	31,8	1,4
Solicitar información y/o apoyo de jefaturas/empresa	69,9	28,7	1,4
Responder a consultas de jefaturas/empresarios respecto de cuestiones de seguridad	64,7	32,2	3,1
Participar en la evaluación de riesgos en la empresa	67,1	29,7	3,1
Participar en la elaboración del plan de prevención en la empresa	60,8	36,4	2,8
Plantear problemas de seguridad y salud en el trabajo a jefaturas	77,3	20,6	2,1
Denuncias ante la Inspección del Trabajo	21,0	74,5	4,5
Examinar documentación disponible en la empresa relativo a prevención de riesgos	60,5	35,7	3,8
Acompañar a inspectores del trabajo en visitas a empresa	35,3	61,9	2,8
Acompañar a técnicos de prevención en evaluaciones de riesgos	60,8	36,4	2,8
Consultas y solicitudes a las mutuales	51,7	43,7	4,5
Otras actividades	24,8	12,9	62,2

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Otras actividades que también son de la competencia de los CPHS, se presentan como acciones menos recurrentes, corresponden a realizar denuncias ante la Inspección del Trabajo, acompañamiento a los inspectores del trabajo en las visitas a la empresa, realizar capacitaciones a los trabajadores en materias de prevención de riesgos laborales y realizar consultas y solicitudes a los organismos administradores del seguro social.

Por otra parte, analizadas de acuerdo con el tamaño de las empresas, en la gran empresa los miembros de los CPHS privilegian las siguientes actividades:

- Aquellas relacionadas con la consulta y solicitudes a las mutuales: 44,9%
- Pedir información a los trabajadores acerca de problemas de salud laboral: 44%
- Atender consultas de los trabajadores: 43,9%
- Visitas a los puestos de trabajo: 43,7
- Acciones de difusión e información de los trabajadores en materia de SST, mediante charlas, carteles, folletos, entre otros medios: 43,1%

Por su parte, los CPHS de las medianas empresas realizan las siguientes actividades:

- Acciones orientadas a examinar documentación disponible en la empresa relativa a prevención de riesgos: 41,9%
- Acompañamiento a los inspectores del trabajo en las visitas que realizan a la empresa: 40%
- Denuncias ante la Inspección del Trabajo: 40%
- Planteamiento de problemas de seguridad y salud en el trabajo a las jefaturas: 39,7%

En cuanto a las pequeñas empresas que tienen un CPHS, realizan de preferencia las actividades como:

- Elaboración de planes de prevención de la empresa: 16,8%
- Participación en la evaluación de los riesgos en la empresa: 15,3%
- Acompañamiento a técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que se realizan en la empresa: 15%
- Dar respuesta a las consultas de jefaturas y empresarios respecto de cuestiones de seguridad: 14,8%.

Cuadro 12
Distribución porcentual de actividades realizadas por el Comité Paritario de
Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa. Año 2016

Actividades	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Sin información	Total general
Atender consultas de los trabajadores	43,9	36,8	10,9	8,4	100,0
Pedir información a los trabajadores acerca de problemas de salud laboral	44,0	35,3	13,0	7,7	100,0
Asistir a reuniones del CPHS	41,6	38,9	11,5	8,0	100,0
Asistir a capacitación como miembro del CPHS	41,1	39,0	12,2	7,7	100,0
Realizar capacitación a trabajadores en prevención de riesgos	42,4	37,1	13,9	6,6	100,0
Visitas a los puestos de trabajo	43,7	36,3	12,6	7,4	100,0
Acciones de difusión/información de los trabajadores (charlas, carteles, folletos, etc.)	43,1	38,4	11,4	7,1	100,0
Participar en la investigación de accidentes de trabajo	41,9	36,1	13,1	8,9	100,0
Solicitar información y/o apoyo de jefaturas/empresa	40,9	38,9	13,1	7,1	100,0
Responder a consultas de jefaturas/empresarios respecto de cuestiones de seguridad	43,2	36,6	14,8	5,4	100,0
Participar en la evaluación de riesgos en la empresa	41,1	37,4	15,3	6,2	100,0
Participar en la elaboración del plan de prevención en la empresa	41,0	37,6	16,8	4,6	100,0
Plantear problemas de seguridad y salud en el trabajo a jefaturas	41,1	39,7	11,9	7,3	100,0
Denuncias ante la Inspección del Trabajo	40,0	40,0	13,3	6,7	100,0
Examinar documentación disponible en la empresa sobre prevención de riesgos	38,4	41,9	12,2	7,5	100,0
Acompañar a inspectores del trabajo en visitas a empresa	40,0	40,0	14,0	6,0	100,0
Acompañar a técnicos de prevención en evaluaciones de riesgos	41,6	36,4	15,0	7,0	100,0
Consultas y solicitudes a las mutuales	44,9	39,5	11,6	4,0	100,0
Otras actividades	38,1	49,2	0,0	12,7	100,0

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

DIFICULTADES EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DEL CPHS

El análisis de las entrevistas realizadas tanto a integrantes de los CPHS como a representantes de la empresa, en materia de funcionamiento del CPHS, arroja la existencia de numerosas dificultades en el ejercicio de esta labor. A continuación se presentan los principales obstáculos mencionados por los entrevistados:

- Existencia de demoras en la tramitación de las peticiones, y en la aplicación de los acuerdos del CPHS, en materia de reemplazo de los elementos de

protección personal. Al respecto, las principales críticas apuntan a trabas de tipo administrativo, y demoras en la firma de parte de las autoridades de la empresa, lo que afecta la motivación de los miembros del CPHS.

- En ciertos casos se entregan instrucciones que no son cumplidas, no existiendo –de parte de la gerencia de los otros locales o sedes de la empresa– control de la aplicación de las normas de seguridad.
- Presencia de jefaturas y mandos medios que no controlan el uso de elementos de protección personal y el cumplimiento de las normas de seguridad.
- Falta de conocimiento de la labor del CPHS en varios estamentos de la empresa, trabajadores, gerencia y encargado de la prevención de riesgos.
- Existencia de carencias normativas, cuando no hay personas voluntarias que quieran asumir las funciones, lo que complica la conformación del CPHS.
- Falta de conocimiento de la normativa, roles y funciones del CPHS, para llevar a cabo su labor en forma más segura y eficiente.
- Numerosas falencias en la formación y capacitación de los miembros del CPHS, poca injerencia de este en la toma de decisiones en SST en la empresa. Falta de recursos para implementar las acciones preventivas al interior de la empresa. Todo lo anterior hace que el CPHS sea uno de los instrumentos más débiles en materia de prevención de riesgos, al interior de la empresa.
- Poca visibilidad del CPHS y escaso conocimiento de su rol tanto por los trabajadores como por la empresa, lo que impide que funcione en todo su potencial en materias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Falta de apoyo de la dirección de la empresa para el funcionamiento del CPHS. Falta de tiempo y recursos para realizar actividades preventivas.
- Existencia de aspectos de la organización del trabajo, como el sistema de trabajo en turnos y la rotación laboral, que no colaboran en las labores de prevención de los riesgos que son de competencia del CPHS.

SATISFACCIONES EN EL EJERCICIO DE LA LABOR DEL CPHS

La consulta acerca de las satisfacciones que reciben como miembros del CPHS en el ejercicio de sus funciones, arroja que la mayoría de los integrantes realizan esta labor con agrado y sienten que su función es de gran utilidad para la comunidad en que trabaja. Las siguientes frases resumen los principales comentarios realizados al respecto.

- *Me agrada el trabajo, me gusta solucionar los problemas de las personas.*
- *Tengo motivación por ayudar a los colegas.*
- *Me gusta trabajar con otras personas.*
- *Es una opción voluntaria de ayuda a los demás, que me ha otorgado respeto de los colegas.*
- *Es una actividad altruista, una opción de colaboración con los demás.*
- *El trabajo es satisfactorio, sobre todo cuando se obtienen pequeños logros, como cambios y mejorías en materia de seguridad, también cuando se reconoce nuestra labor.*
- *Hay interés por ayudar a colegas, interés social y satisfacción cuando se reconoce la labor.*
- *Esta labor me reconforta como persona y como mujer, ya que trabajo con una mayoría de colegas hombres.*
- *Siento satisfacción por ser elegida por los colegas y por el reconocimiento de la labor que he realizado.*
- *Me interesa aprender sobre el tema y aplicar los conocimientos.*
- *Me siento respetada y querida por esta labor.*
- *Para mí es un agrado participar en el CPHS y ayudar a crear un mejor ambiente de trabajo.*
- *Ha sido una buena experiencia y aprendizaje.*
- *La considero una labor social y es gratificante.*
- *Lo más importante es tener el respeto de los colegas y ser considerado en decisiones que se toman en accidentabilidad.*
- *Participar de capacitaciones me ha aportado mayor aprendizaje y conocimiento en el tema de SST.*
- *Como interlocutor de los colegas me siento valorado y tomado en cuenta.*

CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Debido que el CPHS debe, entre otras funciones, velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa, la consulta concerniente a la colaboración de parte de los trabajadores en el cumplimiento de estas medidas, demostró que esta no siempre es una tarea fácil. Al respecto, los encuestados señalan que aun cuando hay que realizar un lento y permanente trabajo para convencer y crear conciencia, necesaria en estos temas, piensan que se ha avanzado en materia de seguridad en Chile. Sin embargo, siempre se requiere reforzar las medidas de seguridad y muchas veces existen barreras para que las personas le den la importancia que se requiere a este tema.

En este déficit, sin duda influye en una gran medida la falta de formación adecuada en estas materias de la ciudadanía en su conjunto. A continuación se presentan opiniones de los entrevistados en relación con el tema.

Es difícil cambiar la mentalidad de las personas, crear conciencia de autocuidado, el cambio cuesta mucho sobre todo prima un exceso de confianza y la antigüedad en el trabajo; las ideas sobre la seguridad como "siempre se ha hecho así", "nunca me ha pasado nada", están muy arraigadas en las personas y cuesta cambiar eso.

Podemos decir que, en general, se cumplen las normas; sin embargo siempre existen personas que les cuesta más seguir las indicaciones, y ahí hay que insistir permanentemente, ya sea de manera individual, en conversaciones grupales, charlas de cinco minutos y hasta amonestaciones y llamados de atención, como un último recurso, ya que algunos les cuesta implementar, trabajan en base al miedo, al castigo y la sanción.

A muchos les cuesta usar los elementos de protección personal, aun sabiendo que deben usarlos. También existe un tema generacional, ya que los viejos asumen mejor las normas e instrucciones de seguridad y participan de las capacitaciones. Cuando los trabajadores cuestionan hay que explicar las razones de implementación de medidas de seguridad e insistir para que lo incorporen.

A las jefaturas administrativas les cuesta más participar de las actividades preventivas, porque en general existe poca cultura de seguridad; a todos les cuesta participar. Lo que se requiere es iniciar la educación desde la escuela.

Se requiere innovar y motivar permanentemente en el tema preventivo. Las personas se relajan y se confían y así descuidan la seguridad. Por ello, los miembros del CPHS tienen el desafío de formarse e innovar en nuevas formas de implementar la prevención en la empresa.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Los entrevistados entregaron numerosas sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento de las funciones del CPHS. Entre ellas, se rescatan las siguientes:

- Crear agrupaciones de CPHS y expertos en prevención de riesgos.
- Ocupar las nuevas tecnologías, como redes sociales, para compartir experiencias de trabajo, reuniones, videos de capacitación, etcétera, para motivar, educar y promover a los miembros de los CPHS.
- Crear concursos y premios para estimular actividad de los CPHS, de manera de contribuir a crear una mayor conciencia y cultura preventiva.
- Lograr que la ley proporcione una mayor claridad para definir la labor, responsabilidades y funciones del prevencionista, ya que a veces la empresa le asigna labores administrativas, haciéndolo perder su rol fundamental en cuanto a la prevención.
- Realizar capacitaciones para subsanar las debilidades en materia de formación de los miembros del CPHS.
- Aumentar los recursos para implementar acciones preventivas.
- Ampliar el rol de las mutuales, porque resulta insuficiente en materia de apoyo en temas de SST, sobre todo en cuanto a la aplicación de los protocolos.
- Mantener los equipos de trabajo, eligiendo a los integrantes cada cuatro años e incorporando un nuevo miembro, ya que dos años es un tiempo muy ajustado para realizar una buena labor preventiva. De esta manera, el CPHS podría proyectar su labor a más largo plazo.
- Tomando en consideración la realidad de las pymes, proponen la existencia de una figura obligatoria de encargado de prevención de riesgos, teniendo como criterio central la presencia de riesgos en la actividad laboral más que el número de trabajadores, considerando además la tasa de cotización que paga la empresa.
- Creación de mesas de trabajo locales y por rubros con Seremis, empresas, DT, que permitan unificar criterios para aplicar los protocolos, así como conocer e intercambiar experiencias y buenas prácticas laborales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ampliar la presencia del experto en las empresas, más allá de los dos días y medio exigidos por ley. Esta presencia es insuficiente para realizar todas

las labores, como aplicar protocolos, realizar prevención, colaborar con el CPHS.

- Mayor colaboración de parte de la empresa para la entrega de información, en materia de gestión y recursos para realizar propuestas de mejoramiento, conocer el presupuesto de la empresa en SST.
- Innovar e incorporar nuevas metodologías para motivar en la formación, tener el apoyo de mutuales, y que estas sean más proactivas en el trabajo con los CPHS.
- Existe interés por contar con espacios de intercambio de experiencias con otros CPHS, de distintas empresas, saber cómo actúan ante un accidente, intercambiar experiencias, ideas y conocimientos en temas de SST. Esto fortalecería el CPHS.
- Destacar la labor del CPHS, mediante un distintivo o señalética especial, como por ejemplo, una chaqueta, un gorro, chapa u otro implemento de seguridad con logo creado especialmente para los CPHS.

FISCALIZACIONES Y SANCIONES

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo reúnen una abundante información y estadísticas y esta información es útil en materia de diseño de políticas y de estrategias frente al mercado del trabajo. Además, permite realizar un seguimiento en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral. A continuación se presentan algunos datos de interés acerca de los CPHS.

En el análisis de los datos que entrega la fiscalización al cumplimiento de las normas acerca del funcionamiento de los CPHS, realizadas mediante denuncias a la Dirección del Trabajo, según región y materia, para 2014 y 2015 se constata que las mayores infracciones ocurren en la Región Metropolitana, seguido de la región del Biobío y Valparaíso. Las materias que presentan una mayor infracción corresponden a la falta de constitución el CPHS y a la no realización de las reuniones de CPHS que exige la legislación (ver anexos 1 y 2).

En cuanto a los programas de fiscalización que realiza la Dirección del Trabajo, según la región y la materias fiscalizadas, para 2014 y 2015 los resultados coinciden en los contenidos de incumplimiento mencionados anteriormente, en cuanto a no constituir el CPHS y no realizar las reuniones del CPHS que exige la ley. Las regiones donde aparece un mayor incumplimiento son la Metropolitana, la del Biobío y Atacama (ver anexos 3 y 4).

En cuanto a la actividad económica, los sectores que más incumplieron la normativa en materia de CPHS en 2014 y 2015 son la Construcción, Comercio, Hoteles y Restaurantes y Actividades inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (ver anexo 5).

RESUMEN Y REFLEXIONES FINALES

- En el marco de la empresa, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituyen un mecanismo importante de gestión bipartita de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Considerando el carácter sustancial de este tema, es de interés mutuo abordar y negociar concerniente a ello, ya que se parte del supuesto que ambas partes están interesadas en mejorar las condiciones de trabajo, evitando de esta manera condiciones riesgosas. Por esta razón, este diálogo puede contribuir en gran medida a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y a la mejora de las condiciones de trabajo.
- Una forma de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa corresponde a la oportunidad de participar paritariamente, mediante legítimos representantes, en aspectos relacionados con la administración de la seguridad de la empresa y en aquellos aspectos que les conciernen directamente en su integridad y seguridad en el trabajo.
- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es un instrumento que puede ser un interesante recurso de participación para los representantes de los trabajadores, considerando que entre sus funciones destacan aspectos como asesorar e instruir a los trabajadores para el uso correcto de los elementos de protección personal y todo dispositivo de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de todos los estamentos de la empresa, investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, decidir la responsabilidad del trabajador frente al accidente o enfermedad profesional que lo afecta, indicar las medidas de higiene y seguridad para prevenir los riesgos en el trabajo, cumplir con las funciones que determine el organismo administrador respectivo y promover la capacitación de los trabajadores.
- Como entidad técnica y bipartita, el CPHS constituye una herramienta fundamental para implementar y fortalecer la gestión preventiva al interior de la empresa, ya que permite una relación directa con los trabajadores, y cuenta con base legal para realizar sugerencias, cambios y propuestas de

mejoras en las materias de seguridad y salud en el trabajo, potencial que debe ser mejor aprovechado por los trabajadores y las empresas.

- La realidad de los CPHS es variada, la mayoría de los representantes de los CPHS encuestados demuestra una moderada satisfacción en el ejercicio de su cargo e, igualmente, un moderado conocimiento y experiencia en las funciones y actividades atinentes a su labor, datos que alertan en cuanto a la necesidad de invertir en capacitación e información para fortalecer la labor de sus miembros.
- Como decíamos, la formación de los miembros de los CPHS presenta debilidades en materias y contenidos atinentes a su labor, quienes deberían tener una capacitación más estructurada y de mayor cobertura, de manera que tengan un mayor acervo en las materias atinentes a su importante labor. Los integrantes entrevistados señalaron tener carencias en métodos de trabajo para investigar accidentes, que es una de sus funciones más complejas; y disponer de poco tiempo para capacitarse, ya que su carga de trabajo es igual al resto de los colegas. Asimismo se sugiere que los cursos habilitantes para ser miembro del CPHS sean validados por el Ministerio de Salud y el organismo administrador del seguro.
- En opinión de los expertos entrevistados, las propuestas de mejoramiento de las funciones del CPHS deben orientarse hacia cambios legales que permitan darle mayor fortaleza y potestad a estos órganos bipartitos, como por ejemplo, potenciar el fuero de los miembros de los CPHS; entregar mayores atribuciones, potenciando su rol de denuncia ante situaciones que requieran la paralización de la faena ante la presencia de situaciones de riesgo inminente para la seguridad de las personas; incorporar sanciones especiales cuando el empleador obstruye el funcionamiento de los CPHS; entre otros aspectos.
- En la actualidad, el registro de los CPHS es ingresado en las respectivas Inspecciones del Trabajo mediante una documentación que es archivada. Su tiempo de duración (dos años) no permite realizar un seguimiento en profundidad de su funcionamiento, ya que la información no está actualizada y luego de este periodo los documentos se renuevan, sin que exista un balance de la labor realizada.
- Las debilidades del funcionamiento de los CPHS no es ajena a lo que se constata permanentemente en los diagnósticos, estudios y encuestas

realizados en Chile, en cuanto a la falta de participación y empoderamiento de los trabajadores en materia laboral.

- En caso de las pequeñas y medianas empresas, cuya realidad laboral es más compleja en este ámbito, se sugiere pensar en la creación de una figura de encargado de prevención de riesgos. En este sentido, el criterio que debiera primar es la presencia de riesgos en la actividad laboral más que el número de trabajadores, considerando para ello, además, la tasa de cotización que paga la empresa (ver en Anexo 8, el reglamento para aplicar exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada).
- Es fundamental rescatar la importancia del CPHS, valorándolo como un espacio para la implementación de acciones preventivas, como recurso que puede generar importantes espacios de aprendizaje de los contenidos de seguridad y salud laboral, además de contribuir a la capacitación y participación de los trabajadores, ya que en la medida en que se logre involucrar a las personas, el compromiso y los resultados en prevención serán mucho más efectivos y duraderos.

BIBLIOGRAFÍA

Cortés, J. M. *Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. El factor humano y su relación con la prevención*. 3ª edición, Alfaomega, Madrid, España. 2001.

Carrasco, C. y Vega, P. *Seguridad en la Mediana Minería de la Región de Antofagasta*. Cuaderno de Investigación N° 43. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2011.

European Trade Union Confederation (ETUC) y Confederation Européenne des Syndicats (CES). *Participación de trabajadores en la Seguridad y salud en el trabajo, una guía práctica*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Bilbao, España, Bruxelles, Bélgica. 2012.

Departamento de Estudios Dirección del Trabajo. Encuestas Laborales Encle 2011 y 2014. Santiago de Chile.

Frick K., Walters D. Representación de seguridad y salud en las pequeñas empresas: el sistema sueco y sus enseñanzas. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117, N° 3. 1998.

Laurell, A. C. La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores, en: Laurell, A. C. (ed.). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie Paltex. Organización Panamericana de la Salud. Washington, 1993.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 54, *Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad*. Santiago de Chile, 1969.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 40, *Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales*. Santiago de Chile. 1969.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Santiago de Chile, 4 de agosto de 2016.

Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Argentina; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina, Oficina de País de la OIT para la Argentina. Salud y seguridad en el trabajo (SST). *Aportes para una cultura de la prevención*. 1ª edición. Buenos Aires, 2014.

Mapfre. *Manual de Seguridad en el Trabajo*. Fundación Mapfre. Madrid, 1992.

Menéndez M, Benach J, Vogel L. *El impacto de los delegados de prevención en salud laboral: el proyecto EPSARE*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, España, 2008. <http://www.istas.ccoo.es/descargas/El%20impacto%20de%20los%20delegados%20de%20prevenci%C3%B3n%20en%20la%20salud%20laboral.pdf>

Morillejo E, Martínez J. y Muñoz C. Percepción del riesgo: una aproximación psicosocial al ámbito laboral. En *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Nº 18. España. 2002.

Narocki C. y López-Jacob, M. J. *Delegados de prevención, apoyo sindical y relaciones laborales en los lugares de trabajo*. X Congreso de la Federación Española de Sociología. Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (Istas), Pamplona, 2010.

Narocki C. *et al.* Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral. Istas, Madrid. 2011. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Informe%20impacto%20asesoramiento%202011.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Capítulo Higiene Industrial. Tercera edición en español. 2001.

OIT. *Crear una cultura de prevención en materia de SST*. Ginebra, 2006.

OIT. *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua*. Ginebra, Suiza. 2011.

Rodríguez, C.A. *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF/ Buenos Aires. 2009.

Simard M., Carpentier-Roy M, C., Marchand A. et Quellet, F. *Processus organisationnels et psychosociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail*. Etudes et Recherches. Institut de Recherches Robert- Sauve en Santé et Sécurité du Travail. Université de Montreal. Montreal. 1999.

Saari J. *Política de seguridad y liderazgo*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 59. Tercera edición en español. OIT. Ginebra, 2001.

ANEXOS

ANEXO 1

Ocasiones²⁷ en que se revisaron materias de cumplimiento de las normas sobre Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) en fiscalizaciones por denuncia realizadas por la Dirección del Trabajo, según región y materia. Año 2014

Región	Comité Paritario de Faena, en régimen de subcontratación, no realiza las acciones mínimas.	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No constituir la Empresa Principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No constituir la Empresa Usuaria, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, incluidos los trabajadores de servicios transitorios de la EST.	No cumplir acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No cumplir con los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad las funciones encomendadas por la ley.	No otorgar facilidades necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	No reunirse el Comité Paritario con ocasión de la muerte (accidente) del trabajador.	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas.	No velar la Empresa Usuaria por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No vigilar la empresa principal el cumplimiento que compete a las empresas contratistas de la obligación de informar a los ts. de los riesgos, medidas de control y prevención; métodos de trabajo correcto y funcionamiento de los Comités Paritarios y Depto. de Prevención de Riesgos.	Total
Arica y Parinacota	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	8
Tarapacá	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	6
Antofagasta	1	30	14	0	8	0	7	11	33	0	4	0	15	123
Atacama	0	8	9	0	6	0	4	2	1	0	2	0	23	55
Coquimbo	0	10	2	1	3	0	0	0	12	2	0	0	3	33
Valparaíso	0	44	10	0	2	0	12	4	18	0	3	0	3	96
Metropolitana	1	209	28	4	41	17	44	31	95	14	12	10	30	536
O'Higgins	0	24	8	0	4	0	4	5	19	1	0	0	0	65
Maule	0	22	8	0	1	0	1	0	4	0	4	0	2	42
Biobío	0	34	7	0	9	1	5	2	10	2	2	4	9	85
La Araucanía	8	20	6	0	17	0	1	0	36	3	1	0	5	97
Los Ríos	0	3	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	8
Los Lagos	0	23	16	0	8	0	2	3	22	5	1	0	0	80
Aysén	0	3	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	9
Magallanes	0	6	1	0	0	1	1	1	6	2	1	0	1	20

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

27 Una fiscalización puede revisar una o más materias, sean o no del mismo tipo.

ANEXO 2

Ocasiones²⁸ en que se revisaron materias de cumplimiento de las normas sobre Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) en fiscalizaciones por denuncia realizadas por la Dirección del Trabajo, según región y materia. Año 2015

Región	Comité Paritario de Faena, en régimen de subcontratación, no realiza las acciones mínimas	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No constituir la Empresa Principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas	No constituir la Empresa Usuaría, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, incluidos los trabajadores de servicios transitorios de la EST	No cumplir acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No cumplir con los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena las funciones encomendadas por la ley.	No cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad las funciones encomendadas por la ley.	No otorgar facilidades necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	No reunirse el Comité Paritario con ocasión de la muerte (accidente) del trabajador.	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas	No velar la Empresa Usuaría por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No vigilar la empresa principal el cumplimiento que compete a las empresas contratistas de la obligación de informar a los ts. de los riesgos; medidas de control y prevención; métodos de trabajo correcto y funcionamiento de los Comités Paritarios y Depto. de Prevención de Riesgos.	Total
Arica y Parinacota	0	12	0	0	2	0	0	2	2	2	0	0	0	0	20
Tarapacá	0	7	0	0	0	0	1	5	1	0	0	0	1	0	15
Antofagasta	0	34	11	0	5	1	0	26	6	14	2	1	1	24	125
Atacama	0	4	2	0	2	0	0	14	1	3	1	0	0	3	30
Coquimbo	0	28	4	0	3	0	0	8	2	10	0	0	0	3	58
Valparaíso	2	32	7	0	14	0	2	21	3	27	7	8	0	1	124
Metropolitana	0	317	30	3	36	6	5	83	39	165	12	10	2	33	741
O'Higgins	1	30	11	0	3	0	0	15	2	7	1	3	0	3	76
Maule	0	4	1	0	7	1	0	7	1	8	3	1	1	4	38
Biobío	0	27	3	0	23	1	1	19	7	35	0	4	2	16	138
La Araucanía	0	28	0	0	15	0	0	2	6	22	0	0	0	4	77
Los Ríos	0	7	1	0	3	0	1	3	0	18	0	1	0	0	34
Los Lagos	0	33	13	0	3	0	0	10	1	24	1	1	1	10	97
Aysén	0	3	1	0	1	1	0	8	1	1	0	1	0	1	18
Magallanes	0	4	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	0	1	13

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

28 Una fiscalización puede revisar una o más materias, sean o no del mismo tipo.

ANEXO 3

Ocasiones²⁹ en que se revisaron materias de cumplimiento de las normas sobre Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) en fiscalizaciones por programa realizadas por la Dirección del Trabajo, según región y materia.

Años 2014 y 2015

Región	Año 2014				Año 2015			
	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley	Cumplir disposiciones del Comité Paritario	Total	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley	Cumplir disposiciones del Comité Paritario	Total
Arica y Parinacota	18	18	0	36	215	215	0	430
Tarapacá	0	0	0	0	21	21	0	42
Antofagasta	153	2	0	155	28	28	0	56
Atacama	302	271	85	658	116	116	0	232
Coquimbo	0	0	32	32	164	164	0	328
Valparaíso	244	120	120	484	65	65	0	130
Metropolitana	459	8	0	467	880	1.097	0	1.977
O'Higgins	28	28	28	84	24	24	0	48
Maule	1	1	0	2	15	15	0	30
Biobío	441	86	15	542	53	53	0	106
La Araucanía	105	62	12	179	179	69	11	259
Los Ríos	18	18	18	54	35	35	0	70
Los Lagos	0	23	0	23	405	405	0	810
Aysén	12	12	0	24	13	13	0	26
Magallanes	103	103	103	309	58	58	38	154

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

29 Una fiscalización puede revisar una o más materias, sean o no del mismo tipo.

ANEXO 4

**Sanciones en fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo que
revisaron materias de cumplimiento a normas sobre Comité Paritario de Higiene
y Seguridad (CPHS), según origen y región. Años 2014 y 2015**

Región	Año 2014									Año 2015								
	Total fiscalizaciones			Fiscalizaciones por denuncia			Fiscalizaciones por programa			Total fiscalizaciones			Fiscalizaciones por denuncia			Fiscalizaciones por programa		
	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones	Fiscalizaciones	Sanciones por incumplir normativa CP	Otras sanciones
Arica y Parinacota	209	1	59	8	1	4	201	0	55	559	2	96	20	0	7	539	2	89
Tarapacá	284	1	7	6	1	1	278	0	6	556	1	22	15	1	6	541	0	16
Antofagasta	343	27	126	124	23	62	219	4	64	422	25	157	135	25	73	287	0	84
Atacama	713	22	101	55	13	21	658	9	80	265	4	42	31	4	15	234	0	27
Coquimbo	65	5	10	33	5	10	32	0	0	864	15	73	58	9	14	806	6	59
Valparaíso	1.102	15	153	96	13	43	1.006	2	110	951	23	336	128	21	42	823	2	294
Metropolitana	3.472	112	650	550	88	217	2.922	24	433	2.896	108	595	742	91	353	2.154	17	242
O'Higgins	656	12	196	65	8	33	591	4	163	1.321	15	377	76	11	41	1.245	4	336
Maule	44	4	21	42	4	21	2	0	0	250	5	48	38	4	11	212	1	37
Biobío	629	12	108	85	12	26	544	0	82	1.809	27	323	138	24	56	1.671	3	267
La Araucanía	2.120	15	412	97	15	45	2.023	0	367	1.428	13	331	77	10	51	1.351	3	280
Los Ríos	62	1	3	8	1	3	54	0	0	308	4	85	37	4	23	271	0	62
Los Lagos	910	19	227	80	12	40	830	7	187	1.994	24	363	97	14	33	1.897	10	330
Aysén	485	4	33	9	3	4	476	1	29	550	2	83	18	2	5	532	0	78
Magallanes	329	11	7	20	4	7	309	7	0	1.301	2	52	13	0	7	1.288	2	45
Total	11.423	261	2.113	1.278	203	537	10.145	58	1.576	15.474	270	2.983	1.623	220	737	13.851	50	2.246

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

(*) En una fiscalización se pueden revisar simultáneamente materias correspondientes a cumplimiento de "Niveles de SST" y materias específicas sobre Comité Paritario. Por ello, el total de fiscalizaciones puede diferir de la suma de fiscalizaciones en que se revisaron unas u otras materias.

(**) No se encuentran detalladas las materias atinentes a la revisión de "Niveles de Salud y seguridad en el trabajo (SST)". Se informan considerando que se podría tratar, dependiendo del caso, de materias asociadas al Comité Paritario.

ANEXO 5

Ocasiones³⁰ en que se revisaron materias de cumplimiento de las normas sobre Comité Paritario de Higiene y Seguridad en fiscalizaciones por programa realizadas por la Dirección del Trabajo, según rama de actividad económica y materia. Años 2014 y 2015

Actividad económica	Año 2014				Año 2015			
	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	Cumplir disposiciones del Comité Paritario	Total	No constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	Cumplir disposiciones del Comité Paritario	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	59	42	23	124	123	87	0	210
Pesca	1	1	1	3	40	24	0	64
Explotación de minas y canteras	32	12	6	50	21	14	2	37
Industrias manufactureras	176	66	26	268	204	228	4	436
Suministro de electricidad, gas y agua	8	7	7	22	7	9	1	17
Construcción	223	125	50	398	376	393	9	778
Comercio	548	143	128	819	266	303	16	585
Hoteles y restaurantes	58	30	19	107	358	371	0	729
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	161	78	33	272	202	193	0	395
Intermediación financiera	16	9	8	33	20	20	6	46
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	258	113	56	427	341	361	6	708
Administración pública y defensa	6	2	2	10	2	2	0	4
Enseñanza	163	58	14	235	129	131	2	262
Servicios sociales y de salud	14	9	5	28	29	30	1	60
Otras actividades de servicios comunitarios	55	41	28	124	72	80	1	153
Hogares privados con servicio doméstico	0	0	0	0	0	1	0	1
Actividades no especificadas y otras	106	16	7	129	81	131	1	213

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

30 Una fiscalización puede revisar una o más materias, sean o no del mismo tipo.

ANEXO 6

ACTA DE CONSTITUCIÓN COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

En (indicar ciudad) a de 20....., siendo las horas, y teniendo presente que:

1. Con fecha de de 20 la empresa ha designado a sus representantes en el Comité Paritario, recayendo tal responsabilidad en las personas que a continuación se individualizan:

Nombre de representantes titulares de la empresa	Nombre de representantes suplentes de la empresa

2.- Con fecha de de 20....., los trabajadores han elegido a sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según consta en acta que se adjunta.

Se procede a constituir el Comité Paritario participando los tres representantes titulares de la parte empleadora y los tres representantes titulares de los trabajadores, resultando electos en los cargos de presidente y secretario, los siguientes miembros:

Presidente/a:

Secretario/a:

Los representantes de los trabajadores han designado como trabajador aforado de conformidad a lo establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo a don/ña
(Esto solo en el evento que corresponda).

Para constancia ratifican y firman

Nombre y firma representantes titulares de empresa	Nombre y firma representantes titulares de trabajadores
1.	1.
2.	2.
3.	3.

De conformidad a lo señalado en el artículo 7 del D.S. 54 de 1969, resultaron elegidos miembros del Comité Paritario los siguientes trabajadores/as:

Miembros Titulares	Miembros Suplentes
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Para constancia firman la presente Acta de Elección del Comité Paritario

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

El acta debe ser firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que deseen hacerlo.

ANEXO 8

REGLAMENTO SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE COTIZACIONES³¹

Establece el procedimiento universal, obligatorio, simultáneo y periódico (durante el segundo semestre de los años impares), para medir la siniestralidad efectiva de las entidades empleadoras, pudiendo, previa acreditación de requisitos, quedar exento o rebajar y, en otros casos, recargar la cotización adicional diferenciada, por los siguientes dos años.

Las entidades empleadoras que no presenten 24 meses de cotizaciones al 1 de julio de 2015, no serán evaluadas y mantendrán su tasa por riesgo presunto correspondiente a su actividad económica principal.

La evaluación de las que tengan 24 o más meses de cotizaciones toma en cuenta, dependiendo de las cotizaciones existentes, los dos o tres últimos periodos (primer periodo: junio 2015 a julio 2014; segundo periodo: junio 2014 a julio 2013; tercer periodo: junio 2013 a julio 2012).

Considera los días perdidos, las invalideces y muertes producidas a raíz de un accidente o enfermedad laboral, exceptuando los accidentes de trayecto y los sufridos por los dirigentes sindicales en sus labores gremiales; lo anterior con relación al promedio de trabajadores por periodo. A estos datos se le aplican fórmulas y tablas obteniendo la tasa de siniestralidad, la que mediante la aplicación de una tabla de conversión se transforma en la tasa de cotización adicional, que va del 0% al 6,8% en tramos de 0,34%.

La muerte por falta de medidas de prevención de la empresa eleva la tasa resultante al tramo superior. Es decir, si da 0,34% la tasa a fijar será de 0,68%.

Asimismo, en cualquier momento esta tasa puede ser recargada por las siguientes causas:

- La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo.
- La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los organismos administradores (ISL o Mutuales de Empleadores).

31 Reglamento para la aplicación de las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada (Ley N° 16.744, Art. 15 y 16). El Decreto Supremo N° 67 (D.S. N° 67).

- La comprobación del uso en los lugares de trabajo de sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente, mediante resolución o reglamento.
- Si la empresa no cumple las medidas de prevención dictadas por los organismos fiscalizadores (Seremi de Salud y Dirección del Trabajo), o por el Instituto de Seguridad Laboral.
- La comprobación de que la concentración ambiental de contaminantes químicos excede los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- La comprobación de la existencia de agentes químicos, o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.