

Informe Final

Análisis sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad frente a la COVID-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras

Central Unitaria de Trabajadores – Organización Internacional del Trabajo

Investigador: Fernando Quilaleo A. Programa de SST. Fundación FIEL

Julio 2020



Este estudio conto con el Apoyo de la OIT Oficina Regional para el Cono Sur

INDICE

Contenido

INFORME FINAL DEL ESTUDIO.....	4
Presentación.....	4
Marco metodológico de la investigación.....	11
Objetivos.....	11
Recolección de Datos	13
Tipo de estudio:	13
Técnicas de producción de información:.....	13
I. Revisión bibliográfica.....	13
II. Producción de Información propia del Estudio.....	14
i. Aplicación de Cuestionario.....	14
ii. Entrevistas Semi-Estructuradas.....	15
iii. Grupo de discusión:.....	15
iv. Muestra.....	16
v. Análisis de cuestionarios vía mail y entrevistas.....	16
vi. Dimensión Ética	16
Carta Gantt.....	18
Antecedentes.....	19
Normativa internacional ratificada por Chile	22
Marco jurídico nacional.....	28
1. Constitución Política de la República de Chile (1980).....	28
2.- Ministerio del Trabajo. Legislación Laboral.....	30
3- Ministerio de Salud. Código Sanitario	31
4. Superintendencia de Seguridad Social y Compendio de SST	32
5. Regulación de los organismos sectoriales sobre los CPHS	35
5.1 Servicio Nacional de Geología y Minería	35
5.2 Dirección General del Territorio Marítimo y de la Marina Mercante	35
5.3 Superintendencia de Electricidad y Combustibles	36
5.4 Dirección General De Aeronáutica Civil.....	37
5.5 Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	37
5.6 Servicio Agrícola y Ganadero	38
Regulación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	39
Regulación de la Dirección del Trabajo	40

Regulación de la SUSESO	41
Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Chile	45
Breve estado del arte de la reflexión sobre SST	52
Propuestas sindicales de dirigentes de la CUT sobre los CPHS.....	59
1. Hacia un modelo de prevención participativa.....	59
2. Participación de los sindicatos en la SST y en los CPHS	60
3. Mayor autonomía y fuero a los integrantes de los CPHS	60
4. Capacitación y formación a los integrantes de los CPHS	62
6. Diálogo social y red de trabajo de los CPHS	63
7. Promoción y respaldo al rol de los CPHS.....	64
8. Mayor compromiso y más recursos para los CPHS.....	64
9. Transparencia y mejora del sistema de elecciones de los CPHS	65
10. Disponer de un protocolo de funcionamiento de los CPHS	66
11. El rol de los CPHS en la pandemia por COVID-19	66
12. Otras propuestas para mejorar los CPHS	68
Bibliografía.....	69
Textos Revisados.....	69
Páginas web revisadas	71
Medios de comunicación digitales revisados	71
ANEXO 1 Decreto Supremo N°54 de 1969. APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	72
ANEXO 2 Trabajo de Campo del Estudio	79
ANEXO 3. Cuestionario para Informantes Claves y Dirigentes Sindicales	82
ANEXO 4. Análisis de Grupo de Discusión	83
ANEXO 5. Matriz de Análisis Cuestionarios. Fortalezas, Debilidades y Propuestas Sindicales.....	86
Anexo 6. Avance Estudio FIEL.....	91
ANEXO 7. Revisión Aparición en Medios	100

INFORME FINAL DEL ESTUDIO

Presentación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha apoyado a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), para realizar un estudio bajo el título “Análisis sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad frente al COVID-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras”.

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades profesionales.

En el marco de los derechos de los trabajadores a un entorno laboral seguro, que incluyen la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, la OIT se acoge la definición de la Organización Mundial de la Salud en el sentido de que “el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”¹

En el sector laboral y en específico en la Central Unitaria de Trabajadores, que es la Central más representativa de trabajadoras y trabajadores en Chile se ha manifestado la preocupación por la situación de la seguridad y salud en el trabajo. Así su Presidenta Bárbara Figueroa señaló en el último Congreso Nacional de la CUT, realizado el 17 y 18 de enero de 2020, que:

“En estos años, no solo hemos luchado por un mejor salario y una jornada justa. Hemos impulsado la necesidad de defender el Derecho a un Trabajo Decente y Seguro; un trabajo que no cobre la vida de dos mil trabajadores y trabajadoras por accidentes laborales como sucedió en Chile en los últimos cinco años...”

Como Central hemos puesto la Seguridad y la Salud de los y las trabajadoras como un pilar de nuestras luchas porque no es posible que, en promedio, cada día fallezca un trabajador en Chile y a todos les parezca normal. Que no se nos olvide que vamos al trabajo a ganarnos la vida y no a perder la vida, compañeros y compañeras.”

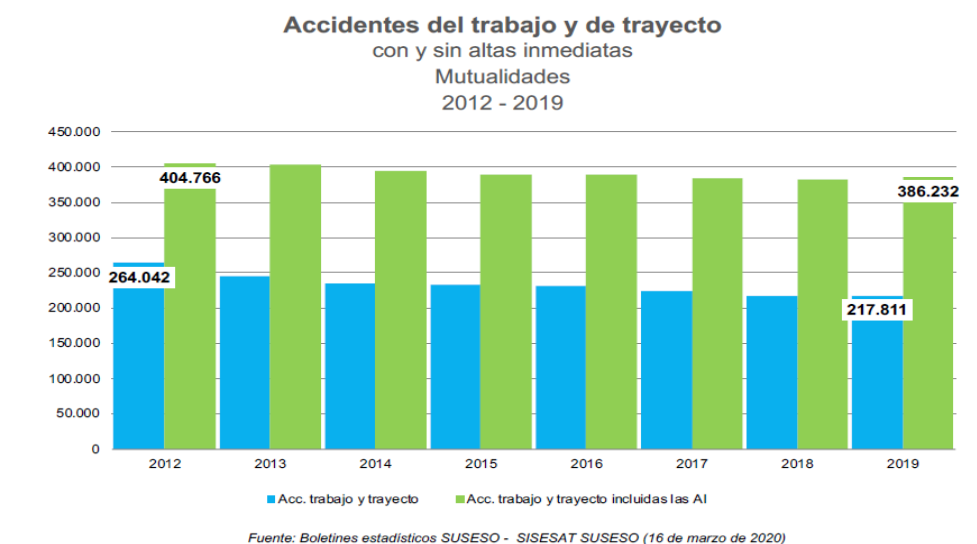
¹ Art. 3, letra e) Convenio Núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Para la CUT es importante trabajar por disminuir los accidentes laborales, sobre todo los accidentes fatales, en esta línea ha impulsado el trabajo de los distintos actores y sus distintas responsabilidades en este proceso, como es el caso de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. La CUT cuenta con una Secretaría Nacional de Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial y Medio Ambiente que está a cargo de los dirigentes Horacio Fuentes (secretario nacional) y Erasmo Correa (subsecretario nacional). Esta secretaría desarrolla trabajos de capacitación, formación y difusión de temas de salud laboral.

Esta Secretaría Nacional ha tenido a su cargo los temas generales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con los dirigentes de CUT, con sindicatos afiliados y también con trabajadores y trabajadoras de base. Ha tenido una activa presencia en regiones y relacionamiento con temáticas como riesgos psicosociales laborales, enfermedades profesionales, derecho a licencias médicas, accidentabilidad, entre otros temas.

Su objetivo ha sido promover entre los trabajadores y trabajadoras, dirigentes y sindicatos de CUT una activa participación en todos los procesos de SST que se desarrollan en las empresas y organismos públicos, para que el tema de la seguridad y salud laboral tenga una centralidad en los procesos propios del ámbito sindical, como la negociación colectiva, los programas de prevención, el fortalecimiento de los comités paritarios de higiene y seguridad y el diálogo social laboral.

En Chile en la última década, las cifras de accidentabilidad laboral se han mantenido más o menos estables, con una leve tendencia a la baja, como se aprecia en la siguiente gráfica de accidentes del trabajo y trayecto, las denuncias siguen por encima de los 600 mil casos anuales:



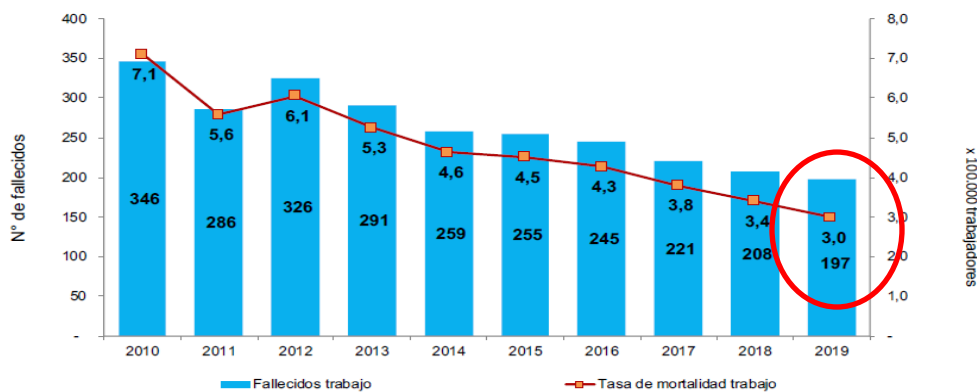
Quizás una de las cifras más dramáticas de la accidentabilidad laboral en Chile son los accidentes fatales. Según datos oficiales, en el año 2019 fallecieron 360 trabajadores/as, a causa de Accidentes del Trabajo: 197 de ellos por causa del trabajo y 163 por accidente de trayecto, como se puede ver en los gráficos, a continuación:

Número y tasa de mortalidad por accidentes del trabajo

Mutualidades e ISL

2010 – 2019

(Tasa por 100.000 trabajadores protegidos/No incluye accidentes de trayecto)



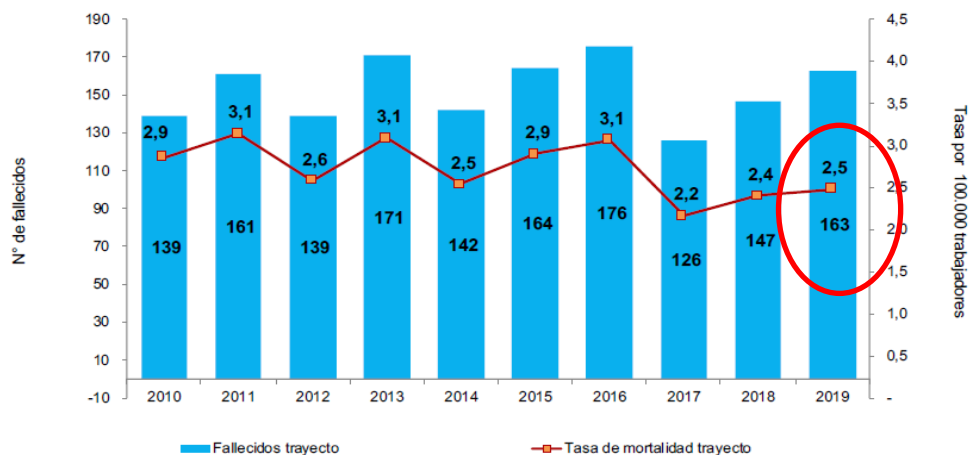
Fuente: SISESAT SUSESO (29 de marzo de 2020)

Número y tasa de mortalidad por accidentes de trayecto

Mutualidades e ISL

2010 – 2019

(Tasa por 100.000 trabajadores protegidos)

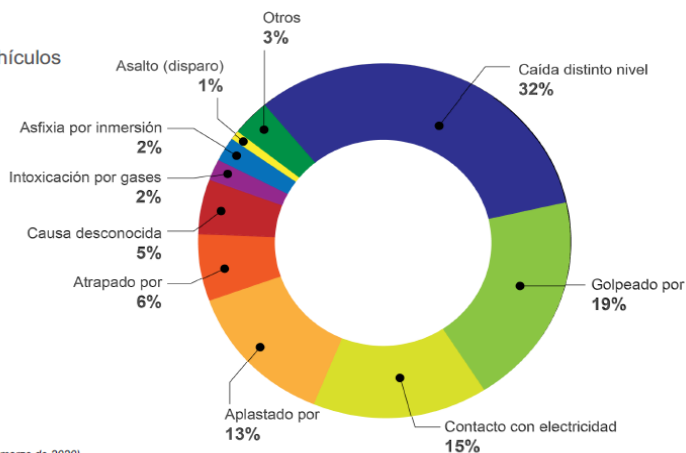


Fuente: SISESAT SUSESO (29 de marzo de 2019)

¿Cómo mueren los trabajadores y trabajadoras chilenas? A causa del Trabajo, es decir 197 del total 360, un 53% fallecieron con Participación de Vehículo (vía Pública 76%) o por Caída de Altura (32%), Golpeado (19%), Aplastado (13%) o #Electrocutado 15%, entre las principales causas.

Accidentes del trabajo fatales en mutualidades e ISL

2019
(No incluye trayecto)
Sin participación de vehículos



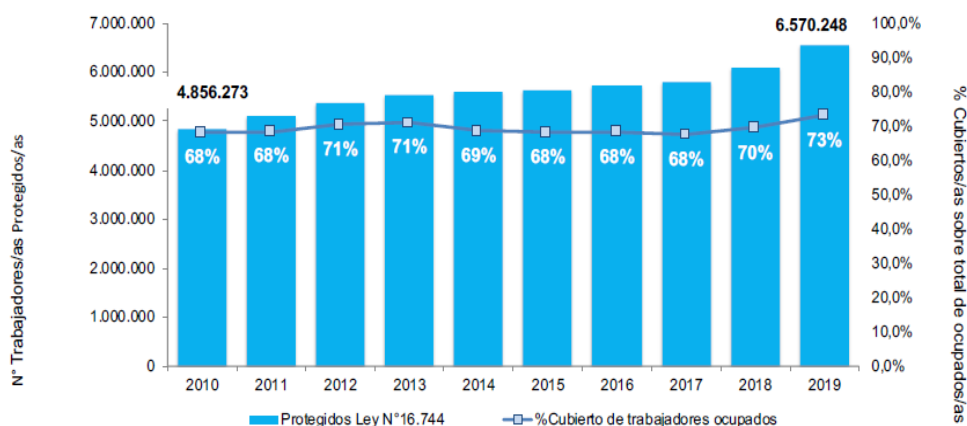
Fuente: SISESAT SUSESO (29 de marzo de 2020)

En Chile existe un total de 6.6 millones de trabajadores y trabajadoras que cotizan el seguro social de la Ley 16.744 y que por tanto debieran estar cubiertos por la Salud Laboral. Ahora bien, esto solo representa 2/3 de la población ocupada, y no considera más de un 30% de empleo informal que no cotiza para seguridad social.

Trabajadores/as protegidos/as por el Seguro Social de la Ley N°16.744

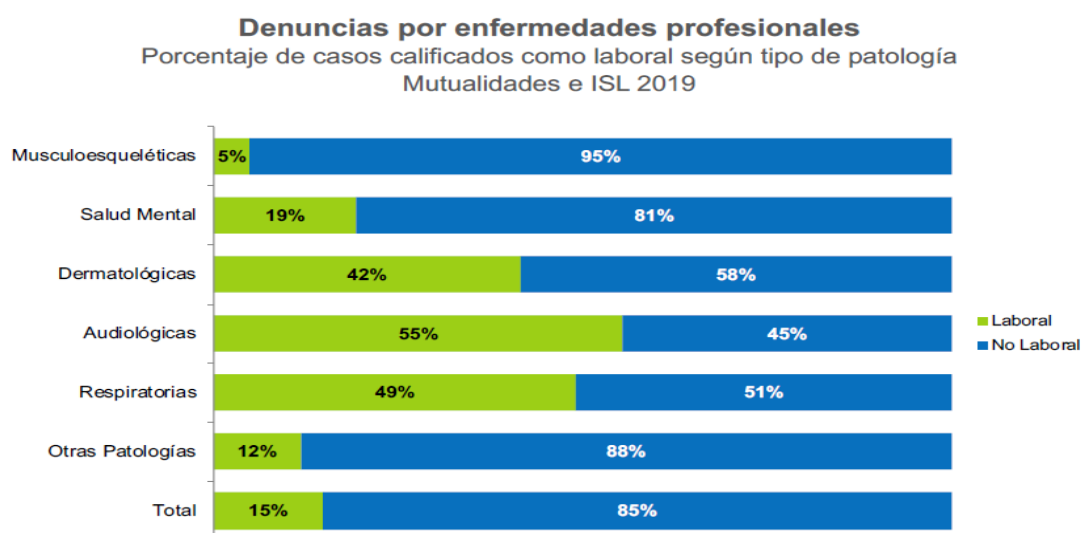
Mutualidades y cotizantes ISL

2010 - 2019



Otra de las cifras importantes a considerar en la caracterización de las enfermedades profesionales, las estadísticas oficiales reafirmaron el año 2019 el sistemático rechazo que hacen las mutualidades de la calificación del origen laboral de las enfermedades denunciadas ante ellos.

Así, durante el 2019 se presentaron 49.257 denuncias por EP de ellas un 43% fueron musculo-esqueléticas; 38% de Salud Mental; 4% Audiológicas; 3% Dermatológicas y 11% otras patologías. Del total de denuncias de los trabajadores y trabajadoras por Enfermedades Profesionales fue rechazado su origen laboral en el 95% de las musculo-esqueléticas; el 81% de la por Salud Mental, el 88% de otras patologías.



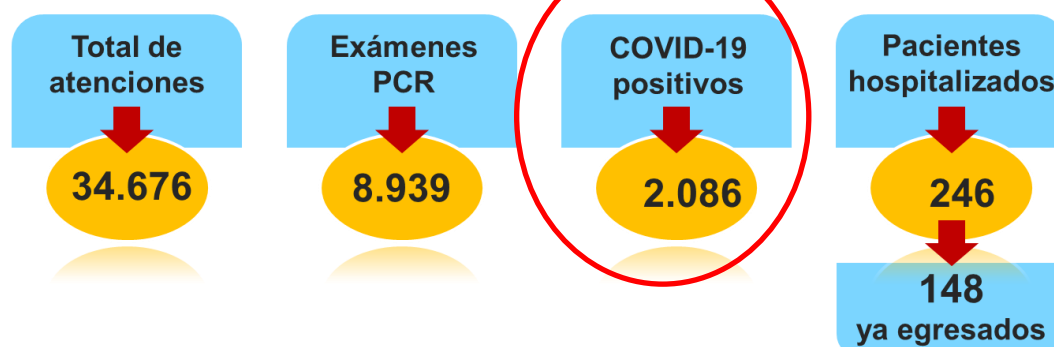
Fuente: SISESAT SUSESO (16 de marzo de 2020)

Ahora por sexo, las enfermedades musculo-esqueléticas fueron denunciadas en un 80% por hombres y 20% por mujeres; en tanto en enfermedades de origen mental fueron denunciadas por un 69% de mujeres y un 31% de hombres.

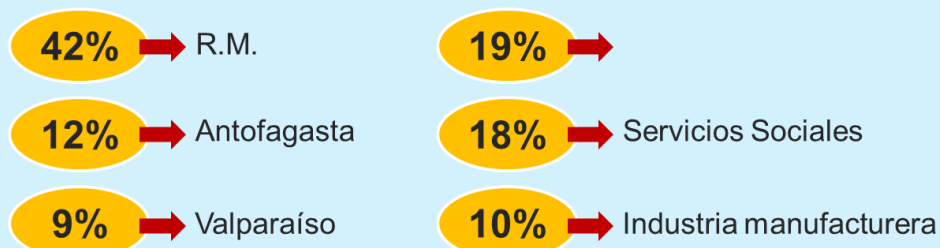
Aquí existen tareas importantes para el trabajo de los CPHS en la realidad de la Salud Laboral en Chile que por los primeros números conocidos en el contexto de la pandemia por COVID-19, estos criterios no han variado mucho.

Si bien la autoridad no ha dado a conocer en forma permanente las cifras de contagios por COVID-19 calificados de origen laboral, el órgano fiscalizador de las mutualidades presentó las siguientes cifras en la comisión de salud del Senado de la República:

Algunas estadísticas (al 22 de mayo de 2020)



Contactos estrechos informados por Minsal a OA (11.205)



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

www.suseso.cl

Cabe señalar que, al 22 de mayo, fecha del informe sobre contagios laborales, en Chile existían un número de 65 mil contagiados, en circunstancias que menos del 5% eran calificados como laborales. Cuestión que sido demandado por los y las trabajadoras de distintos sectores y, en particular, por dirigentes sindicales, en especial, de la CUT.

Estos debieran ser algunos de los temas en los cuales debieran trabajar los CPHS para cumplir un rol preventivo, informativo y orientador en temas de la pandemia por Corona Virus.

El presente estudio busca rastrear la opinión de los propios dirigentes sindicales de CUT sobre la actuación de los CPHS frente al COVID-19, y aquellas prácticas consideradas como positivas o buenas prácticas, que puedan ser replicadas, destacarlas y promoverlas.

Actualmente la OIT ha planteado recomendaciones para la actuación de diversos actores frente a la pandemia por COVID-19, así es como publicó una Herramienta² para un retorno al trabajo seguro y saludable que destaca que en tiempos de COVID-19, la seguridad y salud laboral debe

² "Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19" (OIT, ALC, 2020) Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf

tener la máxima prioridad: *“La seguridad y salud en el trabajo debe considerarse como una inversión fundamental para proteger a los trabajadores y a sus familias y para asegurar la continuidad de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo pone a disposición de los países de América Latina y el Caribe esta herramienta de 10 pasos, que contiene orientaciones a seguir para formular y aplicar protocolos de seguridad y salud, a nivel sectorial y/o de empresa, en base al diálogo social bipartito entre empleadores y trabajadores, que permitan un retorno al trabajo seguro y saludable y que actúen como una barrera frente a posibles nuevos brotes de contagio”*.

La seguridad y salud en el trabajo, puntualiza, es una de las claves para la reactivación productiva con trabajo decente y para la conciliación de los objetivos de contención de la pandemia y de la recuperación económica. Por último, destaca que *“promover buenas prácticas a nivel sectorial y de empresa en la formulación de protocolos de seguridad y salud laboral frente a la pandemia por COVID-19, basados, entre otros, en los principios preventivos y de diálogo social”*.

Si consideramos estos conceptos, los CPHS pueden jugar un rol significativo en la prevención, control y determinación de los riesgos de contagio de COVID-19 en las empresas.

Marco metodológico de la investigación

La investigación hará uso de la metodología cualitativa que busca una comprensión multidiversa de la realidad, buscando dar cuenta lo más exhaustivo posible, de sus miradas, perspectivas, naratividades de los actores involucrados en el campo acotado del estudio, en este caso de la actuación de los CPHS frente a la pandemia de COVID-19.

Se busca interpretar y condensar prácticas sociales diversas en parámetros o dimensiones inteligibles que pueda ser replicadas. La mayor problemática que se genera es la variedad de prácticas sociales, subjetivas e intersubjetivas con abundancia de sentidos personales, prácticas individuales y culturales, atrapadas dentro de un contexto societal que las moldea y define. Esencialmente, se buscará dar cuenta de las prácticas relevantes desde la perspectiva de la CUT y sus dirigentes, de los contextos laborales, sociales y de crisis sanitaria en que se producen.

Se conoce de entrada algunos datos esenciales jurídico-normativos, de cultura de prevención, de accidentabilidad y funcionamiento práctico de los CPHS en Chile. Sin embargo, no conocemos las dimensiones subjetivas, aquello que los dirigentes y trabajadores piensan, sienten y valoran en referencia a las prácticas y funcionamiento de los CPHS en particular frente a la pandemia de COVID-19. Este estudio debiera dar cuenta de múltiples perspectivas y comprensiones que podrían ayudar a mejorar la actuación de los CPHS en la dimensión significativa de la seguridad y salud laboral para un trabajo decente.

Objetivos

El objetivo general del estudio corresponde a “Facilitar el diseño de herramientas de análisis y propuesta al movimiento sindical para fortalecer su participación en la adopción de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las medidas frente al riesgo de contagio de COVID-19 en el ámbito laboral”.

Sus objetivos específicos considerados fueron los siguientes:

- Realizar un análisis sobre cómo los comités paritarios de higiene y seguridad pueden contribuir al fortalecimiento de un ambiente de trabajo seguro, incluso frente al COVID-19.
- Identificar las mejoras que se deberían incorporar para un funcionamiento más efectivo de estos comités para evitar el contagio de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.
- Identificar casos de buenas prácticas que pudiesen servir de ejemplo para otros sectores o empresas.

Sus abordajes metodológicos correspondieron a los siguientes:

- a. Recopilación y sistematización de información, leyes, decretos, resoluciones, reglamentos relacionados con el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro, incluyendo los convenios internacionales del trabajo ratificados por Chile.
- b. Identificar, en acuerdo con la CUT, al menos 20 empresas donde existan Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los sectores salud, comercio, minería, agricultura, energía y transporte.
- c. Realizar un análisis de cómo han funcionado estos comités en el marco de las medidas frente al COVID-19, tomando en cuenta las opiniones de los líderes sindicales de las empresas escogidas.
- d. Señalar las brechas existentes para un funcionamiento más efectivo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la empresa.
- e. Identificar las mejores prácticas implementadas con acuerdo entre empresa/s y sindicato/s.
- f. Proponer acciones que podrían ser desarrolladas o promovidas por el movimiento sindical para fortalecer la acción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el marco de las medidas post COVID-19.
- g. Elaborar un primer documento con los elementos señalados precedentemente y socializar con la CUT y representantes de los sectores señalados por medios virtuales de comunicación para incorporar sus sugerencias y recomendaciones.

Recolección de Datos

Tipo de estudio:

El estudio a realizar será de tipo exploratorio y analítico-descriptivo. Exploratorio toda vez que se abordará una temática que, se considera, poco estudiada, al menos en Chile, en particular desde la perspectiva de los trabajadores organizados. Será analítico y descriptivo ya que se buscará desagregar las percepciones que tienen los propios dirigentes sindicales afiliados a la CUT sobre los CPHS en el marco de la pandemia por COVID19 y descriptivo, ya que buscar dar cuenta de las características, constructos, imaginarios y narratividades que generan los propios dirigentes sindicales de CUT.

En síntesis, el estudio realizará una revisión y análisis bibliográfico de fuentes primarias y secundarias; breve recopilación normativa sobre SST, CPHS y COVID-19; luego aplicará un Cuestionario Auto-respondido por dirigentes sindicales de CUT, como a especialistas en materias de SST, regulación y prevención de riesgos. Se realizarán dos Grupos de Discusión con dirigentes CUT y CPHS y entrevistas semi-estructuradas a miembros de CPHS de prácticas juzgadas como relevantes. Esto conducirá a un documento con propuestas de CPHS y COVID-19 que será presentado, previa revisión técnica de OIT, al Consejo Directivo de la CUT para consulta y precisiones y validación por parte de la Central Unitaria de Trabajadores.

Técnicas de producción de información:

I. Revisión bibliográfica.

Para disponer de un acercamiento comprensivo al campo que se busca analizar y describir, como es el funcionamiento de los CPHS y su rol frente a la pandemia por COVID-19 en Chile, se realizará una revisión bibliográfica en documentación y publicaciones online sobre a) actuación y funcionamiento de los CPHS, del mismo modo se buscará b) recopilar información sobre la visión que la CUT tiene sobre los CPHS como también de las políticas en torno a la seguridad y salud en el trabajo, c) actuación y prácticas de los CPHS frente a la pandemia por COVID-19 y también se realizará una búsqueda con foco en d) apariciones en la prensa de las actividades de los CPHS frente al COVID-19 tanto en medios digitales como en RRSS, como Twitter, Facebook e Instagram. Esta revisión se hará en fuentes primarias y secundarias, con especial preocupación por informes y estudios producidos por instituciones nacionales y extranjeras sobre la actuación de los CPHS en la pandemia.

II. Producción de Información propia del Estudio.

Para acceder comprensivamente las percepciones de los dirigentes sindicales de CUT sobre la valoración que se hace del funcionamiento de los CPHS en el marco de la pandemia por COVID-19, se utilizarán dos técnicas de producción de información a) aplicación de un cuestionario online vía correo electrónico, b) Grupos de Discusión vía aplicación Zoom³ (u otra aplicación de similares características) y c) Entrevistas semi-estructuradas a miembros de CPHS de prácticas juzgadas como relevantes por los dirigentes de CUT.

i. Aplicación de Cuestionario.

Para este estudio, y por las características del momento en que se realiza⁴, se ha preferido la formulación y realización de un Cuestionario Autoaplicativo enviado vía mail con un breve texto explicativo y los entrevistados pueden contestarlo en un par de días; se contemplan tres preguntas abiertas sobre el funcionamiento de los CPHS. Este cuestionario luego es devuelto al investigador para su análisis posterior. Se espera que al menos un 70% de los entrevistados pueda contestar el cuestionario.

Se definió un listado de seis informantes claves, seleccionados por su conocimiento relevante en los ámbitos de prevención, SST y Comités Paritario en el contexto de COVID-19. Un listado más detallado se puede encontrar el apartado de Trabajo de Campo, en este mismo documento.

Se ha considerado el nivel de especialización en, al menos tres ámbitos, prevención, SST y regulación. Se ha codificado el nombre y cargo de cada especialista para custodiar la reserva de identidad. Del mismo modo, se definió un listado de, al menos, 22 dirigentes sindicales de CUT representativos de diversos ámbitos y sectores para considerar su opinión como expertos en el ámbito laboral y desde esa experiencia su evaluación de los CPHS y COVID-19. Varios de ellos años de experiencia como dirigentes sindicales afiliados o dirigentes con cargos en la misma CUT. Se ha privilegiado en su definición el conocimiento previo y su mirada de “experto sindical” sobre los CPHS y COVID-19.

Se ha preferido mantener el mismo Cuestionario (anexo 1) para informantes claves como para dirigentes sindicales.

³ *Zoom Video*, conocido también como Zoom o Zoom App, es un software de video llamadas y reuniones virtuales, accesible desde computadoras de escritorio, computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y tablets. Su fabricante es la empresa *Zoom Video Communications*, asentada en San José, California.

⁴ El estudio se inició en el mes de mayo de 2020 y se desarrollará durante junio de 2020, meses en que la pandemia por COVID-19 ha llegado a contagiar a más de 125 mil personas y se cuentan en 1.500 los fallecidos, y la curva parece ir en aumento (junio 5)

ii. Entrevistas Semi-Estructuradas

Se ha definido esta técnica de recolección de datos para el acercamiento a buenas prácticas de CPHS y COVID-19 que serán referidas por los propios dirigentes sindicales de CUT, más lo que obtenga de la revisión bibliográfica, en particular de la revisión de aparición en prensa y redes sociales, en donde aparezcan prácticas relevantes en la actuación de los CPHS frente al COVID-10.

La definición listado inicial de CPHS se refería a empresas de seis sectores salud, comercio, minería, agricultura, energía y transporte (según TdR), vinculado al objetivo específico para “realizar un análisis sobre como los comités paritarios de higiene y seguridad pueden contribuir al fortalecimiento de un ambiente de trabajo seguro, incluso frente al COVID-19”, para cumplir con esta identificación, en acuerdo con la CUT, a este grupo inicial la CUT ha considerado importante incluir estos otro cuatro sectores, sector comercio, la industria, los organismos públicos y el sector servicios. Por la relevante presencia dentro de los trabajos de la CENTRAL, de sus actividades nacionales y frente a la pandemia por COVID-19. En cada ámbito se incluirán al menos dos empresas para rescatar de ellas buenas prácticas, que sean valoradas por los trabajadores, referidas por dirigentes CUT y con posibilidades de replicar esas experiencias y buenas prácticas de sus CPHS frente al COVID-19.

iii. Grupo de discusión:

Un grupo de discusión (GD) se entenderá para el presente estudio como una reunión vía ZOOM (o una plataforma digital de estas características) de un grupo de personas seleccionada por el investigador en base a la información relevante recogida en la propia organización interesada (CUT) y tiene como objetivo debatir y comentar desde la experiencia personal una propuesta inicial de acciones relevantes de los CPHS frente al Covid-19 como objeto relevante de la investigación. El GD estará dirigido por una guía temática mínima con campos de conversación predefinidos según los objetivos de la investigación y conducido por un moderador, en este caso el mismo investigador, buscando conservar un diseño de conversación abierta y libre, pero estructurada. El GD buscará indagar la valoración que hacen los participantes de la acción de los CPHS frente a la pandemia de COVID-19. Un objetivo básico del GD de la producción de un discurso grupal que dé cuenta de un cierto orden de cosas. Para el presente estudio, se buscará que los actores puedan referir prácticas de los CPHS que sean modélicas, que puedan replicarse y sean consideradas como valiosas por la organización sindical y, en especial, por la CENTRAL.

iv. Muestra

Se utilizará una muestra llamada intencionado⁵, trabajará con tres dimensiones de muestra, que por cierto no busca una representatividad cuantitativa sino teóricas, es decir lograr dar cuenta de una amplitud de perspectivas visiones sobre el campo de estudio. Estos estudios no buscan extrapolar resultados que sea representativo a todo un universo, lo que se busca es generar una elaboración que pueda ser replicada o aplicada a otros casos. En síntesis, es el investigador el que decide qué datos recoger y dónde encontrarlos, según las necesidades y objetivos del estudio (Canales, 2006).

En la primera dimensión se encuentran los especialistas de diversos ámbitos: regulación, organismos administradores y especialistas en prevención. Por otro lado, se realizará una muestra de dirigentes sindicales de CUT, con criterios de inclusión por conocimiento previo de la CENTRAL. El estudio será realizado principalmente vía online, con documentos enviados vía mail. Se considerará también una aplicación de reuniones online, tanto para entrevistas semiestructuradas como para grupos de discusión. Este método permitirá además no restringir la participación de dirigentes de diversas regiones y ciudades de Chile. La cantidad de trabajadores participantes del estudio, se espera contar con al menos dirigentes de 20 empresas distintas.

v. Análisis de cuestionarios vía mail y entrevistas.

Para el análisis de las respuestas al cuestionario vía mail y entrevistas se utilizará un análisis de contenido que busca una lectura sintética y extensiva del instrumento aplicado para la recolección de datos. Se busca una lectura comprensiva y científica, sistemática, objetiva, replicable y válida. Así se buscará condensar sentidos y significados de los mensajes y contenidos vía una codificación o clasificación para buscar un sentido pertinente al estudio desarrollado. Se usará el material transcrito en una matriz de vaciado, se realizará un proceso de codificación y agrupación e interpretación de los códigos, se espera abarcar una diversidad de información logrando hacerla sistemática, inteligible y exhaustiva.

vi. Dimensión Ética

El trabajo de campo se realizará en los meses de mayo y junio de 2020, destinando un total de cinco semanas. Dado que en el enfoque cualitativo la investigación se sostiene en el encuentro entre investigador y participantes, siendo el diálogo entre ambos lo que sostiene los resultados, la dimensión ética se vuelve especialmente relevante. En este estudio en particular, al establecer los contactos con los dirigentes sindicales desde la CENTRAL, se corre el riesgo de generar una relación jerárquica y de autoridad entre entrevistador-entrevistado, que podría sesgar el diálogo

⁵ Muestreo intencionado, es llamado también teórico, puede iniciar con un muestreo mediante voluntarios, o definidos por un conocimiento inicial del campo de estudio y utilizar un proceso de avalancha o referidos, busca avanzar hacia una estrategia de muestreo deliberado a lo largo del estudio, se basa en las necesidades de información detectadas en los primeros resultados.

libre o cierto temor que existan respuestas acertadas o erróneas. Para atenuar lo más posible este efecto secundario, la investigación asegurará: 1) la participación totalmente voluntaria al estudio; 2) Información clara y suficiente de los objetivos y destinos del estudio y de sus resultados. 3) Se explicitará el anonimato y confidencialidad de las respuestas al cuestionario vía mail y las entrevistas semi-estructuradas de identidades e información provista y la no reproducción/divulgación de las grabaciones y transcripciones fuera del análisis interno del proyecto; 4) Se buscará generar un ambiente de confianza.

Finalmente, para asegurar la elaboración de propuestas preventivas acordes a la realidad nacional en CPHS frente a la pandemia del COVID, se convocará un panel de expertos compuesto por dirigentes directivos de CUT para presentar y discutir los resultados del estudio y construir propuesta validadas por la CENTRAL. El informe y resultados finales del estudio será compartido y difundido entre todos y todas las participantes.

Carta Gantt

Proyecto											
Análisis sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad frente al COVID-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras											
OIT 2020 / Fernando Quilaleo											
Carta Gantt											
Objetivos Específicos	Actividades/Semanas	N°		S1 8M a 15M	S2 18M a 22M	S3 25M a 29M	S4 1J a 5J	S5 8J a 12J	S6 15J a 19J	S7 22J a 26J	S8 29J a 30J
Realizar un análisis sobre como los comités paritarios de higiene y seguridad pueden contribuir al fortalecimiento de un ambiente de trabajo seguro, incluso frente al COVID-19.	Recopilación y sistematización de información, leyes, decretos, resoluciones, reglamentos relacionados con el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro, incluyendo los convenios internacionales del trabajo ratificados por Chile.	1	Revisión bibliográfica								
		2	Recopilación Decretos, leyes								
		3	Recopilación Convenios Internacionales								
		4	Formulación de instrumentos: Cuestionario. Listado de Dirigentes sindicales.								
	Identificar, en acuerdo con la CUT, al menos 20 empresas donde existan Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los sectores salud, comercio, minería, agricultura, energía y	5	Listado de 20 empresas con CPHS. Salud, Comercio, Minería, Agricultura, Energía y Trabsporte. Otros								
		Realizar un análisis de cómo han funcionado estos comités en el marco de las medidas frente al COVID-19, tomando en cuenta las opiniones de los líderes sindicales de las empresas escogidas.	6	Aplicación de Cuestionario a Informantes Claves							
			7	Aplicación de Cuestionario a Dirigentes Sindicales							
		8	Producción Informe sobre Revisión Técnica								
Producto 1	Producto 1: Primera versión del documento de análisis con los elementos planteados en la metodología, previo a la socialización con dirigentes sindicales, el cual será revisado por los especialistas responsables de OIT.	9	ENTREGA Y REVISIÓN OIT								
Identificar las mejoras que se deberían incorporar para un funcionamiento más efectivo de estos comités para evitar el contagio de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.	Señalar las brechas existentes para un funcionamiento más efectivo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la empresa	10	Preparación de Análisis de Cuestionarios								
		11	Análisis de Entrevistas a Informantes Claves								
	12	Documento de Propuestas con Recopilación de Buenas Prácticas Implementadas.									
Producto 2	Producto 2: Segunda versión del documento con la incorporación de las sugerencias de los especialistas de la OIT y que sería sometido a la revisión de los dirigentes sindicales señalados en la metodología	13	ENTREGA Y REVISIÓN OIT								
Identificar casos de buenas prácticas que pudiesen servir de ejemplo para otros sectores o empresas.	Proponer acciones que podrían ser desarrolladas o promovidas por el movimiento sindical para fortalecer la acción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el marco de las medidas post COVID-19	14	Informe con Brecha y Propuestas de Acciones de Buenas Prácticas para fortalecer a CPHS.								
	Elaborar un primer documento con los elementos señalados precedentemente y socializar con la CUT y representantes de los sectores señalados por medios virtuales de comunicación para incorporar sus sugerencias y recomendaciones.	15	Socialización de Informe y recopilación de comentarios. Formulación de Informe Final								
Producto Final (3)	Producto 3: Tercera versión del documento con la incorporación de las sugerencias y recomendaciones de los líderes sindicales	16	ENTREGA DE INFORME FINAL a OIT y CUT.								

Antecedentes

Chile cuenta con una legislación e instituciones que regulan y dan seguimiento a lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo: existe el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo; el país tiene un extenso y disperso marco normativo consistente, entre otros, en la ley núm. 16.744, de 1968, actualizada en 2011, sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Código del Trabajo y el Decreto núm. 544 del Ministerio de Salud (Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo) y otras regulaciones por sector, además de contar con diversos organismos de fiscalización y mecanismos de cooperación bipartita en las empresas de más de 25 trabajadores.

El 6 de noviembre del año 2008, el Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio, acordaron con la OIT llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente, que contempló como prioridades:

1. Erradicación del Trabajo Infantil.
2. Transversalización del tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y equidad de remuneraciones.
3. Promoción del empleo juvenil a través de estrategias nacionales.
4. Diseño de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo.
5. Implementar un programa tripartito, destinado a la educación difusión, capacitación en las materias propias de la reforma previsional.

En agosto de 2016, el Gobierno de Chile aprobó mediante Decreto Supremo una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁶, que posteriormente sería completada en febrero de 2018 por un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de Chile, se vinculan con las metas y objetivos de la Agenda 2020, principalmente en los ODS 1. Poner fin a la pobreza en el mundo y a la meta 1.3. de poner en práctica sistemas y medidas apropiadas de protección social, al ODS 5 sobre igualdad de género, en las metas 3.2. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo y 3.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país, y al ODS 8, Promover el crecimiento económico y el empleo productivo y el trabajo decente para todos, principalmente en las metas 8.6 sobre empleo para jóvenes, 8.7. Erradicar el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil. Y **8.8. Sobre protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.**

⁶ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094869>

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo causan más de 6.300 muertes cada día, es decir, 2.3 millones de víctimas al año. De estas enormes pérdidas, alrededor de 350.000 muertes son causadas por accidentes laborales y cerca de 2 millones por enfermedades relacionadas con el trabajo.

En la última década en Chile murieron un total de 4.152 trabajadores, de ellos 2.634 a causa de un accidente del Trabajo y por causa de un accidente de Trayecto 1.528 trabajadores. Si agregamos los trabajadores fallecidos a causa de una enfermedad laboral, según lo ha establecido la OIT, en cuanto a que por cada fallecido por accidente laboral mueren al menos cuatro trabajadores y trabajadoras vinculadas a una enfermedad directamente asociada al trabajo, con ese dato, en Chile en los últimos 10 años habrían fallecido no menos de 16 mil trabajadores y trabajadoras por causas laborales. Estas cifras no debieran ser naturalizadas o normalizadas y debieran todos los actores tener una especial dedicación para reducir al máximo estas cifras de accidentabilidad y fallecimiento por enfermedades asociadas directamente al trabajo.

Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo

Para la Central Unitaria de Trabajadores en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile sigue siendo un lugar inseguro, que cobra vidas de trabajadores a causa del trabajo y donde las enfermedades laborales no son reconocidas por el sistema de salud laboral que administran las mutualidades y una débil fiscalización de la autoridad de seguridad social.

La Presidenta de CUT señaló el 1 de mayo de 2020 a los trabajadores y trabajadoras de Chile lo siguiente:

“Según las estadísticas oficiales dadas a conocer por la SUSESO, en el año 2019, debimos lamentar la muerte de 360 trabajadores y trabajadoras en Chile. El 53% de los fallecidos murieron por la participación de un vehículo, el 32% por la caída de altura, 22% aplastado o golpeado y un 15% electrocutado, entre las principales causas.

En materia de **enfermedades laborales**, las cifras son lamentables y debemos denunciar que 95 de cada 100 denuncias de los trabajadores por una enfermedad musculoesquelética fue Rechazada y de las patologías mentales el 81% de las enfermedades que los trabajadores denunciaron fueron rechazadas por las propias mutualidades, reafirmando lo que hemos denunciado que el sistema llamado de “juez y parte” ya no resiste y pone en riesgo al sistema en su conjunto de Salud Laboral”.

Finalmente, sobre temas de salud laboral y pandemia por COVID-19, hizo hincapié en que “debemos lamentar la tardía reacción de la autoridad y de las mutuales que se han visto ausentes de la lucha que hemos dado contra el Corona Virus. No hemos visto acciones de prevención en los

lugares de trabajo, ni de aplicación de test o PCR para trabajadores por las mutuales, no hemos visto un reconocimiento del origen laboral de un contagio COVID-19 en los puestos de trabajo”.

Para la CUT la Salud Laboral ha estado ausente en la lucha contra la pandemia por Corona Virus en Chile. En esta línea se busca rastrear cuál ha sido el rol de los CPHS y si existen prácticas que pudiesen ser replicables, buenas prácticas de los CPHS en diversas empresas que hayan destacado por ofrecer alternativas de diálogo social al interior de las empresas, propuestas de prevención temprana para enfrentar la pandemia o alternativas de determinación de riesgos asociados al puesto y lugar de trabajo, que sirvan al conjunto de trabajadores para abordar cuestiones como la pandemia por Covid-19 u otras situaciones u olas de contagio que pongan en riesgo a los y las trabajadoras.

.

Normativa internacional ratificada por Chile

En abril del año 2012 Chile ratificó el Convenio número 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo de 2006, quizás el principal hito internacional vinculante sobre derechos de las y los trabajadores en materias de seguridad y salud en el Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia tripartita de la ONU desde 1946 y reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Los principales objetivos de la OIT son promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales del trabajo y generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos. Además dispone de un rol normativo, que se desarrolla formulando Convenios y Recomendaciones que afectan a la totalidad del mundo del trabajo. Estos documentos constituyen un conjunto de Normas Internacionales del Trabajo. En esta línea, se busca fijar condiciones mínimas en materia de derecho del trabajo como de seguridad social. La OIT se aboca a la promoción y defensa de derechos humanos fundamentales ligados al Trabajo, como la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, entre otras normas relacionadas con el mundo del trabajo y es considerada un órgano de asistencia técnica; en especial a aquellas normas destinadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Algunas normas provistas por la OIT han quedado superadas en el tiempo u obsoletas, en la actualidad existen 190 Convenios y 206 Recomendaciones. Esto llevó a este organismo tripartito a realizar una revisión normativa de aquellas adoptadas antes de 1985, con lo cual se consideraron actualizados 71 de ellos a los que se suman los convenios conocidos como fundamentales. Una vez que un Convenio ha sido ratificado por un país, comienza el mecanismo de control mediante el Comité de Expertos, así la OIT examina, con cierta regularidad, la aplicación de las normas en los países que las han ratificado; se sugieren formas de mejorar la aplicación y, si se encuentran problemas, se ofrece ayuda para su superación.

La OIT cuenta con una importante batería de normas que abordan la Seguridad y Salud en el Trabajo, Más de 70 de los 190 convenios de la OIT tratan, de forma directa o indirecta, sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

En Chile, desde la entrada en vigor del Convenio N°187 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, la OIT apoyó a los actores tripartitos nacionales en el proceso de implementación del Convenio. El primer gran hito de este proceso fue la firma por la entonces Presidenta Michelle Bachelet, en agosto del 2016, del Decreto N° 47 por el que se aprueba la

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Política, formulada sobre bases tripartitas y en un proceso inédito de amplia participación de los actores regionales, se sustenta sobre los principios de prevención, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad de acción y coordinación, equidad, gestión de los riesgos laborales y mejora continua, consagrando el respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores como un derecho fundamental.

En este Convenio se prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y las medidas que deberán adoptar los gobiernos y las empresas para promover la seguridad y la salud en el trabajo, así como mejorar las condiciones de trabajo. Y el Convenio sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187). Este Convenio, el cual fue ratificado por Chile en el año 2011, tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. La Recomendación que complementa este Convenio, la núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, dispone que: *“5. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en el apartado d) del artículo 1 del Convenio, los miembros deberían procurar: ... (f) promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.”*

La OIT adoptó en junio del año 2019, en el marco de su 108ª. CIT, la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, en la cual se desarrolla su enfoque centrado en las personas para responder a las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, impulsadas en particular por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización; dando una especial relevancia al dialogo social como el medio idóneo para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo y plantea que: *“Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a: ... D) Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”*.

En el contexto internacional, destacan también el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, que no ha sido ratificado por Chile y su Protocolo de 2002. Por su parte, el artículo 19 del Convenio núm. 155 señala que *“deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:*

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el

empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

(d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

(e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa; (...)"⁷

Según lo expresa un documento de trabajo de la Oficina Subregional para el Cono Sur de la OIT, los CPHS en Chile no se ajustan totalmente a los establecido en el Convenio 155 sobre SST de la OIT ni a la recomendación núm. 164 de OIT, para que esto sucediera debieran contar con otras facultades como “recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene y poder examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud; ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores; tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo; tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo; tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores; disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad; recibir la formación pertinente; y recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares”. Así la relevancia de la suscripción por parte de Chile del Convenio 155 se hace necesaria para un mejor funcionamiento de los CPHS en el país.

A continuación se presenta un resumen de la normativa internacional relevante que la República de Chile ha ratificado y que se mantienen vigentes y una breve presentación de los alcances para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentan ordenados desde el de más reciente firma hasta el de más firma:

⁷ Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Chile 2016”. Documento de Trabajo de la Oficina Subregional para el Cono Sur de la OIT. P.87

1. Convenio Nº 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964). Ratificado con fecha 30 de septiembre de 1999. Promulgado por DS 1.284 de 08 noviembre de 1999, publicado en D.O. de 29 de enero de 2000.
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-87387_recurso_1.pdf
2. Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (2005).
Promulgado por Decreto Núm. 84.- de 12 de abril de 2005, de Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en D.O. 08.06.2005
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-85606_recurso_1.pdf
3. Convenio Nº 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970). Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999, Promulgado por DS 649 de 26 de abril del 2000, publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88327.html>
4. Convenio Internacional Nº 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)
Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999, Promulgado por DS 649 de 26 de abril del 2000, publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88328.html>
5. 6.- Convenio Nº 138 sobre la edad mínima (1973).
Ratificado con fecha 01 de febrero de 1999 y Promulgado mediante Dto. 227 de 17 de febrero de 1999, Publicado en D.O. de 12 de mayo de 1999.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88330.html>
6. Convenio Nº 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)
Ratificado el 01 de febrero de 1999, Promulgado por DS 227 de 17 de febrero de 1999, publicado en D.O. 12 de mayo de 1999.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-87366.html>
7. Convenio Nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
Ratificado con fecha 01 de Febrero de 1999 y Promulgado mediante Decreto 227 del 17 de Febrero de 1999. Publicado en el Diario Oficial el 12 de Mayo de 1999. Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86336.html>
8. Convenio Nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
Ratificado con fecha 01 de Febrero de 1999 y promulgado mediante Decreto Nº 227 del 17 de Febrero de 1999. Publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999.
Este instrumento es parte de los convenios fundamentales.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86337.html>

9. Convenio N° 136 sobre el benceno (1971).
Ratificado con fecha 14 de octubre de 1994, Promulgado mediante DS 1907 de 03 de noviembre de 1998, publicado en D.O. de 03 de marzo de 1999.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88329.html>
10. Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (1952).
Ratificado con fecha 14 de octubre de 1994, Promulgado mediante DS 1907 de 03 de noviembre de 1998, publicado en D.O. de 03 de marzo de 1999. Este Convenio ha sido revisado en 2000 por el Convenio núm. 183, el cual no ha sido ratificado por nuestro país.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86557.html>
11. Convenio N° 115 sobre la protección contra las radiaciones (1960)
Ratificado con fecha 14 de octubre de 1994, Promulgado mediante DS 1907 de 03 de noviembre de 1998, publicado en D.O. 03 de marzo de 1999.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-87386.html>
12. Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
Ratificado con fecha 20 de septiembre de 1971, Promulgado mediante DS 733 de 19 de octubre de 1971, publicado en D.O. de 13 de noviembre de 1971.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-87385.html>
13. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951)
Ratifica con fecha 20 de septiembre de 1971, Promulgada mediante DS N° 732 de 19 de octubre de 1971, que fue publicado en D.O. del 12 de noviembre de 1971.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86556.html>
14. Convenio N° 80 sobre la revisión de los artículos finales (1946)
Ratificado con fecha 03 de noviembre de 1949 y Promulgado por Decreto 779 del 05 de Diciembre de 1949, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en D.O. de 16 de enero de 1950.
En este Convenio se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86318.html>
15. Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo de trabajadores agrícolas (1921)
Ratificado con fecha 15 de septiembre de 1925 y promulgado por D.L. 469 de 10 de agosto de 1925, publicado en D.O. de 13 de agosto de 1925.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-85894.html>

16. Convenio Internacional sobre el uso de la cerusa en la pintura (1921)
Convenio Ratificado el 15 de septiembre de 1925 y Promulgado por DL 470 de 10 de agosto de 1925, Publicado en el Diario Oficial el 13 de agosto de 1925.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86019.html>
17. Convenio Internacional sobre el descanso semanal en industrias (1921)
Convenio Ratificado el 15 de septiembre de 1925 y Promulgado por DL 471 de 10 de agosto de 1925, Publicado en el Diario Oficial del 13 de agosto de 1925.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86022.html>
18. Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) (1921)
Convenio ratificado con fecha 15 de septiembre de 1925, y promulgado por DL 468 de 10 de agosto de 1925, que fue publicado en D.O. de 13 de agosto de 1925.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-85893.html>
19. Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) (1919)
Promulgado por D.L. Nº 467 de 10 de agosto de 1925, publicado en el Diario Oficial el 13 de agosto de 1925.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-85725.html>
20. Convenio Internacional sobre las horas de trabajo en la industria (1919)
Acuerdo adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-81838.html>

Marco jurídico nacional

A continuación, se presenta un resumen de la normativa nacional referida a Seguridad y Salud en Trabajo (SST) que tiene una vinculación con el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Chile.

Es importante señalar que en el ordenamiento jurídico de nuestro país, se ha constituido un importante *corpus iuris* sobre la SST, que contempla los tratados internacionales ratificados por Chile sobre la materia, la Carta Fundamental, las Leyes que versan sobre la materia, la normativa sectorial (decretos supremos, ordinarios y otros mecanismo regulatorios), además los organismos competentes facultados para interpretar el alcance y sentido a través de sus dictámenes, finalmente nos encontramos con la jurisprudencia sobre temáticas referidas a SST que está contenida en las sentencias judiciales, tanto de los Tribunales Laborales y Tribunales Superiores de Justicia.

1. Constitución Política de la República de Chile (1980)

Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile. Texto actualizado y completo de la CPR, incluye las reformas realizadas en 2005.

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

La Constitución Política de la República de Chile (CPR) recoge las bases y principios esenciales del régimen constitucional vigente; en su Capítulo Primero (I) dispone en el inciso segundo, artículo 5, la primacía de los derechos humanos al establecer que: "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana" y "es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución y por los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentren vigentes".

Más adelante el artículo 19, que se refiere a los derechos y deberes constitucionales, en su numeral 16º se refiere a "La libertad de trabajo y su protección" y señala que:

"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

En el Capítulo IV sobre Bases generales de la Administración del Estado, en su Artículo 43 señala que:

“Por la declaración del estado de asamblea, el Presidente de la República queda facultado para suspender o restringir la libertad personal, el derecho de reunión y la libertad de trabajo”.

2.- Ministerio del Trabajo. Legislación Laboral

FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO. D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002.

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

El Código del Trabajo es el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales entre empleadores y las y los trabajadores. Fue aprobado el 31 de julio de 2002 a través de un Decreto con Fuerza de Ley. En su artículo 184 señala que *“el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

Este principio se complementa con el artículo 183-E, incorporado por la Ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, y señala que *“sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 y el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud.”* Además el artículo 183-A y B dispone la responsabilidad solidaria de la empresa principal por el incumplimiento por los contratistas de las obligaciones laborales y previsionales en favor de los trabajadores de éstos, durante el tiempo en el cual prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal⁸.

En el artículo 153 del Código se establece la obligación de las empresas de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, para las empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes. El mismo artículo dispone que cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del Reglamento Interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

El artículo 179 incluye la obligación del empleador de capacitación ocupacional de sus trabajadores entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos que les permitan mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo.

⁸ Este análisis de la legislación laboral chilena y su amplia diversidad de cuerpos está sistematizado y analizado en el documento “PERFIL NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”. OIT. CHILE 2016.

El artículo 185 menciona que un reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres, añadiendo el artículo 186 la necesidad de que los trabajadores cuenten con un certificado médico de aptitud para trabajar en dichas industrias o faenas.

El artículo 187 señala que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad⁹.

3- Ministerio de Salud. Código Sanitario

DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 725.11 de diciembre de 1967.

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595>

El Código Sanitario, aprobado en 1967, dedica el Título III de su Libro III y sus artículos 82 al 88 a la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, el Art. 82, el reglamento comprenderá normas como las que se refieren a:

- a) *las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general;*
- b) *las medidas de protección sanitaria y de seguridad que deben adoptarse en la extracción, elaboración y manipulación de sustancias producidas o utilizadas en los lugares en que se efectúe trabajo humano; y*
- c) *las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los equipos de protección personal y la obligación de su uso. A tales efectos, se dictó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo que desarrolla estas exigencias aprobado mediante Decreto Supremo N° 594, de 1999.*

En el Libro III, DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS LUGARES DE TRABAJO, Título III DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS LUGARES DE TRABAJO del Código establece normas de salud, entre ellas las normas aplicables a las condiciones de SST cualquiera sea su naturaleza; en su artículo 83 dispone que será la Autoridad Sanitaria el organismo sobre quien recae la función de emitir un informe sanitario previo, para la instalación o ampliación de industrias de acuerdo a los riesgos que su funcionamiento pueda causar a trabajadores y trabajadoras y a la comunidad. Del mismo modo, el Artículo 84 señala que el Servicio Nacional de Salud podrá disponer el traslado de aquellas industrias o depósitos de materiales que, a su juicio, representen un peligro para la salud, seguridad y bienestar de la población. Más tarde el artículo 86 establece la competencia de los Servicios de Salud (Seremías de Salud), para la autorización previa de instalaciones radiactivas, el control de las instalaciones radiactivas, entre otras; y la prevención de los riesgos derivados del

⁹ Idem. P.3.

uso y aplicación de las sustancias radiactivas, respecto de las personas expuestas, del elemento que las genera y del medio ambiente. Por su parte el Art. 87 señala que el Servicio Nacional de Salud tendrá a su cargo la recopilación y análisis de los datos estadísticos referentes a los accidentes y enfermedades profesionales, los que le deberán ser proporcionados por el empleador, en la forma y con la periodicidad que él señale.

Las enfermedades profesionales serán notificadas por el médico que las constate, en la forma y condiciones que el Servicio Nacional de Salud establezca.

También, deberá notificar las afecciones que puedan derivarse de intoxicaciones producidas por el uso de plaguicidas o productos fitosanitarios, de acuerdo con la responsabilidad médica establecida en el Decreto Supremo Nº 88 de 2004 del Ministerio de Salud que aprueba Reglamento de notificación obligatoria de las intoxicaciones agudas con pesticidas.

Por otra parte, el Artículo 88 señala que le corresponde exclusivamente al Servicio Nacional de Salud determinar en cada caso las incapacidades permanentes debidas a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Lo cual en la actualidad recaen en las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Finalmente, el Art. 178 faculta a la Autoridad Sanitaria a ordenar en casos justificados la clausura, prohibición de funcionamiento de casas, locales o establecimientos, paralización de faenas, decomiso, destrucción y desnaturalización de productos. Estas medidas podrán ser impuestas por el ministro de fe, con el solo mérito del acta levantada, cuando exista un riesgo inminente para la salud, de lo que deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo.

4. Superintendencia de Seguridad Social y Compendio de SST

<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Integra las llamadas Instituciones Fiscalizadoras, su existencia data de 1927, con la denominación de Departamento de Previsión Social. A partir de julio de 1945, se sustituyó su nombre por el de Dirección General de Previsión Social, y en el año 1953, se creó la Superintendencia de Seguridad Social. Su misión es declarada como la de “Regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas,

denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social”¹⁰.

La SUSESO tiene por finalidad “supervigilar el funcionamiento del sistema chileno de seguridad social y garantizar en el ámbito administrativo el respeto de los derechos específicos de los usuarios reconocidos en la legislación” este organismo fiscalizador tiene una variedad de funciones, en particular el Seguro Social contra riesgos del trabajo (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) creado por la Ley N°16.744.

Al ser asignada la función de ser el contencioso definitivo de seguridad social, le corresponden la resolución en definitiva respecto a los derechos que amparan a los trabajadores y pensionados; esta función se ejerce, de modo general y, en algunos casos específicos, por medio de recursos de reclamación y de apelación regulados en las leyes; los dictámenes que emite en cumplimiento de estas funciones, son vinculantes para las entidades sometidas a su supervigilancia. Es considerada tribunal administrativo de última instancia para disputas en materias de seguridad social de su competencia.

En marzo de 2018 la SUSESO presentó el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, iniciativa que buscó contar en un sólo cuerpo normativo toda la regulación vigente desde el año 1968, sobre SST, emitida por la Superintendencia de Seguridad Social.

El Compendio se encuentra disponibilizado en la web de SUSESO para la búsqueda y acceso a la información legal y técnica sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Compendio surgió como idea en el diagnóstico de la Política Nacional de Seguridad y Salud dada la dispersión normativa existente y el desconocimiento de ella.

El Compendio SST compila las diversas circulares emitidas por la SUSESO a partir del 1968, año de publicación de la Ley N°16.744 que creó el seguro, hasta la fecha, con actualización según la emisión de nueva normativa. Su objetivo es facilitar la búsqueda en línea de la normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual enlaza con leyes y decretos asociados y según la autoridad “con esta compilación de normas en un solo lugar, permitirá entregar mayor certeza y transparencia a todos los actores, en particular a las instituciones reguladas como las mutualidades, pero también a empleadores y trabajadores en general, aportando así a un mejor funcionamiento de nuestro sistema de seguridad social”¹¹.

El Compendio SST está compuesto por nueve libros, que comprenden la normativa vigente del Seguro Social de la Ley N°16.744, emitidos por la SUSESO en un cuerpo único y sistematizado. Los libros son:

1. LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO

¹⁰ <http://163.247.55.110/PortalWEB/GTransparente/Documentos/ESTRUCTURA%20FUNCIONAL.pdf>

¹¹ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-481894.html>

2. LIBRO II. AFILIACIÓN Y COTIZACIONES
3. LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES
4. LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS
5. LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS
6. LIBRO VI. PRESTACIONES ECONÓMICAS
7. LIBRO VII. ASPECTOS OPERACIONALES Y ADMINISTRATIVOS
8. LIBRO VIII. ASPECTOS FINANCIERO CONTABLES
9. LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES

Finalmente, respecto de los CPHS Dependiendo de si pertenecen al sector privado o público son fiscalizados de la siguiente manera:

- **Comités Paritarios Sector Privado:** corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a las Seremi de Salud.
- **Comités Paritarios Sector Público:** le compete exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social. Por su parte, sólo le corresponde a la Inspección del Trabajo respectiva su intervención como ministro de fe para supervigilar los actos eleccionarios para constituir estos Comités Paritarios. Todo lo anterior es sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República.

5. Regulación de los organismos sectoriales sobre los CPHS¹²

5.1 Servicio Nacional de Geología y Minería¹³

El Servicio Nacional de Geología y Minas (SERNAGEOMIN) fue creado en 1980, conforme a su reglamento aprobado en el año 2002 del Ministerio de Minería, corresponden al SERNAGEOMIN, en forma exclusiva, las siguientes funciones:

Controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas y exigencias establecidas por el presente Reglamento y de aquellas dictadas por el propio Servicio.

Investigar los accidentes del trabajo, con lesiones a las personas, daños graves a la propiedad que el Servicio estime conveniente, sin perjuicio de lo anterior, que siempre deberá investigar aquellos accidentes que hayan causado la muerte de algún trabajador.

Exigir el cumplimiento de las acciones correctivas que resulten de las atribuciones anteriores.

5.2 Dirección General del Territorio Marítimo y de la Marina Mercante¹⁴

La Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), es el organismo de alto nivel de la Armada de Chile que tiene por misión, cautelar el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales vigentes, para dar seguridad a la navegación, proteger la vida humana en el mar, preservar el medio ambiente acuático, los recursos naturales marinos y fiscalizar las actividades que se desarrollan en el ámbito marítimo de su jurisdicción. Entre sus funciones se cuentan:

- Certificado de calado máximo de operación para naves pesqueras. Permite establecer la capacidad máxima de carga de naves pesqueras con el fin de asegurar su navegabilidad, bajo estándares de seguridad de la Organización Marítima Internacional (OMI).
- Certificado de competencias sobre cursos de la Organización Marítima Internacional (OMI) Permite obtener el certificado que acredita la aprobación de los cursos modelo de la OMI, en conformidad a las disposiciones internacionales.
- Certificado de condiciones meteorológicas marítimas. Permite solicitar en un certificado de las condiciones meteorológicas de los puertos o sectores.

¹² Varias de las referencias de esta sección son citadas desde el documento “PERFIL NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”. OIT, CHILE 2016.

¹³

¹⁴ <https://www.chileatiende.gob.cl/instituciones/AD014#:~:text=La%20Dirección%20General%20del%20Territorio,mar%2C%20preservar%20el%20medio%20ambiente>

- Certificado de dotación mínima de seguridad para naves mayores. Permite obtener la aprobación de la cantidad mínima de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave, para operarla en forma segura en la mar.
- Credencial de jefe de seguridad privada emitida por la autoridad marítima. Permite acreditar a las personas que se desempeñan como jefes de seguridad privada, designadas para administrar los recursos humanos y tecnológicos.
- Credencial de registro marítimo. Permite obtener la credencial de registro marítimo con el propósito de identificar a quienes trabajan para una empresa acreditada ante la autoridad marítima.

5.3 Superintendencia de Electricidad y Combustibles¹⁵

La Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) fue creada en **1904 bajo con el nombre de Inspección Técnica de Empresas y Servicios Eléctricos, más tarde**, el año 1985 como servicio funcionalmente descentralizado, que se relaciona con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Energía. Entre sus funciones se cuentan:

- Fiscalizar el cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias y normas técnicas sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de combustibles líquidos, gas y electricidad.
- Autorizar a organismos de certificación, organismos de inspección, laboratorios de ensayos o entidades de control, para que realicen o hagan realizar bajo su exclusiva responsabilidad las pruebas y ensayos que la Superintendencia estime necesarios, con el objeto de otorgar un certificado de aprobación a los productos, máquinas, instrumentos, equipos, artefactos, aparatos y materiales eléctricos, de gas y de combustibles líquidos, que acrediten que cumplen con las especificaciones de seguridad, eficiencia energética y, o calidad establecidas y no constituyen peligro para las personas o cosas.
- La Superintendencia fiscaliza el debido cumplimiento de las funciones asignadas a los organismos, laboratorios o entidades autorizadas y mantendrá un registro de las mismas.
- Fiscalizar el cumplimiento de los requisitos de seguridad para las personas y bienes, en las instalaciones destinadas al almacenamiento, refinación, transporte y expendio de recursos energéticos, cualquiera sea su origen y destino, conforme se establezca en los reglamentos respectivos y en las normas técnicas complementarias.

¹⁵ <https://www.sec.cl/area-sec/marco-normativo/>

5.4 Dirección General De Aeronáutica Civil¹⁶

La Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) es un servicio descentralizado que fue creado en 1930, su misión es normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales; desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia y prestar servicios de navegación aérea, meteorología, aeroportuarios y seguridad operacional del Sistema Aeronáutico. Su organización y funciones están establecidas en la ley N° 16.752, entre ellas se cuentan:

- Dictar las normas técnicas en resguardo de la seguridad de la navegación aérea y de los recintos aeroportuarios;
- Fiscalizar las actividades de la aviación civil y dictar las instrucciones de general aplicación que sean necesarias para estos fines;
- Inspeccionar las aeronaves matriculadas en Chile para determinar sus condiciones y estado para el vuelo;
- Otorgar los correspondientes certificados de aeronavegabilidad para las aeronaves, suspender y cancelar los vuelos; y mantener el registro correspondiente.

5.5 Subsecretaría de Pesca y Acuicultura¹⁷

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) es un organismo dependiente del Ministerio de Economía y fue creada en 1976. Sin embargo, sus funciones y atribuciones recién fueron establecidas en diciembre de 1978, con la publicación del Decreto Ley 2.442 que también creó el Servicio Nacional de Pesca y el Consejo de Pesca. Durante sus primeros años las oficinas centrales funcionaron en Santiago. Su denominación actual fue otorgada por la Ley N° 20.597 de 2012.

Su misión es regular y administrar la actividad pesquera y de acuicultura, a través de políticas, normas y medidas de administración, bajo un enfoque precautorio y ecosistémico que promueva la conservación y sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos para el desarrollo productivo del sector. Sus funciones, entre otras son:

- Proponer reglamentos e impartir las instrucciones para la ejecución de la política pesquera nacional y fiscalizar su cumplimiento;
- Proponer normas de protección, de control y de aprovechamiento racional de los recursos hidrobiológicos disponibles y de su medio

¹⁶ <https://www.dgac.gob.cl/acerca-de-la-dgac-2/quienes-somos/>

¹⁷ <http://www.subpesca.cl/portal/616/w3-propertyvalue-538.html>

- Orientar la actividad del sector industrial hacia un eficiente aprovechamiento de los recursos pesqueros;
- Promover y coordinar la capacitación profesional de los medios humanos del sector pesquero.

5.6 Servicio Agrícola y Ganadero

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) fue creado en 1989, es supervigilado en forma directa por el Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura, y es el servicio encargado de apoyar el desarrollo de la agricultura, los bosques y la ganadería, a través de la protección y mejoramiento de la salud de los animales y vegetales.

Entre otras funciones tiene:

- aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre prevención, control y erradicación de plagas de los vegetales y enfermedades transmisibles de los animales;
- mantener un sistema de vigilancia y diagnóstico de las enfermedades silvo-agropecuarias existentes o susceptibles de presentarse y formular los programas de acción que correspondan;
- regular, restringir o prohibir la fabricación, importación, venta y aplicación de plaguicidas; disponer los avisos de prevención que sean necesarios para su aplicación; y
- ordenar el decomiso de plaguicidas que se consideren inconvenientes o peligrosos.

Regulación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Los CPHS son regulados por una cantidad básicas de normas, entre ellas se pueden destacar:

- La ley 16.744 establece en su artículo 66 la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:
 - 1.- *Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;*
 - 2.- *Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.*
 - 3.- *Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;*
 - 4.- *Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;*
 - 5.- *Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.*

Otra responsabilidad importante de los CPHS, que es establecida en la ley 16.744 artículo 70, inciso final, señala que frente a un accidente o enfermedad laboral de un trabajador o trabajadora “corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si existió negligencia inexcusable”. Por último, el artículo 76 señala que los empleadores deben denunciar a la mutualidad respectiva todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima: *“El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia”*.

- El Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el que se aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- El artículo 243 del Código del Trabajo, que regula el fuero de los integrantes del Comité Paritario.
- El Decreto Supremo N° 76, de 2007, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley 16.744 sobre Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, en obras, faenas o servicios.
- El artículo 2 de la Ley N° 20.773 de 2014, que modifica el Código del Trabajo y la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en materia de trabajo portuario, estableciendo las obligaciones y beneficios.

- El Decreto N° 3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 2º de la Ley N° 20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria¹⁸.

Tanto la Dirección del Trabajo como la SUSESO disponen de una amplia regulación basada en reglamentos, decretos, resoluciones, dictámenes, ordinarios, entre otros. A continuación, se resume algunos de los más destacados de la abundante materia regulada.

Regulación de la Dirección del Trabajo

En el buscador de la DT ante la consulta por Comités Paritarios se descargan el siguiente listado de documentos oficiales relacionados con CPHS, sumando un total de 252 resultados, entre los que destacan:

Tipo	Número
Dictámenes	63
Decretos Supremos	1
Estudios	1
Boletín Oficial	12
Decreto Ley	1
Ordinarios	91
Noticias	45

Elaboración propia a partir de datos www.dt.gob.cl

Regulación destacada, Dictámenes:

1. La Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan solo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquellos. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia.

[ORD. N°2926/137](#)

2-08-2001

2. No procede considerar, para los efectos de cumplir con los quórum exigidos para la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa.

¹⁸ Esta regulación para CPHS fue destacado en el “Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Chile 2016”. Documento de Trabajo de la Oficina Subregional para el Cono Sur de la OIT.

[ORD.: N°7163/304](#)

13-11-1995

3. Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Representante de los trabajadores; Elección por medios electrónicos. Uso de medios electrónicos para elección de representantes de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad.

[ORD. N°5909/134](#)

06/12/2017

4. Fusión de las empresas; Efectos; Modificación del reglamento interno de orden, higiene y seguridad; Comité Paritario; Subsistencia. Consulta sobre incidencia de unificación de empresas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, existente la empresa.

[ORD. N°11](#)

04/01/2017

5. Comité paritario de higiene y seguridad; Obligación de constituir. Atiende consulta sobre procedencia de constitución de comité paritario de higiene y seguridad en faenas que indica.

[ORD. N°4331](#)

19/08/2016

6. El fuero laboral de que goza un representante del primer Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en la empresa no se traspa ni traslada a otro Comité Paritario, aunque éste renueve primero su composición.

[ORD. N°6474/285](#)

18/10/1995

Regulación de la SUSESO

En el buscador de la web de SUSESO la consulta por Comités Paritarios se descargan el siguiente listado de documentos oficiales relacionados con CPHS, sumando un total de 136 resultados, que son:

Tipo	Número
Noticias	2
Dictámenes	103
Sanciones	1
Boletín Normativo	2
Preguntas Frecuentes	28

Elaboración propia a partir de datos www.suseso.cl

Regulación destacada Boletín SUSESO n° 4 de 2015:

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Estas entidades tienen la misión de evitar los accidentes profesionales implementando medidas de prevención de riesgos para los empleadores, desarrollando una labor permanente y elaborando programas en este sentido.

Concepto

Son comisiones llamadas a promover la prevención de riesgos profesionales al interior de las entidades empleadoras de más de 25 trabajadores y sus decisiones serán obligatorias para las entidades empleadoras y los trabajadores, con la asesoría de los organismos administradores de la ley 16.744 y del experto en prevención, en el caso de que la entidad empleadora lo tuviere.

Miembros. Representantes de los trabajadores:

- *Tener más de 18 años*
- *Saber leer y escribir*
- *Trabajar a lo menos 1 año en la empresa. Esto no se exigirá no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad*
- *Acreditar haber asistido a un curso de Orientación en Prevención de Riesgos dictado por cualquier organismo administrador o haber trabajado en el Departamento de Prevención de la Empresa a lo menos un año.*
- *Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la Ley 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.*

Representantes de los empleadores:

Ser designados por el empleador para tal efecto. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Otros:

Si en la empresa existe Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto que lo dirija formará parte del comité sólo con derecho a voz.

Elecciones

La elección de los representantes de los trabajadores se debe convocar por el Presidente del Comité Paritario en ejercicio, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha que deba celebrarse la elección y efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el comité que se trata de reemplazar. Si no existe Comité Paritario, la pueden convocar los delegados del personal, los gremios, cualquier trabajador.

La votación será secreta y toman parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia.

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

El resultado de la elección se registra en un acta, en triplicado, siendo firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo.

Constitución

El presidente del Comité Paritario que cesa en funciones, constituirá el nuevo Comité antes del último día hábil en que el anterior Comité termina su período. De no hacerlo el presidente anterior; corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo. El nuevo Comité, iniciará sus funciones el día siguiente hábil al que termina sus funciones el anterior Comité, durando dos años calendario, contados desde el día que inicia su funcionamiento.

Fuero laboral

El artículo 243 inciso 4° del Código del Trabajo dispone por su parte, que un representante de los trabajadores gozará de fuero hasta el término de su mandato.

El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores (sólo titulares) en el comité, lo que deberá ser comunicado por escrito a la empresa el día laboral siguiente.

IMPORTANTE:

Si en la empresa hubiere más de un comité, gozará de fuero un miembro del Comité Paritario Permanente si estuviere constituido, y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiere constituido primero.

En aquellos comités de faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas, se podrá tener un miembro aforado, con independencia de lo señalado en el punto anterior.

Si el aforado cesa en su cargo, y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

Los integrantes aforados, cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Funcionamiento. Reuniones:

- *Ordinarias a lo menos una vez al mes*
- *Extraordinarias a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador, cuando se muere uno o más trabajadores a consecuencia de un accidente del trabajo y cuando a juicio del presidente, se le pueda originar, a uno o más trabajadores, una pérdida de su capacidad de ganancia superior al 40%, como consecuencia de un accidente del trabajo. Las reuniones deben hacerse en horas de trabajo. Si el empleador solicita que las reuniones se realicen fuera del horario de trabajo deberá pagarlas como extraordinarias.*

Actas de cada reunión:

Se tomará acta en donde deberá constar lo tratado.

*Quórum: El comité puede sesionar con, a lo menos, la asistencia de un representante del empleador y uno de los trabajadores. Cuando no concurren todos, se entiende que los asistentes tienen la representación de sus compañeros. (*Situación de término vínculo laboral).*

Acuerdos se toman por simple mayoría y en caso de empate decide el organismo administrador sin ulterior recurso.

La empresa se considerará notificada de los acuerdos del Comité Paritario al recibir copia de la respectiva acta de la reunión en que se adoptaron y se encuentren registrados. Si la empresa no está de acuerdo con las resoluciones del Comité puede apelar a su organismo administrador, dentro del plazo de treinta días de haberle sido notificada la resolución por el Comité. Frente a cualquier resolución del organismo administrador, tanto la empresa como los trabajadores, se puede apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de 90 días hábiles, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Chile

A continuación se presenta una descripción básica de los Comités Paritarios que fue obtenida del sitio Ley Fácil de la Biblioteca del Congreso Nacional (www.bcn.cl) es una “Guía legal sobre Comités Paritarios y “describe funciones, integración y protección de estos comités encargados de la seguridad en el trabajo”¹⁹.

La información contenida es un material de referencia para entender el funcionamiento de las leyes con preguntas frecuentes que buscan aclarar, en un lenguaje sencillo y en variados formatos, los principales contenidos de diversas leyes. Por el interés y el trabajo pedagógico en materias de leyes, se ha preferido reproducir aquí, a manera de panorama general en torno a los CPHS en Chile.

¿Qué es un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es una unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, que sirve para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores.

¿Cuándo surgieron en Chile los comités paritarios? Y ¿Quiénes lo integran?

Surgieron en 1969 a través del artículo 66 de la Ley Nº 16.744 del ministerio del Trabajo. Lo integran:

- Tres representantes titulares designados por la empresa, también llamados representantes patronales.
- Tres representantes titulares elegidos por los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

¿En qué tipo de empresas pueden formarse?

Los comités paritarios son obligatorios en toda empresa, faena, sucursales o agencia en que trabajen más de 25 personas. Además, en las empresas mineras, industriales, o comerciales que ocupen a más de 100 (cien trabajadores), será obligatorio un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

¿Existen los comités paritarios en el sector público?

Sí, funcionan de igual forma que en las empresas privadas, rigiéndose por el Decreto Nº 54, de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula en general los Comités Paritarios de

¹⁹Disponible en <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/comites-paritarios>. Es un sitio que busca disponibilizar a todo público las leyes complejas y es considerada una fuente primaria de información acertada y concreta de la diversa legislación chilena.

Higiene y Seguridad y en las empresas que tienen más de una faena o sucursal, ¿también pueden formarse comités paritarios?

Sí, debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares. Asimismo, podrá constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa, que supervigilará el funcionamiento de los comités paritarios organizados en cada sucursal o faena.

Las empresas que contraten o subcontraten **¿tienen alguna obligación en la constitución de Comités Paritarios?**

Sí, la ley de subcontratación (Ley N° 20.123) establece la obligación de la empresa principal de velar por la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de faena. Además, se señala que para el cálculo del número de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo, se considera a todos los trabajadores que presten sus servicios en la faena, cualquiera sea su dependencia.

¿Cuáles son las principales funciones de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)?

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o no.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos de capacitación profesional para 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.

¿Cómo puedo crear un comité paritario en mi empresa?

Debe recurrir a la Dirección del Trabajo respectiva, retirar los formularios de registro y adjuntar la documentación solicitada. También puede hacerlo vía internet en www.direcciondeltrabajo.cl,

sólo debe estar registrado para obtener clave de acceso y seguir las instrucciones que ahí se indican.

¿Qué documentación debo presentar?

Cédula de identidad (personas naturales); Copia de RUT de la empresa; Copia de cédula de identidad del representante legal y Copia de la escritura en que se designa el representante legal (personas jurídicas).

¿Cómo se eligen los representantes patronales o de la empresa?

Estos son designados por la empresa, la que nombrará tres titulares y tres suplentes, 15 días antes del cese en sus funciones del comité que debe renovarse.

¿Quiénes pueden ser elegidos como representantes patronales?

Personas vinculadas preferentemente a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el comité paritario.

¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores?

Se inscriben los trabajadores interesados que cumplan con los requisitos exigidos y se vota en forma secreta y directa, por titulares y suplentes, considerando:

Titulares: quienes obtengan las tres más altas mayorías

Suplentes: los tres que siguen en orden decreciente de sufragios

Esta elección deberá realizarse mínimo 15 días antes del cese en sus funciones del comité que debe renovarse.

¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para ser elegidos miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)?

Tener más de 18 años. Saber leer y escribir. Un año mínimo de antigüedad en el trabajo. Ser funcionario de planta o a contrata, en el caso de la administración pública.

Poseer cursos de orientación en prevención de riesgo o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, si correspondiera.

¿Quiénes participan en la elección de los representantes de los trabajadores?

Pueden participar todos los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

¿Cuánto tiempo pueden permanecer en sus cargos los miembros del comité?

Dos años, pudiendo ser reelegidos.

¿Por qué motivos puede cesar en el cargo un miembro del Comité Paritario? Los miembros del comité paritario **¿gozan de fuero?**

Por dejar de prestar servicios en la respectiva empresa. Por no asistir a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada. Sólo uno de los representantes titulares de los trabajadores gozará de fuero hasta el término de su mandato. El aforado será designado por sus propios pares al interior del comité. Dicha designación deberá ser comunicada por escrito a la empresa.

¿Cuánto tiempo dura el fuero?

El fuero se mantiene por los dos años que duran en el cargo los miembros del comité. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, si el trabajador aforado está contratado a plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero dura hasta el término de su contrato.

¿Cómo se constituye un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)?

Designados los miembros de la empresa y elegidos los representantes de los trabajadores, de entre ellos mismos se definen los cargos de presidente y secretario del comité. Si hay un empate se resuelve por sorteo. Por último, el propio comité formaliza su creación con un acta de constitución.

¿Cuándo se reúne el comité paritario?

Principalmente en tres instancias:

- En forma ordinaria: una vez al mes.
- En forma extraordinaria: a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa.
- En caso de accidente grave o que provoque la muerte de algún trabajador; o que a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

¿Qué requisitos se necesitan para que el comité funcione?

El comité paritario podrá funcionar siempre que concurra un representante patronal y uno de los trabajadores. Cuando a las sesiones falten la totalidad de los miembros de una de las partes, no podrá efectuarse la reunión. Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría.

De acuerdo a la información proporcionada por la Superintendencia de Seguridad Social y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, al mes de mayo de 2019, existen un total de 21.163, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en funcionamiento, tanto en el ámbito privado como público.

Según la información proporcionada por la Superintendencia de Seguridad Social y a partir de los datos y compromisos del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI), se mantiene información actualizada de 147 servicios públicos, los que al año 2019 mantiene en funcionamiento 937 CPHS; del mismo modo, de acuerdo a la información proporcionada por los Organismos Administradores fiscalizados por la SUSESO, se informó que se encuentran en funcionamiento en sus empresas adheridas o afiliadas, para el sector público el número total es de 2.029, CPHS. A continuación, se presenta tabla desagregada por Organismo Administrador de la Ley:

Organismo Administrador	N° de CPHS sector público	N° de CPHS sector privado	TOTAL
IST	363	1.913	2.276
ACHS	1.200	11.868	13.068
MUSEG	229	5.299	5.528
ISL	237	54	291
TOTAL	2.029	19.134	21.163

En el ámbito privado se habían constituido 19.134 CPHS y en el sector público 2.029. La mutualidad que cuenta con el mayor número de CPHS es la ACHS que llega a 11.868 de empresas privadas y 1.200 del sector público. Cabe señalar que en esta información no se da cuenta de los CPHS existentes en las empresas que cuentan con administración delegada del Seguro de la Ley 16.744, que corresponden a CODELCO y Universidad Católica. Para optar a ser considerada como una empresa con administración delegada debe cumplir con ciertos requisitos entre ellos: Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad que correspondientes²⁰.

²⁰ Algunas empresas, que tienen contratados habitualmente 2 mil o más trabajadores, fueron autorizadas expresamente como "Empresas con Administración Delegada" respecto de sus propios trabajadores, para ello deben cumplir ciertos requisitos, entre los que se encuentran:

- Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante el ISL;
- Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad que corresponda;

La calidad de administradora delegada se confiere mediante una resolución exenta dictada por la SUSESO, previo informe de los servicios de salud respectivos y de las entidades de previsión estatales que se desprenden de estas funciones para delegarlas en tales empresas, pudiendo revocar esa delegación, cuando dichas empresas pierdan cualquiera de los requisitos señalados por la Ley N° 16.744.

Una de las funciones que la Ley 16.744 asigna a la SUSESO es el rol fiscalizador en el cumplimiento de la normativa de seguridad social en Chile. Sobre los organismos administradores se establece una fiscalización integral, lo mismo que sobre los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público; sobre los cuales tiene competencia exclusiva de fiscalización²¹. En materias de fiscalización, durante el año 2017 la SUSESO realizó fiscalización a las tres mutualidades privadas (ACHS, MUSEG e IST), en que se revisó la asistencia técnica realizada por estos organismos a los CPHS, para empresas que cuenten entre 26 hasta 100 trabajadores; se incluyó la asistencia técnica entregada por las mutualidades a un total de 30 empresas emplazadas en las regiones Metropolitana, Valparaíso y O'Higgins.

El año 2018, se realizaron solo dos fiscalizaciones cuyo objetivo fue verificar la constitución y el funcionamiento, de los comités paritarios, de acuerdo al DS N° 54 en el sector público, específicamente en Municipalidades e indirectamente se fiscalizó la asistencia técnica entregada por las Mutualidades a estos Comités.

Es así, que en fiscalización en la región metropolitana se incluyeron 15 Municipalidades en las comunas de Buin, Paine, Isla de Maipo, Pirque, Santiago, Estación Central, Maipú, Calera de Tango, Huechuraba, San Miguel, La Cisterna, San Bernardo, Quinto Normal, Renca, Quilicura y doce Municipalidades en las regiones de Coquimbo, Biobío, Valparaíso, O'Higgins, Maule, de los Lagos, abordándose dos municipalidades por región.

Del mismo modo en el año 2019, se realizaron otras dos fiscalizaciones de constitución y funcionamiento, de CPHS. En esta oportunidad, se incluyeron ocho Municipalidades en las comunas de Puerto Varas, Frutillar, Iquique, Alto Hospicio, Temuco, Padre las Casas, Algarrobo y el Quisco y 8 Municipalidades en la región metropolitana, Recoleta, Independencia, Conchalí, Providencia, Las Condes, Vitacura, Macul, y Ñuñoa.

Posterior a estas revisiones se generaron multas aplicadas por fiscalizaciones realizadas a OAL por funcionamiento de los CPHS. Mediante Resolución Exenta (5/8/20) se sancionó a la MUSEG, con un monto de 200 UF22. Las principales sanciones se produjeron por acceder a rebaja de tasa de cotización adicional solicitada por una municipalidad; por no recargo de la tasa de cotización adicional; no aplicación de la multa y otorgar una asesoría técnica preventiva errónea e insuficiente relativo a la constitución y funcionamiento del CPHS.

En el caso de los CPHS de los servicios público, una parte de la fiscalización se realiza a través de los Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y, en casos de organismos fiscalizadores, las Metas de Eficiencia Institucional(MEI), en ellos se establecieron como requisitos técnicos para su aprobación la remisión de las actas de elección, constitución y reuniones mensuales de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; en el año 2019 46 servicios que tenían PMG o MEI que

²¹ A la Inspección del Trabajo sólo le corresponde su intervención como ministro de fe para supervigilar los actos eleccionarios para constituir CPHS. Se debe considerar también las facultades de la Contraloría General de la República sobre organismos públicos.

incluían compromisos y que tenían centros de trabajo con más de 25 trabajadores dependientes, cumplieron con presentar dichas actas y por tanto fueron aprobadas sus metas. Otra de las funciones importantes de las mutualidades respecto de los CPHS de las empresas afiliadas y cotizantes es la capacitación en temáticas propias de la prevención de riesgos. A continuación, se presenta el número total de capacitaciones realizadas los años 2018 y 2019. De esta manera se capacitó a un total de 119.401 personas el 2018 y 133.917 el 2019. El 2018 67,7% de los capacitados fueron trabajadores y un 32,3 fueron trabajadoras; en tanto el 2019 un 69% fueron varones y un 31% mujeres.

Total de Capacitaciones a CPHS						
2018				2019		
	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total
ACHS	65926	31588	97514	76769	33235	110004
IST	5878	3753	9631	7268	4435	11703
MUSEG	8324	2389	10713	7660	3459	11119
ISL	722	821	1543	452	639	1091
Total	80850	38551	119401	92149	41768	133917

Elaboración propia a partir de información de SUSESO vía Transparencia

Los trabajadores y trabajadoras capacitados según región por las mutualidades se concentraron en la RM con un 51%, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Total Trabajadores Capacitados por Regiones					
Regiones	ACHS	MUSEG	IST	ISL	Total
Arica	207	52	121	NI	380
Tarapacá	259	91	139	43	532
Antofagasta	853	708	282	50	1893
Atacama	297	48	150	57	552
Coquimbo	645	NI	59	72	776
Valparaíso	742	213	3469	92	4516
O'higgins	956	328	149	57	1490
Maule	1081	122	284	208	1695
Biobío	2207	406	1161	120	3894
Araucanía	916	466	41	93	1516
Los Ríos	365	457	197	63	1082
Los Lagos	960	120	197	8	1285
Aysén	464	72	42	50	628
Magallanes	156	NI	292	86	534
Metropolitana	40865	4974	1257	72	47168
Total	72793	10105	8265	1007	92170²³

²³ Las cifras totales de columnas (AOL) y filas (regiones) no coinciden porque existen capacitaciones no asignadas a ninguna región.

Breve estado del arte de la reflexión sobre SST

La salud y seguridad en el trabajo, laboral u ocupacional (SST) consiste en todas aquellas “acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos originados en el trabajo que pueden impactar negativamente la salud e integridad física o psíquica del trabajador” (ENCLA, 2014), lo que incluye la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones y medioambiente en los espacios laborales.

Al respecto, la OIT y la OMS señalan que: “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (Rantanen&Fedotov, 2003).

En Chile, las primeras medidas de protección social durante el siglo XX se orientaron hacia los trabajadores industriales, quienes además de ser los primeros en organizarse socialmente, presentaban condiciones que posibilitaban la factibilidad de la administración institucional de su seguridad social (Echeverría, 2000).

En 1958, se crean las Mutualidades de Seguridad para la protección de trabajadores contra riesgos y consecuencias de accidentes del trabajo, y en 1968 se dicta la Ley 16.744 del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, que consolida a las Mutualidades de Seguridad, otorgándoles facultades para captar fondos, permitiéndoles además organizar y administrar un mecanismo de atención integral en accidentes del trabajo (Narbona & Durán, 2009).

Según datos entregados por la SUSESO para el 2018, la participación de los organismos administradores en el total de protegidos por el seguro social, se distribuye con un 86% para las Mutualidades – específicamente, y en primer lugar se encuentra la Asociación Chilena de Seguridad ACHS (42%), seguida de cerca por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción MUSEG (35%), y en último lugar el Instituto de Seguridad del Trabajo IST (9%)— y con un 14% para el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) (Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, 2019).

Actualmente, en nuestro país la salud laboral se encuentra reglamentada por la Ley 16.744, el Código del Trabajo, y otros códigos legales como el Código Sanitario y reglamentos, y algunas

normativas técnicas sectoriales, que establecen claramente las funciones preventivas, ejecutoras-administrativas, y de fiscalización de los entes públicos y privados.

En específico, el Decreto 594 y el Código Sanitario establecen las normas relativas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (Vives & Jaramillo, 2010). En el año 2011 el país ratificó el Convenio 187 de la OIT el que “insta al Estado chileno a construir –en consulta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores– una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe incluir objetivos, prioridades y medios de evaluación, promoviendo una cultura que fomente la seguridad y salud en los lugares de trabajo” (ENCLA, 2014).

La ley 16.744 titulada como “Seguro Obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, es un seguro concebido integralmente, y tiene en su letra un fuerte énfasis preventivo, encargándose no solo de la reparación de los daños –rehabilitación física o compensación económica– sino que asegurándose de evitar de que estos lleguen a producirse (Echeverría, 2000). Es así como en el marco de esta legislación, se contemplan los siguientes instrumentos de prevención de riesgos en la empresa de todo tipo, cualquiera sea su tamaño: la existencia de un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la obligación de informar los riesgos e instruir los métodos seguros a los trabajadores (“derecho a saber”), formación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (obligatorio para empresas de más de 25 trabajadores), y la operación de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (obligatorio para empresas de más de 100 trabajadores).

La misma Ley establece que accidente del trabajo es toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este contexto, se entiende por accidente toda lesión, daño o pérdida ocasionado por alguna herida o golpe, o por alguna enfermedad o dolencia, que impacte tanto en el cuerpo físico del trabajador, como en sus facultades intelectuales o sensitivas, o en su salud mental. Por accidente fatal al accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente. Y por accidente grave al accidente que produciendo lesión cumple con definiciones de tipo operacional:

- a) Provoque en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- b) Obligue a realizar maniobras de reanimación: conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo.

- c) Obligue a realizar maniobras de rescate: aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
- d) Ocurra por caída de altura, de más de 1.8 metros por encima del nivel más bajo tomado como referencia: se incluyen las caídas libres y /o con deslizamiento, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- e) Ocurra en condiciones hiperbáricas, como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo.
- f) Se sospecha intoxicación aguda por plaguicidas, considerada como la presencia de sintomatología en trabajadores expuestos a plaguicidas.
- g) Los que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Aunque dentro de este marco legal, también son incorporados como accidentes de trabajo, los ocurridos en el trayecto ida o vuelta entre el lugar de residencia y el de trabajo, para efectos de la presente investigación sólo se profundizará en accidentes graves o fatales, y no en accidentes de trayecto (Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, 2020).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), los sindicatos tienen el rol fundamental de fomentar la participación y la sensibilización de las y los trabajadores en materias de salud y seguridad en el trabajo, sobreponiendo su bienestar sobre las ventajas competitivas de las empresas y la pauperización de sus condiciones laborales, siendo la negociación colectiva una herramienta vital para aumentar el nivel de vida y salud.

En el Estudio General titulado “Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable”, 2017, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT reconoce la relevancia de los convenios colectivos como un elemento destacable de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, y su importancia para un desarrollo progresivo de un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable²⁴. No obstante, el sindicalismo chileno y las negociaciones colectivas han desplazado históricamente los temas de condiciones de salud y de organización del trabajo. La salud y la seguridad han sido escasamente incorporadas a las negociaciones colectivas, enfocando sus esfuerzos más bien en los aumentos salariales y las bonificaciones (Miranda, 2012) y, cuando el tema salud está presente, se economiza, asumiendo forma de incentivos monetarios o “bonos” por presentismo, baja tasa de accidentes, trabajo en faenas de riesgo, etc. (Tonelli, 2013).

²⁴ Párrafo 137, Pag. 48, Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, titulado: Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, 2017,

La ENCLA 2014 muestra que los principales beneficios pactados en las cláusulas de contratos o convenios colectivos vigentes se relacionan con incentivos a la productividad (46,4%) y bonos de colación (45,5%), ubicándose las medidas de mejoramiento de la SSO en la sexta posición.

Una investigación de la Fundación Instituto Laboral (FIEL) de 2019 sobre el rol de los sindicatos en materia de SST, encontró que a nivel nacional el 84% de los instrumentos colectivos incluye al menos algún tipo de cláusula de SST, sin embargo, la mayoría tiene que ver con la obligación del empleador de otorgar equipos e elementos de protección personal (EPP) o bien con tipificaciones reparativas, que se activan luego del accidente o cuando ya se acudió a los servicios del plan de salud común. La prioridad estaría puesta así en la obtención de beneficios económicos mediatos e inmediatos (lo que no significa que sea considerado al mismo tiempo como un asunto de extrema importancia en tanto derecho de los trabajadores). El informe de la Dirección del Trabajo “Diagnostico de salud y seguridad en la Construcción” (2007) señala, por ejemplo, que la prevención en construcción está diseñada de manera uniforme para las distintas obras que desarrolla un empleador, sin resguardar las particularidades o especificidades de cada una (tamaño de la obra, tipo de material, tipo de suelo, espacio disponible, tipo de vecindad, etc.).

La OIT dispone de un robusto *corpus juris* de normas internacionales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en él se pueden encontrar: consideraciones sobre la Cultura de la Prevención, convenios sobre disposiciones generales en Seguridad y Salud en el Trabajo; protección contra riesgos particulares en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; protección en ciertas ramas de actividad; sistemas de cobertura de los riesgos laborales, entre otros²⁵.

El rol fundamental de la OIT es esencialmente normativo. Este rol se cumple a través de la formulación tripartita y suscripción de Convenios y Recomendaciones que afectan a la totalidad del mundo del trabajo. Se constituye así un conjunto de Normas Internacionales del Trabajo (NIT), que persiguen fijar las condiciones mínimas tanto en materia de derecho del trabajo como en seguridad social.

La OIT tiene una dedicación especial por normas que consagran derechos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, por cierto la OIT es un órgano *“de asistencia técnica, en cada uno de los campos de su incumbencia, entre otros: el empleo, las relaciones laborales, el apoyo a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, la administración del trabajo, las estadísticas laborales, la formación profesional y, naturalmente, los aspectos concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo”* (Rodríguez, 2019).

Uno de estos Convenios orientados a la SST por la OIT es el N°155 de 1981, que, si bien no ha sido ratificado por Chile, tiene un peso orientador, ya que en ellos se resumen discusiones tripartitas y conocimientos especializados que reflejan un cierto consenso internacional sobre diversas temáticas abordadas y, de esta forma, se establecen principios, derechos y orientaciones y valores básicos comunes para todos los estados miembros de la OIT.

²⁵ Así lo resumen el texto “los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo” de Carlos Aníbal Rodríguez. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Existe cierto grado de consenso de calificar este convenio como uno de los más importantes en la temática de SST. El C155 es un instrumento orientado a definiciones políticas generales y establece la necesidad de formular, poner en práctica una política en materia de SST y establece que ésta debe orientarse a la prevención. El C155 determina los siguientes ámbitos de acción:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

El Convenio promueve, según reseña Rodríguez, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en los distintos niveles de la enseñanza y la preparación por parte de los empleadores de las medidas necesarias para enfrentar situaciones de urgencia y accidentes. Exige a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos, sustancias químicas, factores físicos y biológicos, que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores (p.95).

Se establecen también deberes y derechos de los trabajadores y sus representantes. El Convenio 155, en su artículo 19, letra e) dispone: *“los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador;...”*

Y las disposiciones de la Recomendación 164 sobre que dispone en el párrafo 12, numeral 1): “Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad

e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.”

Del mismo modo en el numeral 2) señala que:

*“Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los **comités paritarios de seguridad e higiene**, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:*

a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;

b) ser consultados cuando se prevean -- y antes de que se ejecuten -- nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;

c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;

e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;

f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;

g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;

h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;

i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;

j) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

En esta misma línea, entre las recomendaciones del informe OIT del 2002 “Elementos esenciales de un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”, se encuentra el incluir la opinión y participación del conjunto de los trabajadores de la empresa, cumpliendo no solamente con las normas preventivas, sino que viendo al personal como recurso esencial de la organización laboral. Asimismo, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo PNSST (ISL, 2019) en su capítulo IV, apartado C, que refiere a las responsabilidades de las y los trabajadores en la ejecución de la PNSST, consigna que es deber de las y los dirigentes sindicales en SSO: promover la participación, realizar acciones de difusión, promoción, y capacitación, y favorecer la inclusión de cláusulas en las negociaciones colectivas. En el país existe poca documentación sobre la naturaleza de las inquietudes de los trabajadores respecto a salud laboral, en qué consisten y cómo se originan, de qué manera se expresan y en qué medida los mecanismos existentes para abordar los problemas de salud y seguridad son útiles para abordarlas.

En un estudio, que desarrolla la Fundación FIEL (2019-2020) muestra la siguiente información sobre CPHS que parece relevante consignar, si bien está circunscrita a la industria de la construcción sus reflexiones podrían extenderse más allá de ese rubro.

“El Comité Paritario es el actor más criticado de la organización en seguridad y salud laboral. Esto debido a que se lo considera un órgano generalmente conformado por personas de confianza de la empresa, por lo que sus miembros no son escogidos democráticamente por los trabajadores -no existiendo representantes de estos, en algunos casos.

Para los dirigentes, el Comité Paritario podría jugar un rol esencial en el levantamiento de demandas, aportando a labores de fiscalización, o en la intermediación en el trabajo en equipo entre trabajadores, sindicatos, administrativos y profesionales de obra, y las gerencias. No obstante, actualmente el Comité Paritario no estaría cumpliendo ninguna de las funciones mencionadas, incidiendo además en su escaso aporte a la reducción de los accidentes en construcción.

“Y no entiende que el trabajador puede reclamar porque los implementos de seguridad como el calzado, te puede generar hongos, porque son baratos, porque son plásticos, son chinos es una cuestión altiro que tú la puedes hacerla y que el comité paritario debiera recoger esa, esa, esa demanda del trabajador de que si tú estai trabajando y que los climas tenís que estudiarlos más, tiene que haber más preocupación por la salud y la vida tuya y tú ves que no tienes donde no le vas a decir al jefe, al ingeniero que te manda lejos, pero si poder buscar una instancia con el comité paritario, con el sindicato de que puedas prevenir esto (DIRIGENTE SINDICAL, 63 años, carpintero, RM)”.

Propuestas sindicales de dirigentes de la CUT sobre los CPHS²⁶

1. Hacia un modelo de prevención participativa

Uno de los temas que más destacan entre los puntos que los trabajadores y dirigentes expresan respecto de los CPHS y, podríamos señalar, de todo el proceso de prevención es la participación en sus propuestas y decisiones en materias de seguridad y salud. Podríamos sistematizar esto en una amplia exigencia de modelos de prevención participativos.

Modelos y experiencias de prevención de riesgos participativos se han desarrollado en el ámbito de la salud pública²⁷, en incendios forestales y hasta para la prevención comunitarias de delitos²⁸, por mencionar dos casos. Sin embargo, en los modelos laborales la prevención en seguridad y salud laboral ha tardado en incorporar estas metodologías que son, como vemos ampliamente demandadas por los trabajadores y los dirigentes sindicales.

En el ámbito general o de macro-políticas se ha considerada la participación de diversos actores como hecho elemental, por ejemplo en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)²⁹ que desarrollo lineamientos que ya estaban establecidos en el Convenio 187 de la OIT, como el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo. Mucho se invocó bajo el Gobierno de Bachelet (2014-2018) de su programa de gobierno que señala “debemos avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpore activamente a los sectores”, Para cumplir con este proceso se desarrollaron diálogos participativos con los siguientes ejes:

1. La participación tripartita. Tanto en el diseño, como en la formulación de Política, considerando la participación y opinión de las organizaciones más representativas de trabajadores (CUT), empleadores (CPC) e instituciones públicas relacionadas con los temas de SST.
2. La participación de los actores regionales. Considerando que las regiones tienen distintas realidades en materias de seguridad y salud en el trabajo, para su formulación, considerando: sindicatos, gremios, universidades y organismos públicos relacionados con la SST.

Otro criterio que incorporó la PNSST fue la perspectiva de género, que buscaba “promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva”. Respecto de las responsabilidades que alcanzaba a los trabajadores y trabajadoras, en la PNSST, esta señalaba que: “c) Los trabajadores deberán: cumplir las instrucciones, reglamentos y procedimientos de trabajo

²⁶ Todas las citas entrecomilladas del capítulo corresponden a citas textuales de lo expresado por los y las trabajadoras en el estudio.

²⁷ <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2016/03/Participacion-Social-en-Salud.pdf>

²⁸ http://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/com_y_prev_01.pdf

²⁹ <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>

seguro; colaborar con el empleador el cumplimiento normativo y **gestión preventiva**; información a empleador sobre condiciones de riesgo; **promover la participación en actividades de SST**; denunciar ante organismos fiscalizadores el no cumplimiento normativo; difundir, promocionar y capacitar a trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo” (subrayados nuestros).

Como se puede apreciar la PNSST presenta una débil mirada respecto del rol participativo de los y las trabajadoras en los procesos preventivos y, en particular, el rol asignado a los Comités Paritarios en todo el proceso es más bien de receptor de acciones, como las de formación, capacitación y especialización, en este ámbito se expresan dos compromisos, un plan nacional de capacitación (punto 5) y la creación de un fondo de capacitación para trabajador@s, dirigentes y CPHS.

2. Participación de los sindicatos en la SST y en los CPHS

En el marco de una propuesta de Modelo de Prevención Participativa el rol de los sindicatos y los dirigentes sindicales es apreciado por los propios dirigentes de CUT; así “sumar a las a directivas sindicales al trabajo real” es referido en forma permanente.

Los dirigentes que participaron de esta investigación consideran que “una buena estrategia es la participación de dirigentes sindicales, (con fuero) que permita discutir sin temor situaciones de seguridad y prevención”.

Esta situación se vincula con el temor a represalias a los integrantes laborales de los CPHS, ya que “los representantes laborales se pueden ver expuestos, y sentir temor respecto a represalias por levantar situaciones o problemas”.

Este rol activo de los sindicatos en los CPHS favorecería además el diálogo social y evitaría, consideran los entrevistas, a que la empresa no busque sustituir al sindicato buscando gestión “sindical” a través de los integrantes del CPHS: “en ciertos casos, los empleadores cuando tienen relaciones deficitarias con los sindicatos intentan usar los CPHS como interlocutores en materias que no son de competencias de estos últimos”. En estos casos las fronteras se mezclan “hay una cierta confusión de roles entre los CPHS y los sindicatos. En ciertas materias la frontera entre uno y otro puede ser difusa”

Una mayor vinculación de los sindicatos y sus dirigentes en trabajo coordinado con los integrantes laborales e, incluso, formando parte de los CPHS sería un aporte significativo para la promoción de la SST.

3. Mayor autonomía y fuero a los integrantes de los CPHS

La necesidad de contar con una mayor autonomía de los CPHS en su gestión es una propuesta ampliamente señalada por los participantes de este estudio. Se trata de promover “formas para lograr cierta autonomía al interior de los trabajos” por parte de los CPHS y lograr que su voz tenga injerencia en la gestión preventiva de riesgos y SST.

Es notorio que existe un amplio interés de participar en la gestión preventiva de todas las empresas, para ello señalan la importancia de dotar de “más autonomía de los integrante del comité” y manifiestan su aprensión sobre los representantes laborales de los CPHS se podrían ver expuestos a represalias a levantar temas de SST al interior de las empresas por esta razón plantean que “todos los representantes de los y las trabajadoras tengan fuero y tiempo para el CPHS, equivalente al permiso por trabajo sindical, pero a cargo del empleador” y que este fuero “sea por ley sea para todos los representantes de los trabajadores” y que “los comités tengan fuero todos los que forman parte no solo uno”.

En ese mismo sentido, existe preocupación por la participación de los representantes suplentes, se estima que los alternos también debieran estar en todas sus actividades como apoyo “el representante suplente también pueda participar en las reuniones sin necesidad que falte titular y el organismo administrador considere a todo el integrante del comité; pueda participar tanto suplente como titular en dicho proceso”. Los miembros suplentes debieran ser también sujetos de capacitaciones y apoyo, del mismo modo se debiera “entregar el fuero para todos los integrantes del comité titulares y suplente”. Un fuero más robusto mejoraría significativamente el accionar de los CPHS y esto podría genera una mejor gestión de riesgos en SST y es parte de uno de los pilares de lo que aquí sea llamado “modelo de prevención participativa”

Por otra parte, existe cierto grado de preocupación con lo que sucede en pequeñas y micro empresas, donde no existe la obligatoriedad legal de constituir un CPHS. Así se propone como una reforma legal el bajar el requisito legal de 25 trabajadores, tal como lo señala el Art. 1 del Decreto 54³⁰ que aprobó el Reglamento de los CPHS que señala “En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores” Lo que se plantea es que este requisito debiera homologarse con el requisito legal para confirmar sindicatos que establece un mínimo de ocho trabajadores o trabajadoras (Art. 225 del Código del Trabajo)³¹.

Esta idea de disponer de una preocupación especial por las microempresas ya había estado presente en el Estudio sobre CPHS realizado por la Dirección del Trabajo en 2017, allí se señalaba entre sus propuestas que “Tomando en consideración la realidad de las pymes, proponen la

³⁰ Decreto 54 del Ministerio del Trabajo del 11 de marzo de 1969 que APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336>

³¹ Si la empresa tiene cincuenta o menos trabajadores, podrán constituir un sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de dicha empresa. (Código del Trabajo, artículo 227)

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”.

Del mismo modo, el estudio de FIEL en el rubro de la construcción anticipa la siguiente propuesta surgida de los actores, esencialmente trabajadores “Otorgarle más funciones y autonomía al Comité Paritario, trabajando con conjunto con el prevencionista y el sindicato en la fiscalización en SST en la obra. Que sus miembros sean escogidos democráticamente (ver anexo 6 infra).

4. Capacitación y formación a los integrantes de los CPHS

La capacitación es otro de los temas señalados por las y los participantes de este estudio, señalan que la capacitación para los integrantes del CPHS debiera ser “obligatoria, presencial y calificada”.

Los participantes señalan que la capacitación es esencial para que los integrantes del CPHS “puedan desempeñarse con mayor potencia dentro de las empresas” Tener una mayor capacidad de incidencia en las situaciones que ocurren al interior de los procesos en las empresas.

Las capacitaciones a los integrantes debieran realizarse cada vez que un CPHS inicia un periodo o después de su elección, o cuando ingresa un nuevo integrante

Los trabajadores demandan de las mutualidades un mayor apoyo y compromiso de capacitación en Seguridad y Salud a los CPHS con el objetivo de asegurar instancias de protección y, por ejemplo, en lo que se ha visto con la Pandemia de COVID-19 aminorar sus efectos. Del mismo modo, debió existir desde el inicio de la crisis sanitaria por Corona Virus, una capacitación en herramientas y conocimiento tecnológico a los integrantes del CPHS para mantener la continuidad del trabajo del órgano preventivo.

Una acción permanente de formación a los integrantes del CPHS, tanto laborales como de la empresa, debiera tener una continuidad y evitar “una batería de cursos que se entregan sin conexión entre sí” y más bien avanzar hacia un Programa de Formación, de carácter intencionado, funcional, operativo, que vaya desde los conocimientos técnicos y habilidades blandas; “que vaya desde el cumplimiento legal básico hasta cursos que orienten el accionar del CPHS”, incluso manejo y sistematización de los propios conocimientos de los que se dispone. Sería valioso que la gestión del CPHS sea parte integral de la gestión normal de una empresa en materias de seguridad, interactuar con los Departamentos de Prevención u otros estamentos laterales, bajo un sistema de gestión preventiva.

5. Compromiso de los organismos administradores con los CPHS

Los dirigentes sindicales de CUT demandan un mayor compromiso de las mutualidades con la formación. Capacitación, seguimiento y recursos para el buen funcionamiento de los CPHS a lo largo de Chile y tanto en el ámbito público como privado. Este requerimiento va más allá y solicitan explícitamente que “exista fiscalización a la labor de las mutualidades con respecto a los CPHS.

Se considera que existe un débil apoyo al funcionamiento de los CPHS, avanzar hacia una Cultura de Seguridad como lo plantea OIT, pasaría “por una cultura de respeto a la organización de los trabajadores, para trabajar en la implementación de una cultura de seguridad laboral que aporte a la disminución de accidentes y enfermedades laborales”. En este esfuerzo se espera que las mutualidades sean activas promotoras del fortalecimiento de los CPHS.

Un ejemplo del respeto por el CPGHS de parte de las mutualidades es que cada “mutualidad notifique a todos los integrantes del comité que realizara una evaluación puesto para calificación de una enfermedad profesional y/o accidente” y no solo a la empresa. Esto deja a los integrantes del CPHS en un muy mal pie frente a sus compañeros y compañeras.

Se espera de las mutualidades un “mayor apoyo y capacitación de parte de los organismos administradores en Seguridad y Salud a los comités paritarios con el objetivo de asegurar las instancias de protección y seguridad para aminorar los efectos posibles, por ejemplo, de esta pandemia” de COVID-19.

El Estudio de la DT en 2017, registró que las mutualidades deben ampliar su rol “porque resulta insuficiente en materia de apoyo en temas de SST, sobre todo en cuanto a la aplicación de los protocolos” y sobre todo en cierta preocupación por nuevos métodos y metodologías, señalaban la importancia de “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”.

6. Diálogo social y red de trabajo de los CPHS

Se planteó la necesidad de crear y contar con “una red nacional de CPHS para estar informados y compartir información” se visualiza que un trabajo de aprendizajes compartidos sería una importante fortaleza para los diversos CPHS. Estos espacios de intercambios de experiencias les permitirían conocer el funcionamiento de otros CPHS y recopilar lecciones aprendidas de otras gestiones para aplicarlas a su propia realidad.

Un trabajo en coordinación de los CPHS se considera como necesario por las particularidades que se viven en cada empresa, se deben compartir estas experiencias y buenas prácticas replicables.

La DT ya había rastreado la coordinación del trabajo de los CPHS como un espacio de diálogo social se podrían generar mesas de trabajo por área o por rubro, locales o regionales, que integren a autoridades de distintos organismos del estado (Salud, Trabajo, DT, SUSEOS, Sernageomin, Transportes, y varios más).

La mayor dificultad para emprender estas tareas es la falta de recursos económicos para la gestión de los CPHS. Aquí hay un desafío tanto para las empresas, para los organismos administradores del seguro de incapacidad laboral (mutuales) y, por sobre todo, del estado tanto SUSESO en los casos de CPHS públicos como del Ministerio del Trabajo y la DT en el caso de los CPHS de empresas privadas.

7. Promoción y respaldo al rol de los CPHS

Los dirigentes sindicales de la CUT señalan que se requiere difundir de mejor manera el rol que cumplen los CPHS dentro de las empresas, quizás desarrollar una “campaña de difusión a través de publicidad audiovisual y amigable del rol e importancia de los CPHS”.

No todos los trabajadores y trabajadoras conocen el rol de los CPHS, por esta razón se hace necesario “empoderar a los trabajadores respecto de valorar los comités paritarios, apoyarlos y participar de ellos”. Campañas educativas que involucren a los distintos actores enfocados en los trabajadores y trabajadoras. Consideran que “no hay una verdadera difusión dirigida a los trabajadores de la importancia y función de los CPHS”.

Esto permitiría que más trabajadores y trabajadoras se involucren y hacer frente a que en ellos “no hay renovación de personas”, que sus integrantes se reeligen y en muchos casos es por desconocimiento de sus funciones, esto mejoraría el que no haya “participación porque no hay información de los CPHS para los trabajadores”.

Los CPHS “debieran tener mayor protagonismo”, esto se lograría con variados esfuerzos, pero uno de ellos es la promoción de su existencia, tareas y acciones preventivas. En algunos casos se ha planteado la creación de premios e incentivos a los CPHS como también “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” (Estudio DT, 2017) de manera de contribuir a crear una mayor conciencia y aportar a una cultura preventiva.

Todas estas iniciativas redundan en la falta de recursos y compromiso de los actores, que veremos a continuación.

8. Mayor compromiso y más recursos para los CPHS

Los dirigentes plantean una “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”, se considera que en aquellas empresas en que hay un mayor compromiso e inversión en prevención los resultados son beneficiosos en materias de accidentabilidad y productividad.

Los CPHS “no cuentan con un presupuesto asignado” esto debilita su accionar, sus integrantes no “pueda tener mayor dedicación” y “pierden protagonismo”, es más señalan que “El CPHS por ley debiera juntarse dos veces al mes”.

El carecer de recursos impide un mayor despliegue de sus actividades “generalmente no se cumplen los acuerdos tomados en reuniones y estipulados en sus actas por falta de seguimiento de los mismos” y no hay seguimiento por que no hay recursos y se carece de un amplio compromiso de las empresas, “en muchos casos sus resoluciones y acuerdos de las reuniones obligatorias, no las hacen de conocimiento a todos los los y trabajadores de las empresas”; para realizar sus actividades carecen de elementos básicos para su funcionamiento como “una computadora, artículos de librería y ropa de seguridad del propio CPHS” entre otros y que “las empresas presentan una precariedad bastante grande en SST para los trabajadores externos del comercio” por ejemplo.

La razón de esta debilidad de gestión, entre otras, es la falta de recursos, aunque también señalan que debiera existir la “obligación de la empresa de implementar una formación en competencias en SST, para todos los integrantes del CPHS”. Muchas de estas tareas no requieren modificaciones legales, pero la voluntad de mejoría en SST por parte de las empresas se muestra muchas veces débil, eso lleva a que se les da “poca importancia, siendo que trabajando en conjunto serian un gran aporte a la empresa”.

Los dirigentes juzgan que empresas “con mejores CPHS son mejores empresas”.

9. Transparencia y mejora del sistema de elecciones de los CPHS

Uno de los aspectos más cuestionados por los dirigentes entrevistados fue el sistema de elección de los CPHS, a su juicio hay un exceso de manipulación de las empresas titulares y poca transparencia en sus procesos de selección democrática. Esto lleva a decir que “La empresa contrala la elección de los CPHS y a veces las elecciones son medias truchas” o “en la empresa donde trabajo los CPHS no funcionan porque las elecciones no son transparentes”

Este sistema electoral está regulado por el Decreto Supremo 54 (de 1969)³², en él se contemplan nociones básicas de un proceso electoral pero con el correr de los años las críticas han crecido sobre sus limitaciones y alcances, de esta forma mejorar el proceso de elección de los CPHS, consideran, sería un aporte al fortalecimiento de su gestión en prevención de SST, porque “malas elecciones llevan a CPHS débiles”; las críticas a sus procedimientos son variadas y extendidas “las elecciones se hacen de un día para otro; un día antes invitan y presentan a los candidatos”

³² APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Ministerio del Trabajo. 11 de marzo de 1969.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&idVersion=2010-02-05>

LOS CPHS a pesar de todas sus debilidades siguen siendo un actor central de los procesos de SST y de las relaciones laborales al interior de las empresas, por esta razón los dirigentes concluyen que “las empresas se apropian de los CPHS”, “la empresa maneja los CPHS, los eligen a dedo y maquillados” o que sus integrantes “en muchos casos son designados a dedo por las empresas”.

Si bien no se precisaron aspectos puntuales que debieran cambiarse o mejorarse en el sistema electoral de los CPHS, algunos anticiparon algunas ideas como los horarios de ellos “las elecciones de los CPHS se realizan en horarios en que los trabajadores no pueden participar” o “que no exista injerencia de los empleadores en la elección de los representantes de los trabajadores”

Así la incidencia se va perdiendo, “Los trabajadores no tienen fuerza para influir en el CPHS, son muy manipulados” por la empresa, pero no para actuar sino para que se desactiven y, como en el caso de la minería, “aparecen solo para los casos fatales”.

10. Disponer de un protocolo de funcionamiento de los CPHS

Junto con la transparencia y el modelo de elecciones, un planteamiento recurrente es la falta de protocolos de funcionamiento claros y que cada CPHS lo hace “a su gusto y gana”, “los CPHS se forman solo para cumplir con la ley” así disponer de equipos comprometidos en su trabajo preventivo es difícil “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”.

“Existe también falta de información de su funcionamiento” para ello se plantea generar un protocolo para el funcionamiento del CPHS, en el que incluya, al menos: “la redacción del acta de la reunión, el funcionamiento de las comisiones, el peritaje y la investigación de los accidentes como de las enfermedades profesionales”.

“Estar preocupados de los CPHS ya es una debilidad”.

11. El rol de los CPHS en la pandemia por COVID-19

Hemos dejado para el final el análisis del rol que han cumplido los CPHS en el marco de la pandemia por COVID-19. Este estudio partió con la esperanza de rastrear buenas prácticas que pudieran ser replicables y que fuesen destacadas por los dirigentes sindicales de las distintas áreas de su organización; sin embargo aparecieron duras críticas a su funcionamiento: “Los CPHS no se han visto ni se han aparecido en la pandemia de COVID19”.

En ciertos rubros su rol ha sido más débil: “en minería no tenemos ningún CPHS que funcione en la Pandemia”. Se esperaba de ellos que pudieran ser activos y colaborar en “reducir los focos de

contagio y así garantizar la salud de los trabajadores al interior de las empresas y de sus propias familia” pero “los CPHS no se han visto ni se han aparecido en la pandemia de COVID19”

Han sido pocos los CPHS que han logrado influir en tareas de control de riesgos de contagio e influir en temas preventivos como el uso de EPP o en el manejo de distintas acciones en la pandemia. Un ejemplo destacado estuvo en una institución de cuidado de la primera infancia del Estado, allí se refirió que “tenemos CPHS funcionando bien en JUNJI. Han trabajado y creado protocolos con los apoderados para evitar accidentes en el hogar y contagio” Han funcionado durante la pandemia y “tomando resguardos” para trabajadores y apoderados, sin embargo en las alternativas abordadas frente al COVID-19 “no estábamos de acuerdo con el retorno pero no nos tomaron en cuenta y nos dejaron fuera del protocolo”.

También se señaló la tardanza y debilidad del trabajo preventivo de las mutualidades y la autoridad reguladora en estas materias de SST se planteó la necesidad de un mayor apoyo y capacitación “de parte de los organismos administradores en Seguridad y Salud a los comités paritarios con el objetivo de asegurar las instancias de protección y seguridad para aminorar los efectos posibles” de la pandemia por COVID-19.

Altos dirigentes de CUT han señalado que “la salud laboral tiene como una pieza central a las cuatro mutualidades existentes en Chile, ACHS, MUSEG, IST y la estatal ISL, además de las administraciones delegadas Codelco y la Universidad Católica. Las mutualidades tienen un deber legal y un mandato ético con la salud de los y las trabajadoras y en estos momentos han brillado por su ausencia”; y precisas que “las mutualidades no consideran que la salud laboral se ve afectada por la amenaza de la pandemia del Corona Virus, no reconocen al lugar de trabajo como un punto de contagio, ya que la trazabilidad de éste dicen no podría ser determinado y en este argumento han tenido la colaboración lamentable de la autoridad que los ha excusado de participar en campañas de prevención en riesgos laborales tanto por el contagio como por los eventuales daños psicológicos y de salud mental que pudiera ocasionar estar sometido al estrés del contagio, de colocar en riesgo a la familia por esta enfermedad contagiada en el puesto de trabajo y hasta de la muerte”³³.

Sobre la situación que viven los trabajadores y trabajadoras frente al COVID 19 los dirigentes consideraron sentirse solos, “las y los trabajadores nos encontramos solos en medio de la batalla contra el Corona Virus y, en muchos casos, también los empleadores se han visto superados. Desde inicios de marzo los dirigentes sindicales hemos visto ausencia de ciertos actores como las autoridades reguladoras de la salud laboral, me refiero al Ministerio del Trabajo, a la Superintendencia de Seguridad Social y de las propias Mutualidades de empleadores”³⁴, algo similar sucedió, como se ha visto con los CPHS, pero también con la autoridad del MINSAL que

³³ <https://www.eldesconcierto.cl/2020/03/26/las-mutuales-son-las-grandes-ausentes-en-la-lucha-contra-el-corona-virus-en-chile/>

³⁴ <https://www.eldesconcierto.cl/2020/04/04/dejar-morir-al-trabajador-por-que-la-ministra-del-trabajo-defiende-la-ausencia-de-las-mutuales-en-la-pandemia-por-covid19/>

señalan no los escucha; de hecho ningún gremio forma parte de los grupos o mesas de trabajo por el COVID-19 generados por la autoridad.

12. Otras propuestas para mejorar los CPHS

Los dirigentes señalaron varias otras propuestas para mejorar el funcionamiento de los CPHS que no fueron mencionadas más que un líder sindical, sin embargo, es importante reseñar algunas ya que provienen de miradas de expertos en la organización laboral y podrían tener un buen destino y resultados. Una de ellas propone que “se deben entregar a los CPHS aportes que constituyan herramientas prácticas y sencillas, que permitan sistematizar el trabajo de los CPHS”.

Otro aspecto mencionado es el rol de los Prevencionistas de Riesgos y sus relaciones con los CPHS y las empresas, “es muy difícil que los Prevencionistas de Riesgos vayan a los locales” o “los Prevencionistas no conoce las mina y se encierran en sus oficinas a preparar informe. Falta trabajo de terreno” puntualizan. Se necesita una presencia más permanente de los expertos prevencionistas en las empresas, “más allá de los dos días y medio exigidos por ley”, este espacio se considera insuficiente para una colaboración y trabajo con los CPHS.

Bibliografía

Textos Revisados

Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. In Metodologías de la investigación social (1a, Issue 17). LOM.

<https://doi.org/10.2307/40181416>

CUT. (2019). Discurso 1° de Mayo de la Presidenta de la CUT Bárbara Figueroa – CUT Chile.

<https://cut.cl/cutchile/2019/05/05/discurso-1-de-mayo-de-la-presidenta-de-la-cut-barbara-figueroa/>

Dirección del Trabajo.

(2009). Informe de Resultados Sexta Encuesta Laboral ENCLA 2008. Chile. Recuperado el Mayo de 2020, de

<http://www.dt.gob.cl/>

(2017) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: Una herramienta primordial para la prevención de riesgos en el trabajo.

(2011). Las Organizaciones Sindicales. En Informe Séptima Encuesta Laboral, Encla 2011 (págs. 227-253). Chile.

Echeverría, M. (2000). La Salud Laboral en Chile. Logros y Asuntos Pendientes. Fundación Friedrich Ebert.

Fundación FIEL (2020). “Estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas” Avance de Investigación. Mimeo.

Fundación SOL (2009) Caracterización del Sistema de Salud Chileno: Enfoque Laboral, Sindical e Institucional.

Gordon, S., &Veazie, M. (2011). Principles of Prevention: The Public Health Approach to Reducing Injuries in the Workplace. ILO Encyclopaedia.

<https://www.iloencyclopaedia.org/part-viii-12633/accident-prevention/item/901-principles-of-prevention-the-public-health-approach-to-reducing-injuries-in-the-workplace>

ILO. (2014). XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: “El trabajo cobra más víctimas que la guerra”, afirmó el Director General de la OIT.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_302547/lang-es/index.htm

ISL Instituto de Salud Laboral. (2019). Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo 2019. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales División de Seguridad y Salud en el Trabajo. Instituto de Seguridad Laboral. Subsecretaría de Previsión.

Miranda, H. G. (2012). Protección de la salud mental en el trabajo: Desafíos para la institucionalidad chilena. Tesis para optar al grado de doctor en Salud Pública. Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile.

Narbona, K., & Durán, G. (2009). Caracterización del Sistema de Salud Chileno: Enfoque Laboral, Sindical e Institucional. Fundación Sol.

<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-11-Salud-y-enfoque-laboral.pdf>

OIT. (2002). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

OIT

(2016) Perfil Nacional de Seguridad Y Salud en el Trabajo. Chile. Documento.

(1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. In Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (Vol. 6, pp. 1–4722). Organización Internacional del Trabajo.

Rantanen, J., & Fedotov, I. (2003). Normas, Principios y Enfoques de los Servicios de Salud en el Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 2. OIT/ OMS.

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

Saavedra, S., Canales, M., Gómez, F., & Arce, A. (2019). Fortaleciendo el rol de las organizaciones de trabajadores en la Salud y Seguridad en el Trabajo: su integración en los instrumentos colectivos en Chile (ACHS 188-2016). Santiago: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL).

SUSESO. (2018). Estadísticas de Accidentabilidad año 2018. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). http://www.suseso.gob.cl/607/articles-578301_archivo_01.pdf

SUSESO. (2019). Estadísticas de Accidentabilidad, año 2019. Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO). https://www.suseso.cl/605/articles-589920_recurso_1.pdf

Tarzijan, J., & Matamala, J. (2016). En busca de la productividad perdida: efecto de los accidentes laborales en las empresas y trabajadores de Chile. Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO). www.suseso.cl. <https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/category/6-estudios.html>

Vargas, M. (2015). Seguridad y salud en el trabajo en Chile diagnósticos y propuestas. In Seguridad y salud en el trabajo en Chile (Vol. 1, p. 123). <https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwif6Yb8p8bYAhWJiZAKHSGZBbMQFggrMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.saludpublica.uchile.cl%2Fdocumentos%2Fseguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-chile-diagnostico-y-propuestas-por-car>

Velandia, M., Hernando, J., & Pinilla, A. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 23(48), 21–31.

Vives, A., & Jaramillo, H. (2010). Salud laboral en Chile. Archivos Prevención Riesgos Labores, 13(3), 150-156.

WHO. (1998). WorldHealthReport 1998. Life in the 21st century. A vision for all (pp. 1–226). World Health Organization (WHO).

https://www.who.int/whr/1998/en/whr98_en.pdf?ua=1

Páginas web revisadas

www.cutchile.cl

www.leychile.cl

www.mintrab.cl

www.minsal.cl

www.previsionsocial.gob.cl

www.dt.gob.cl

www.suseso.cl

www.oit.org

www.bcn.cl

www.sindical.cl

www.msst.cl

Medios de comunicación digitales revisados

www.elmostrador.cl

www.eldesconcierto.cl

www.emol.cl

www.latercera.cl

ANEXO 1 Decreto Supremo N°54 de 1969. APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile



Legislación chilena



Tipo Norma	:Decreto 54
Fecha Publicación	:11-03-1969
Fecha Promulgación	:11-03-1969
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Título	:APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD
Tipo Versión	:Última Versión De : 05-02-2010
Inicio Vigencia	:05-02-2010
Id Norma	:8336
Ultima Modificación	:05-FEB-2010 Decreto 50
URL	: https://www.leychile.cl/N?i=8336&f=2010-02-05&p=

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Santiago, 21 de Febrero de 1969.- Hoy se decretó lo que sigue:

Num. 54.- Vistos: lo dispuesto por el Art. 66 de la ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del Art. 72 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo 1°. En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

DS 30,1988
Previsión
N° 1

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

DS 30,1988
Previsión
N° 2

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

DS 186,1969
Previsión
N° 1

Artículo 2°. Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24° y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.

DS 30,1988
Previsión
N° 2

Artículo 3°. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 4°. La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la



respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.

DS 30, 1988
Previsión
Nº 3

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

Artículo 5°. La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, 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.

DS 186, 1969
Previsión,
Nº 2.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

DS 30, 1988
Previsión
Nº 1

Artículo 6°. La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 7°. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo 8°. Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquiera causa, en la fecha correspondiente, el inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique.

DS 30, 1988
Previsión
Nº 1

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1° del artículo 5°.

DS 186, 1969
Previsión,
Nº 3.

Artículo 9°. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 10°. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

a) Tener más de 18 años de edad;
b) Saber leer y escribir;
c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo;

DS 168, 1996
Previsión
Art. 2°

d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales

NOTA 1



dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismo administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año;

e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata, o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

DS 168, 1996
Previsión
Art. 2°
NOTA 1
Decreto 50, TRABAJO
Art. UNICO
D.O. 05.02.2010
DS 186, 1969
Previsión,
N° 4
DS 30, 1988
Previsión
N° 1

NOTA: 1

El artículo transitorio del DS 168, de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 10 de enero de 1996, dispone que la constitución y funcionamiento de los Comités Paritario de las entidades empleadoras del Sector Público, y la primera designación de sus miembros, deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del citado decreto en el Diario Oficial.

El requisito indicado por la letra d) del artículo 10 del presente reglamento, para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sólo se exigirá respecto de los funcionarios comprendidos en la Ley 19.345, después de dos años contados desde la fecha de publicación del DS 168, ya individualizado.

Artículo 11°. De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

DS 186, 1969
Previsión,
N° 5.

Artículo 12°. Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda.

DS 186, 1969
Previsión,
N° 6.

Artículo 13°. Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el Presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciere, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo 14°. Corresponderá a la empresa otorgar las



facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo 15°. Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

DS 186, 1969
Previsión,
N° 7.
DS 30, 1988
Previsión
N° 1

Artículo 16°. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

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

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

DS 30, 1988
Previsión
N° 4

Artículo 17°. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

DS 186, 1969
Previsión,
N° 8.

Artículo 18°. Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 19°. Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.

Artículo 20°. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 21°. Cesarán en sus cargos los miembros de



los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 22°. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo o con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 23°. En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado Departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio Nacional de Salud, de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 24°. Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;

b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;

c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2.- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del 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



los riesgos profesionales, y

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

7°. 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.

DS 206,1970
Previsión
Art 4°

Artículo 25°. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

DS 30, 1988
Previsión
N° 3

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.

DS 186,1969
Previsión,
N° 9.

Artículo 26°. Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 24° de este reglamento.

DS 30, 1988
Previsión
N° 2

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto.

Artículo 27°.- Las disposiciones del presente reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresas, faenas, sucursales o agencias afectas únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del artículo 15° de la Ley N° 16.744, como en aquellas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto.

DS 30, 1988
Previsión,
N° 6

Artículo 28°.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

DS 30, 1988
Previsión
N° 7

Artículos transitorios

Artículo 1°. La primera designación de miembros de los Comités Paritarios deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse, indistintamente por el Delegado del Personal, por el Presidente del Sindicato Industrial, o por el Presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a trabajadores de la empresa, o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio, a quienes corresponderá presidir esa elección.

NOTA 2

Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

DS 186,1969
Previsión
N° 11



La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó a la elección.

DS 186,1969
Previsión
Nº 12

NOTA: 2

El Decreto Supremo Nº 136, Previsión Social, de 1969, prorrogó en 60 días el plazo que establece el artículo 1º transitorio para hacer la primera designación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 2º. El requisito indicado por la letra d) del artículo 10º para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de dos años contados desde la fecha de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

Artículo 3º. transitorio.- Durante el año 1990 no se exigirá el requisito ordenado por la letra d) del artículo 10 en relación con los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

DS 3,Trab.
1990, Art.
Unico

Con todo, transcurrido dicho lapso, cesarán en su cargo los representantes de los trabajadores que no cumplieren con la exigencia señalada en la letra antes citada.

Tómese razón, regístrese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.

ANEXO 2 Trabajo de Campo del Estudio

1. Informantes Expertos en SST y prevención.

Se ha definido un listado de seis informantes claves, seleccionados por su conocimiento relevante en los ámbitos de prevención, SST y Comités Paritario. Estamos a la espera del retorno de los cuestionarios enviados (ver anexo 1).

Se codificó el nombre y cargo de cada especialista para custodiar la reserva de identidad. A continuación se presenta el cuadro de expertos. Se ha considerado su especialización en, al menos tres ámbitos, prevención, SST y regulación.

Listado de Expertos

SST y Prevención

		Expertise	Rango
1	Prof 1	Prevención	Profesional
2	Prof 2	Prevención	Profesional
3	Prof 3	SST y Regulación	Profesional
4	Prof 4	Prevención y SST	Profesional
5	Prof 5	Prevención y SST	Profesional
6	Prof 6	SST y REgulación	Profesional
7	Prof 7	SST y REgulación	Profesional

2. Dirigentes sindicales de CUT

Se definió un listado de 22 dirigentes sindicales de diversos ámbitos y sectores para considerar su opinión de expertos en el ámbito laboral y desde esa experiencia su evaluación de los CPHS. Cabe destacar que es posible que algunos dirigentes sean expertos en temas de SST o de funcionamiento de CPHS, sin embargo son expertos con años de experiencia en el trabajo sindical, por lo que importa es su mirada de “experto sindical” sobre los CPHS.

Se ha preferido mantener el mismo Cuestionario (anexo 1) para informantes claves como para dirigentes sindicales. Por las condiciones de Pandemia por COVID-19 se ha preferida la formulación de Cuestionario Autoaplicativo.

Del mismo modo se codificó el nombre de cada dirigente para custodiar la reserva de identidad. A continuación se presenta el cuadro de dirigentes sindicales CUT a los que se les envió el Cuestionario³⁵.

	Listado de Dirigentes Sindicales		
	CUT		
	Código Dirigente	Cargo	Sector
1	DSN	Nacional	Nacional
2	DSN	Nacional	Nacional
3	DSN	Nacional	Nacional
4	DSSST	SST	Industria
5	DSSALUD	SST	Salud
6	DSSST	SST	Industria
7	DSR	Temuco	Servicios
8	DSE	Talcahuano	Industria
9	DSE	Empresa	Retail
10	DSN	Nacional	Nacional
11	DSN	Nacional	Nacional
12	DSN	Nacional	Nacional
13	DSFFPP	ANEF	FF. PP.
14	DSFFPP	Valdivia	FFPP
15	DSR	Osorno	Educación
16	DSR	Chiloé	Salmoneras
17	DSR	RM	Servicios
18	DSE	Arica-Parinacota	Industria Alimentos
19	DSR	Atacama	Dir Nac
20	DSFFPP	RM	Salud
21	DSE	Arica-PARinacota	Servicios
22	DSR	Valdivia	Salud

3. Listado de empresas

Se encuentra en proceso de trabajo el listado empresas por sector para cumplir con Identificación, en acuerdo con la CUT, al menos 20 empresas donde existan Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de los sectores salud, comercio, minería, agricultura, energía y transporte.

³⁵ Al cierre del informe se recibieron 10 cuestionarios respondidos y se espera el resto en 5 días más.

A este grupo inicial la CUT ha considerado importante incluir el sector Comercio, la Industria, los organismos públicos y el sector servicios.

En cada ámbito se incluirán al menos dos empresas para rescatar de ellas buenas prácticas, que sean valoradas por los trabajadores y con posibilidades de replicar esas experiencias y buenas prácticas.

	Empresa	Cel	Mail	Sector
1	Walmart			Comercio
2	Agrosuper			Industria
3	Dirección de Crédito Prendario			SS.PP.
4	Servicio de Salud Metropolitano Central			Salud
5	ASMAR Talcahuano			Industria
6	Ariztía Planta Arica			Industria
7	Hotel Diego de Almagro			Servicios/Comercio
8	Salmoneras			Industria
9	La Polar			Mcomercio
10	SEA			SS.PP.
11	Servicio de Salud			Salud
12	Holdtech			Call center /Servicio
13	Agricultura			Agricultura
14	Agricultura			Agricultura
15	Transporte			Educación
16	Transporte			Salmoneras
17	Energía			Energía
18	Energía			Energía
19	Minería			Minería
20	Minería			Minería

ANEXO 3. Cuestionario para Informantes Claves y Dirigentes Sindicales

Estudio 2020

Análisis sobre el funcionamiento de los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad** frente al COVID-19:
Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los
trabajadores y las trabajadoras

Cuestionario			
POR FAVOR CONTESTAR EN COMPUTADOR			
Nombre Completo			
Celular		Mail	
Empresa		Rubro	
Cargo		Organización	

Preguntas	
¿Cómo evaluaría UD el funcionamiento general de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad en Chile?	
¿Cómo funciona el Comités Paritario de Higiene y Seguridad en su empresa?	
¿Qué aspectos positivos (bueno) tienen la existencia de los CPHS? (nombre al menos 2. SONDEAR)	
1.- 2.- 3.-	
¿Qué aspectos negativos (malos) tienen la existencia de los CPHS? (nombre al menos 2. SONDEAR)	
1.- 2.- 3.-	
¿Podría darnos un par de ideas para mejorar el funcionamiento de los CPHS?	
1.- 2.-	
¿Algunaotra?	
-	

Esta información es confidencial. Muchas gracias.

ANEXO 4. Análisis de Grupo de Discusión

Metodología de Trabajo del GD.

Fecha de realización: viernes 17 de abril de 17 horas a 19 hrs.

Reunión Vía ZOOM

Participantes: 12 dirigentes nacionales y regionales de CUT.

Desarrollo:

- Se realiza saludo y presentación de Secretaría de Salud Laboral de CUT y de oficial de OIT.
 - Se realiza presentación de cada dirigente presente.
 - Investigador presenta PPT con objetivos del estudio sobre CPHS y metodología. Además de pequeña presentación de qué son los CPHS y su regulación; estadísticas de su existencia en Chile por Mutualidad y por sector público o privado; rol de los CPHS; luego se presentan algunas críticas referidas a las debilidades de los CPHS por los entrevistados y se presentan 10 propuestas referidas para mejorar el funcionamiento de los CPHS.
- Se dejan planteadas dos preguntas guías para el Grupo de Discusión:

- 1. ¿Cuáles son las debilidades de los CPHS?
- 2. ¿Qué propuestas tenemos para mejorar el funcionamiento de los CPHS?

A continuación se presentan las principales respuestas:

Dirigente	Opinión	Dimensión
INJUV-ANEF Debilidades	"Estar preocupados de los CPHS ya es una debilidad. Existe también falta de información de su funcionamiento" "Los CPHS debieran tener mayor protagonismo". Realizar reuniones más seguidas".	-Falta de Transparencia
Desafíos	"Debieran tener protocolos más permanentes y generales" "Debieran disponer de reglamentos claros como los tienen los servicios de bienestar"	-Protocolo de Funcionamiento -Reglamentos Claros
CONFEMIN Debilidades	"Falta Fuero para los participantes del CPHS". "En muchos casos son designados a dedo por las empresas" "Solo se publica el acta" "En minería no tenemos ningún CPHS que funcione en la Pandemia" "LOS trabajadores no tienen fuerza para influir en el CPHS, son muy manipulados (los CPHS). "Aparecen solo para los casos fatales" "Los Previsionistas de Riesgos no conoce las mina y se encierran en sus oficinas a preparar informe. Falta trabajo de terreno"	
Desafíos	"Cuando el sindicato tiene fuerza el CPHS funciona mejor" "Más trabajo de terreno de los CPHS y los PR"	-Participación Sindicato - Más trabajo de Terreno.
AJUNJI Debilidades	"En temas de COVID-19 no estábamos de acuerdo con el retorno pero no nos tomaron en cuenta y nos dejaron fuera"	

	del protocolo”	
Desafíos	“Tenemos CPHS funcionando bien en JUNJI. Han trabajado y creado protocolos con los apoderados para evitar accidentes en el hogar y contagio” “Han seguido trabajando y tomando resguardos”	-Disposición de Autoridad al Trabajo de los CPHS
CUT CAUTIN Debilidades	“ Que la participación del Sindicato en los CPHS que sea reglamentada y obligatoria.” “Hay debilidad en los fueros, cuando se termina el fuero existen represalias”.	
Desafíos	“Se deben entregar más herramientas a los participantes” “ se debe disponer de una capacitación permanente” “Que haya disposición y apoyo a capacitaciones locales”	-Capacitación A integrantes
FETRACALL Debilidades	“Las empresas se apropian de los CPHS” “Que los dirigentes puedan tener mayor dedicación” “LA empresa contrala la elección de los CPHS y a veces las elecciones son medias truchas” “las elecciones se hacen de un día para otro; un día antes invitan y presentan a los candidatos” “Elecciones malas llevan a CPHS débiles” “Los CPHS aportan poco y la empresa se desliga completamente” “Los CPHS no se han visto ni se han aparecido en la pandemia de COVID19”	Sistema de Elecciones
Desafíos	“Darle más autonomía a los CPHS”. “El sindicato debe tener influencia en el funcionamiento del CPHS” “se requiere mayor capacitación a los propios dirigentes sindicales y a .los nuevos dirigentes, en muchos temas y también en SST”	-Autonomía -Capacitación a integrantes -Capacitación a nuevos dirigentes sindicales en SST
CUT NACIONAL COMERCIO Debilidades	“Las empresas presentan una precariedad bastante grande en SST para los trabajadores externos del comercio” “Es muy difícil que los Prevencionistas de Riesgos vayan a los locales” “La elecciones de los CPHS se realizan incluso en horarios en que los trabajadores no pueden participar”	
Desafíos	“Que exista una intermediación de los CPHS, que de un área puedan dialogar con otros CPHS de la misma empresa o con otras” “Más capacitación para los miembros de los CP” “Que los CPHS incorporen mayor cantidad de dirigentes de los sindicatos” Se debe incidir en los CPHS desde los sindicatos”. “Elección de representantes de Trabajadores como directores laborales de las mutuales.”	Coordinación de diversos CPHS
CUT	“LOS CP SE FORMAN PARA CUMPLIR CON LA LEY”	

Araucanía Debilidades	"No hay participación porque no hay información de los CPHS para los trabajadores"	
AGROSUPER	"Se eligen a las mismas personas, no hay renovación de personas"	
SEC. Nac. SALUD LABORAL CUT Debilidades	"En la empresa donde trabajo los CPHS no funcionan porque las elecciones no son transparentes" "La empresa maneja los CPHS, los eligen a dedo y maquillados"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS
Desafíos	"Se debe hacer conciencia en que la SST es fundamental" "Transparentar procesos electorales de los CPHS"	-Campañas de importancia de SST -Mejora y Transparencia elecciones de CPHS

ANEXO 5. Matriz de Análisis Cuestionarios. Fortalezas, Debilidades y Propuestas Sindicales

Matriz de Análisis Entrevistas			
Dimensiones y subdimensiones			
Fortalezas			
N	Ideas (Cita Textual)	Subdimensiones	Dimensiones
	2.- Organizar capacitaciones que ayuden y fortalezcan el desempeño laboral en un ambiente seguro	Capacita a Trabajadores	Capacita
	3.- Punto de encuentro entre la administración y los trabajadores para trabajar en favor de la seguridad	Son un punto de encuentro	Diálogo
	2.- que se genera un espacio de conversación para buscar las brechas en seguridad y salud que hay en la empresa y estrategias para abordarlas.	Espacio de Diálogo Empresa Trabajadores	
	1.- La presencia de estos en las empresas para apoyar y asesorar a los trabajadores en temas de Higiene y Seguridad.	Apoya a Trabajadores	
	3.- Que los Comités tengan participación en conjunto con la empresa y el Departamento de Prevención de Riesgos en temas de Higiene y Seguridad	Espacio de Diálogo	
	1.- Ser instancias bipartitas, que representan dialogo entre el empleador y los trabajadores.	Instancia Bipartita	
	3.- Los y las trabajadoras sienten que hay una preocupación hacia ellos, y un lugar donde hacer sus denuncias.	Reciben denuncias	Investigación en SST
	2.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa	Investiga Accidentes Laborales	
	3.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador	Decide Negligencia Inexcusable de un AT	
	2.- Apoyar en la investigación de accidentes laborales de los trabajadores para minimizar riesgos a futuro.	Investiga AT	
	-Podemos denunciar y dejar constancia de los hechos que pasan.	Genera Denuncias en SST	
	2.- Trabajar en la Prevencion de Accidentes, siempre sera mas rentable que trabajar en la inestigacion de accidentes	Se dedican a la Prevención	Prevención
	1.- gracias a los CPHS existen los protocolos para realizar en caso de emergencia	Generan Protocolos de Emergencias	
	1.- Autonomía, reconocimiento y respaldo de la autoridad administrativa (inspección del trabajo).	Reconocimiento Legal (DT)	
	2.- Resguarda, vela por la vida y seguridad de los y las trabajadores.	Genera resguardos y prevención	
	1.- vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.	Genera Prevención	
	3.- Que tiene atribuciones sobre la seguridad laboral, que les permite elaborar, gestionar y fiscalizar políticas que sean respetadas y reconocidas por toda la institución.	Genera Seguridad Laboral	
	Podemos tener información	Informa	
	1.- que los acuerdos tomados por el CPHS son mandatorios para la empresa.	Sus Resoluciones son mandatos	
	1.- Representatividad de los trabajadores	Son una forma de representación	Representación
	2.-son el único ente de representatividad de trabajadores en muchas empresas donde existe organización gremial o sindical	Forma de representación donde no hay sindicato	
	1.-Representar las inquietudes y necesidades de los trabajadores	Representa a los Trabajadores	
	2.- Que los representantes son elegidos en forma democrática por los trabajadores	Integrantes Elegidos	

Matriz de Análisis Entrevistas			
Dimensiones y subdimensiones			
Debilidades			
N	Ideas (Cita Textual)	Subdimensiones	Dimensiones
26	"LOS trabajadores no tienen fuerza para influir en el CPHS, son muy manipulados (los CPHS).	Poca Incidencia de Trabajadores	Baja Incidencia
36	"Los CPHS aportan poco y la empresa se desliga completamente"	Baja Incidencia	
41	"los cp se forman para cumplir con la ley"	Baja Incidencia	
16	2.- Por lo mismo, en ciertos casos, los empleadores cuando tienen relaciones deficitarias con los sindicatos intentan usar los CPHS como interlocutores en materias que no son de competencias de estos últimos.	Se busca reemplazar voz del Sindicato por el CPHS	Busca Reemplazar al Sindicato
15	1.- En algunos casos hay una cierta confusión de roles entre los CPHS y los sindicatos. En ciertas materias la frontera entre uno y otro puede ser difusa	Confusión de rol CPHS y Sindicato	Confusión Rol
27	"Aparecen solo para los casos fatales"	Débil Presencia	Débil Presencia
30	"Hay debilidad en los fueros, cuando se termina el fuero existen represalias".	Debilidad de Fueros	Debilidad de Fueros
13	2.- Que en algunos casos son elegidos a conveniencia de las empresas.	Elección Manipulada	Elección Manipulada
7	1.- No tienen real capacitación de los deberes y alcances de la función y rol, es por ello que las empresas los dirigen.	Sin capacitación real	Falta Capacitación
12	1.- La falta de capacitación de los integrantes del comité en temas de Higiene y Seguridad.	Falta Capacitación	
39	"Es muy difícil que los Prevencionistas de Riesgos vayan a los locales"	Falta de Terreno	
42	"No hay participación porque no hay información de los CPHS para los trabajadores"	Falta de Transparencia	Falta de Transparencia
8	2.- No hay una verdadera difusión dirigida a los trabajadores de la importancia y función de los CPHS.	Falta Difusión de Importancia	Falta Difusión de Rol
43	"Se eligen a las mismas personas, no hay renovación de personas"	Falta Renovación	Falta Renovación
28	"Los Prevencionistas de Riesgos no conoce las mina y se encierran en sus oficinas a preparar informe. Falta trabajo de terreno"	Falta Terreno	Falta Terreno
4	1- en muchos casos las resoluciones y acuerdos de las reuniones obligatorias, no las hacen de conocimiento a todos los y trabajadores de las empresas	No se conocen sus resoluciones	Falta Transparencia
14	3.- Generalmente no se cumplen los acuerdos tomados en reuniones y estipulados en sus actas por falta de seguimiento de los mismos.	No se cumplen sus resoluciones	
19	"Estar preocupados de los CPHS ya es una debilidad. Existe también falta de información de su funcionamiento"	-Falta de Transparencia	
24	"Solo se publica el acta"	Falta Transparencia	
22	"Falta Fuero para los participantes del CPHS".	Fuero débil	Fuero Débil
31	"Las empresas se apropian de los CPHS"	Manipulación de Empresas	Manipulación de Empresas
17	-La empresa y sus representantes del CPHS son puras jefaturas	Manipulación	
23	"En muchos casos son designados a dedo por las empresas"	Manipulado por Empresa	
29	"Que la participación del Sindicato en los CPHS que sea reglamentada y obligatoria."	Mayor Participación Sindical	Mayor Participación Sindical
33	"LA empresa contrala la elección de los CPHS y a veces las elecciones son medias truchas"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS
34	"las elecciones se hacen de un día para otro; un día antes invitan y presentan a los candidatos"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
35	"Elecciones malas llevan a CPHS débiles"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
40	"La elecciones de los CPHS se realizan incluso en horarios en que los trabajadores no pueden participar"	Elecciones Manipuladas	
44	"En la empresa donde trabajo los CPHS no funcionan porque las elecciones no son transparentes"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
45	"La empresa maneja los CPHS, los eligen a dedo y maquillados"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
25	"En minería no tenemos ningún CPHS que funcione en la Pandemia"	No funcionaron en Pandemia	No funcionaron en Pandemia
	"Los CPHS no se han visto ni se han aparecido en la pandemia"		

33	"LA empresa contrala la elección de los CPHS y a veces las elecciones son medias truchas"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS
34	"las elecciones se hacen de un día para otro; un día antes invitan y presentan a los candidatos"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
35	"Elecciones malas llevan a CPHS débiles"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
40	"La elecciones de los CPHS se realizan incluso en horarios en que los trabajadores no pueden participar"	Elecciones Manipuladas	
44	"En la empresa donde trabajo los CPHS no funcionan porque las elecciones no son transparentes"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
45	"La empresa maneja los CPHS, los eligen a dedo y maquillados"	Mejorar el Sistema de elecciones de los CPHS	
25	"En minería no tenemos ningún CPHS que funcione en la Pandemia"	No funcionaron en Pandemia	No funcionaron en Pandemia
37	"Los CPHS no se han visto ni se han aparecido en la pandemia de COVID19"	Sin Rol en Pandemia Covid-189	
11	2.-No son lo suficiente autónomos	Poco Autónomos	Poca Autonomía
1	1.- que los representantes de los trabajadores no son autónomos	Los representantes no son autónomos	
5	2.-lo negativo también puede ser la poca importancia que se le da, siendo que trabajando en conjunto serían un gran aporte a la empresa	Se les da poca importancia	Poca Importancia
18	-El CPHS por ley debiera juntarse 2 veces al mes.	Deben reunirse más	Poco Activos
21	Realizar reuniones más seguidas".	Poco Activos	
32	"Que los dirigentes puedan tener mayor dedicación"	Miembros Poco Activos	
10	1.-No cuentan con un presupuesto asignado	Falta Presupuesto	Sin Presupuesto

	Matriz de Análisis Entrevistas		
	Dimensiones y subdimensiones		
	Propuestas Sindicales		
N°	Ideas (Cita Textual)	Subdimensiones	Dimensiones
1	1.- más autonomía de los integrantes del comité	Autonomía al CPHS	Autonomía
17	2.- Que no exista injerencia de los empleadores en la elección de los representantes de los trabajadores	Menor Injerencia del Empleador en Decisiones	
18	1.-Promover la forma de lograr cierta autonomía al interior de los trabajos	Mayor Autonomía de Funcionamiento	
19	2.-Capacitar en la forma de participar en proyectos para obtener beneficios	Mayor Capacitación en búsqueda de Beneficios	Capacitación Integrantes
14	1.- Capacitación obligatoria, presencial y calificada para los integrantes de los CPHS.	Capacitación Obligatoria para CPHS	
16	1.- Capacitar a los miembros de los comités paritarios, para que estos puedan desempeñarse con mayor potencia dentro de las empresas.	Capacitación de Integrantes de CPHS	
21	2.- Los trabajadores y representantes de empresa debieran ser capacitados con anterioridad respecto de las funciones del comité paritario para un mejor desempeño una vez elegidos.	Capacitación de Integrantes de CPHS	
22	3.- Mayor apoyo y capacitación de parte de los organismos administradores en Seguridad y Salud a los comités paritarios con el objetivo de asegurar las instancias de protección y seguridad para aminorar los efectos posibles de esta pandemia	Capacitación de Mutualidades a integrantes de CPHS	
26	3. Cada vez que inicia un periodo un CPH que sea capacitados por la IP	Mayor Capacitación de Integrantes de CPHS	
29	1.- Hoy en día y dada la crisis sanitaria que se está viviendo, que no permite reuniones de personas para coordinar acciones, creo que es imprescindible entregar conocimiento de tipo tecnológico a nuestros trabajadores respecto a las herramientas de comunicación a distancia ya sea masiva o individual, que existen hoy en día para mantener la continuidad del trabajo del CPHS.	Capacitación Tecnológica TICs	
30	2.- Se deben entregar a los CPHS herramientas que constituyan herramientas prácticas y sencillas, que permitan sistematizar el trabajo de los CPHS.	Capacitación en Herramientas de Sistematización	
31	3.- Como complemento indispensable a lo anterior, debe existir una acción permanente de formación a todo el CPHS, de forma tal que no constituya una batería de cursos que se entregan sin conexión entre si, sino más bien un Programa de Formación , de carácter intencionado, que vaya desde el cumplimiento legal básico hasta cursos que orienten el accionar del CPHS cuando se encuentre integrado a la gestión normal de la empresa en materias de seguridad, de tal forma que pueda interactuar con el Departamento de Prevención u otros estamentos, bajo el alero de un sistema de gestión	Crear Programa de Formación	
34	1.- Mejorar las habilidades blandas	Capacitación en Habilidades Blandas	
35	2.- Mejorar el desarrollo de su gestión	Capacitación en Gestión	
4	1.-la mutualidad notifique a todo el integrante comité que realizara una evaluación puesto para calificación de una enfermedad profesional y/o accidente.	Mutualidad notifique a los CPHS de EPT	Compromiso Mutuales
6	6- exista una cultura de respeto a la organización de los trabajadores, para trabajar en la implementación de una cultura de seguridad que aporte a la disminución de accidentes y enfermedades laborales,	Crear Cultura de Seguridad	Cultura Seguridad
13	3.- Obligación de la empresa de implementar una formación en competencias en SST, para todos los integrantes del CPHS.	Obligación de la Empresa de Implementar Propuestas de CPHS	Disponer Recursos
32	1.- que el representante del empleador sea el representante legal, y otro del departamento de personal o finanzas	Representación de la Empresa se Rep Legal	Empresa
8	1.-que exista fiscalización a la labor de la mutualidades con respecto a los CPHS	Mayor Fiscalización Mutualidades por CPHS	Fiscalización Mutuales
2	2.-que las personas electas titulares no puedan repostularse aun cargo nuevamente después de terminado el periodo, y entregar el fuero para todos los integrantes del comité titulares y suplente	Fuero para todos los miembros	
5	los representantes laborales se pueden ver expuestos, y sentir		

2	2.-que las personas electas titulares no puedan repostularse aun cargo nuevamente después de terminado el periodo, y entregar el fuero para todos los integrantes del comité titulares y suplente	Fuero para todos los miembros	Fuero Integrantes
5	los representantes laborales se pueden ver expuestos, y sentir temor respecto a represalias por levantar situaciones o problemas.	Fuero para integrantes	
11	1.- Que todos los representantes de los y las trabajadoras tengan fuero y tiempo para el CPHS, equivalente al permiso por trabajo sindical, pero a cargo del empleador.	Fuero para todos los integrantes	
25	2.- Que el fuero por ley sea para los representantes de los trabajadores	Fuero para integrantes de CPHS	
33	2.- que los comités tengan fuero todos los que forman parte no solo uno	Integrantes con Fuero	
3	-El representante suplente también pueda participar en las reuniones sin necesidad que falte titular y el organismo administrador considere a todo el integrante del comité; pueda participar tanto suplente como titular en dicho proceso	Suplente pueda participar en reuniones CPHS	Participación
7	- una buena estrategia es la participación de Dirigentes sindicales, (con fuero) que permita discutir sin temor situaciones de seguridad y prevención.	Participación del Sindicato en CPHS	
9	2.-que los trabajadores tengan mayor injerencia en la toma de decisiones, en los CPHS	Mayor Participación	
10	-sumar a las a directivas sindicales al trabajo real y mas capacitación	Participación de Sindicatos en CPHS	
23	4. reducir los focos de contagio y así garantizar la salud de los trabajadores al interior de las empresas y de sus propias familias.	Apoyo en disminuir contagio	Prevención Contagio
15	2.- Campaña de difusión a través de publicidad audiovisual y amigable del rol e importancia de los CPHS.	Campaña de Rol de Iso CPHS	Promoción del Rol
20	1.- Empoderar a los trabajadores respecto de valorar los comités paritarios, apoyarlos y participar de ellos.	Campañas de Valoración de CPHS	
12	2.-Generar un protocolo para el funcionamiento del CPHS, en el que incluya: la redacción del acta de la reunión, el funcionamiento de las comisiones, el peritaje y la investigación de los accidentes como de las enfermedades profesionales.	Protocolo de Funcionamiento de CPHS	Protocolo Funcionamiento
27	4. Que la empresa cree por ley un dpto. de prevención con recursos	Que Empresas Financien a Dptos de Prevención	Recursos
28	5.- Recursos, computadora, art. De librería y ropa del CP.	Entrega de Recursos para Funcionamiento	
24	1.- Crear una red nacional de CPHS para estar informados y compartir información	Red Nacional de Información para CPHS	Red Nacional de CPHS

Anexo 6. Avance Estudio FIEL

A continuación se presentan algunos avances pertinentes al estudio de CPHS contenidos en la investigación que desarrolla la Fundación FIEL en los años 2019-2020, se llama “Estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas”.

Dimensión	Subdimensión	Cita
Percepciones sobre sistema y actores en salud laboral	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Y lamentablemente, cuando iniciamos, los empresarios como son tan hábiles en la constitución de los comité paritario, incluso ellos pusieron mucha gente de la confianza de ellos, y hasta el día de hoy le echamos esa... (no entiendo 07:27) a una persona que es del lado de ellos, y que no le va a ser problema respecto a la problemática de un accidente. T
		Primero, un comité paritario autónomo, que tenga mucha... Es por ejemplo, decir “miren, están haciendo esa rumba de cemento está mal estibada” y que tenga autoridad de decir “oigan, paren esta cuestión, porque no”. Eso es imposible, en una obra no te lo van a permitir.
		E: O sea que el trabajador no tiene la misma posición en el comité paritario y el prevencionista y el administradorS: Claro y aquí va el asunto que es un asunto neurálgico que no le hemos sacado punta de repente los trabajadores, que el comité paritario cuando debieran levantar actas en todas las reuniones que se hacen ahí ya reuniones integrales, ya las reuniones que se hacen como comité paritario ahí tienen que salir todos los accidentes que han habido, la prevención que se ha hecho o sea todo lo que concierne a ellos, si los trabajadores tuviéramos más injerencia en eso, podríamos ahí podríamos tener mayor seguridad en madurando la cosa, mira como uno piensaE: Como levantar las demandas y eso me dices túS: Claro, si tuviéramos más injerencia en el comité paritario yo estoy seguro que sería mucho mejor la seguridad
		Mira, hay un comité, hay comités paritarios que se hacen, pero como lo que te explicaba recién estos comités paritarios se empiezan a funcionar cuando tiene un problema con un accidente, y va a ir la Mutual, ahí empieza a funcionar el comité paritario ya, en algunas empresas bueno la última que yo estuve, no le toman mucha atención al comité paritario, el comité paritario son personas mas no más, común y corriente me entiendes entonces por lo que yo te explico recién,
		E: Y lo otro que se me olvido preguntarte lo de los comité paritario que no salió, como funcionanS: Los comité paritarios no funcionan mucho porque lo mismo lo hacen por cumplir con la ley no mas porque tienen más de veinticinco trabajadores tienen que hacer el comité paritario pero no lo dejan trabajar como corresponde lo hacen por cumplir no masE: O sea ahí el sindicato no tiene injerencia en el comitéS: No, no tenemos pero si como se llama esto si nosotros tenemos gente del sindicato en el comité

		paritario
		y no entiende que el trabajador puede reclamar porque los implementos de seguridad como el calzado, te puede generar hongos, porque son baratos, porque son plásticos, son chinos es una cuestión al tiro que tú la puedes hacerla y que el comité paritario debiera recoger esa, esa, esa demanda del trabajador de que si tú estai trabajando y que los climas tenis que estudiarlos más, tiene que haber más preocupación por la salud y la vida tuya y tú ves que no tienes donde no le vas a decir al jefe, al ingeniero que te manda lejos, pero si poder buscar una instancia con el comité paritario, con el sindicato de que puedas prevenir esto
		E: Y en general los obreros con quien tienen más problemas, o depende de cada obraS: El obrero tiene problemas con la plata, con la plata el obrero que quiere ganar plata se va a quedar hasta la hora del ñauca y toda las cuestión y va a tener plata, pero no va a tener vida y el viejo de la construcción que coloca sus tableros o enfierrador o sabe cuál es la pega que tiene que hacer establecida y tienen que pagarle por ella y él puede exigir más plata, va a querer exigir más plata porque hace buena pega, pero siempre andan pucha jefe y el bono, un bono y un bono que pasa con el bono, y el otro problema que tienen es lo de higiene siempre andan que los baños, que la ducha, que los comedores que la, los vestidores y cuando son accidentes ya ahí ellos mismos en las charlas integrales hablan y debieran levantar un acta los prevencionistasE: Los prevencionistas, no se haceS: El prevencionista se supone que tiene un comité paritario dentro y el comité paritario ahí un encargado de la empresa, un encargado de los trabajadores y un encargado del comité paritario cierto, y el encargado de seguridad, ese es el comité paritario. Que pasa el administrador de obra como tiene más rango se puede decir en esta situación piramidal de cargos, él elige habla con la, con la prevencionista hay que hacer el comité paritario, hagamos comité paritarios, debieran hacer una elección y elegir a los trabajadores que los van a representar creo que son cinco, son cinco más un suplente y él lo elige a dedo, ya tú, tú, tú y tú son del comité paritario, pero al final no sacan nada son de comité paritario cuando van a alegar algo, el empleador dice no hay a si lo vamos a ver y no lo ve
		S: Los mecanismo son en que el sindicato o en este caso el comité paritario tenga que levantar nota y que en la reunión mensual, del comité paritario debiera exponerlo, decir mira esto es lo que está ocurriendo ya, y si no se toman medidas debiera enviarse una fiscalización, te estoy hablando lo ideal a la inspección del trabajo más cercana que en este caso es a puente alto, ellos son los que fiscalizan ese tipo de situaciones estamos hablando del tema de seguridad y el Servicio de Salud Metropolitano que tiene que ver fundamentalmente con el tema de la salubridad, si hay agua si están los baños, todo eso
		Y lamentablemente, cuando iniciamos, los empresarios como son tan hábiles en la constitución de los comité paritario, incluso ellos pusieron mucha gente de la confianza de ellos, y hasta el día de hoy le echamos esa... (no entiendo 07:27) a una persona que es del lado de ellos, y que no le va a ser problema respecto a la problemática de un accidente. T

		Primero, un comité paritario autónomo, que tenga mucha... Es por ejemplo, decir “miren, están haciendo esa rumba de cemento está mal estibada” y que tenga autoridad de decir “oigan, paren esta cuestión, porque no”. Eso es imposible, en una obra no te lo van a permitir.
		E: O sea que el trabajador no tiene la misma posición en el comité paritario y el prevencionista y el administradorS: Claro y aquí va el asunto que es un asunto neurálgico que no le hemos sacado punta de repente los trabajadores, que el comité paritario cuando debieran levantar actas en todas las reuniones que se hacen ahí ya reuniones integrales, ya las reuniones que se hacen como comité paritario ahí tienen que salir todos los accidentes que han habido, la prevención que se ha hecho o sea todo lo que concierne a ellos, si los trabajadores tuviéramos más injerencia en eso, podríamos ahí podríamos tener mayor seguridad en madurando la cosa, mira como uno piensaE: Como levantar las demandas y eso me dices túS: Claro, si tuviéramos más injerencia en el comité paritario yo estoy seguro que sería mucho mejor la seguridad
		Mira, hay un comité, hay comités paritarios que se hacen, pero como lo que te explicaba recién estos comités paritarios se empiezan a funcionar cuando tiene un problema con un accidente, y va a ir la Mutual, ahí empieza a funcionar el comité paritario ya, en algunas empresas bueno la última que yo estuve, no le toman mucha atención al comité paritario, el comité paritario son personas mas no más, común y corriente me entiendes entonces por lo que yo te explico recién,
		E: Y lo otro que se me olvido preguntarte lo de los comité paritario que no salió, como funcionanS: Los comité paritarios no funcionan mucho porque lo mismo lo hacen por cumplir con la ley no mas porque tienen más de veinticinco trabajadores tienen que hacer el comité paritario pero no lo dejan trabajar como corresponde lo hacen por cumplir no masE: O sea ahí el sindicato no tiene injerencia en el comitéS: No, no tenemos pero si como se llama esto si nosotros tenemos gente del sindicato en el comité paritario
		y no entiende que el trabajador puede reclamar porque los implementos de seguridad como el calzado, te puede generar hongos, porque son baratos, porque son plásticos, son chinos es una cuestión al tiro que tú la puedes hacerla y que el comité paritario debiera recoger esa, esa, esa demanda del trabajador de que si tú estai trabajando y que los climas tenis que estudiarlos más, tiene que haber más preocupación por la salud y la vida tuya y tú ves que no tienes donde no le vas a decir al jefe, al ingeniero que te manda lejos, pero si poder buscar una instancia con el comité paritario, con el sindicato de que puedas prevenir esto
		E: Y en general los obreros con quien tienen más problemas, o depende de cada obraS: El obrero tiene problemas con la plata, con la plata el obrero que quiere ganar plata se va a quedar hasta la hora del ñauca y toda las cuestión y va a tener plata, pero no va a tener vida y el viejo de la construcción que coloca sus tableros o enfierrador o sabe cuál es la pega que tiene que hacer establecida y tienen que pagarle por ella y él puede exigir más plata, va a querer exigir más plata porque hace buena pega, pero siempre

		andan pucha jefe y el bono, un bono y un bono que pasa con el bono, y el otro problema que tienen es lo de higiene siempre andan que los baños, que la ducha, que los comedores que la, los vestidores y cuando son accidentes ya ahí ellos mismos en las charlas integrales hablan y debieran levantar un acta los prevencionistasE: Los prevencionistas, no se haceS: El prevencionista se supone que tiene un comité paritario dentro y el comité paritario ahí un encargado de la empresa, un encargado de los trabajadores y un encargado del comité paritario cierto, y el encargado de seguridad, ese es el comité paritario. Que pasa el administrador de obra como tiene más rango se puede decir en esta situación piramidal de cargos, él elige habla con la, con la prevencionista hay que hacer el comité paritario, hagamos comité paritarios, debieran hacer una elección y elegir a los trabajadores que los van a representar creo que son cinco, son cinco más un suplente y él lo elige a dedo, ya tú, tú, tú y tú son del comité paritario, pero al final no sacan nada son de comité paritario cuando van a alegar algo, el empleador dice no hay a si lo vamos a ver y no lo ve
		S: Los mecanismo son en que el sindicato o en este caso el comité paritario tenga que levantar nota y que en la reunión mensual, del comité paritario debiera exponerlo, decir mira esto es lo que está ocurriendo ya, y si no se toman medidas debiera enviarse una fiscalización, te estoy hablando lo ideal a la inspección del trabajo más cercana que en este caso es a puente alto, ellos son los que fiscalizan ese tipo de situaciones estamos hablando del tema de seguridad y el Servicio de Salud Metropolitano que tiene que ver fundamentalmente con el tema de la salubridad, si hay agua si están los baños, todo eso
		Y lamentablemente, cuando iniciamos, los empresarios como son tan hábiles en la constitución de los comité paritario, incluso ellos pusieron mucha gente de la confianza de ellos, y hasta el día de hoy le echamos esa... (no entiendo 07:27) a una persona que es del lado de ellos, y que no le va a ser problema respecto a la problemática de un accidente. T
		Primero, un comité paritario autónomo, que tenga mucha... Es por ejemplo, decir “miren, están haciendo esa rumba de cemento está mal estibada” y que tenga autoridad de decir “oigan, paren esta cuestión, porque no”. Eso es imposible, en una obra no te lo van a permitir.

Dimensión	Subdimensión	Cita
Percepciones sobre sistema y actores en salud laboral	Prevencionistas de Riesgos	S: Yo pienso que debiera haber una visita, periódica así horaria practicamente en todos los lugares y los puestos de trabajo de la faena, porque los capataces se preocupan de repente más de la producción que de la E: SeguridadS: Que de la seguridad, y el prevencionista que tenga cuatro o cinco (no se entiende, minuto 01:02:29) no importa pero que ande por toda la obra todo el día caminando y viendo que el trabajador este en un lugar de trabajo optimo y que él mismo no tome decisiones que lo puedan llevar a un accidente
		aun en las obras no existe tanto control porque, porque la

		empresa contrata un prevencionista, pero al prevencionista lo manejan ellos, o sea sería ideal que hubiera una empresa así como los de cuando contratan por ejemplo los de seguridad, entonces hubiera una empresa grande y digiera ya entonces la empresa que va a hacer una obra tiene que saber contratar de esa empresa, esa empresa fiscaliza que todo esté bien, pero como la empresa contrata de ellos el prevencionista entonces ahí se pasan por alto muchas cosas nunca le dieron una mascarilla a mis viejos, yo les compraba mascarilla, pero los de la empresa ninguno tenía, entonces ese es una parte fundamental que yo desde que estoy trabajando yo me he dado cuenta que si una empresa externa de prevencionista de la obra sería mucho más riguroso que la misma obra tuviese que tenga los prevencionistas, ese es un error fatal en una empresa porque incluso los sindicatos que se crean dentro de una empresa los maneja la empresa y lo mismo pasa con los prevencionistas, entonces hay muchas cosas que no se deben hacer y se hacen porque el prevencionista está manejado por el dueño de la empresa entonces por eso de repente hay muchos accidentes,
		: Ah ya dependiendo del foco del incendioS: Puede ser madera, o puede ser algo bencina o químico, entonces ahí se educa en ese sentido ahora de que hay una la prevencionista también lo que hace, colocar cartas de amonestación si la pilla sin antiparra, si los pilla sin protector auditivo cuando alguien está trabajando en una herramienta con muchos decibeles, si los pilla que no está amarrados en un lugar peligroso en altura, les pone una carta de amonestación con tres te pueden echar, ahora si tú crees que es injusta esa carta de amonestación, tú la puedes apelar entonces tú apelas la carta para dejarla sin efecto antecedente de porque tú estabas así, iba pasando de un lugar a otro y tuvo que sacársela, entonces ahí se puede hacer, pero más allá de eso no
		E: Y en general los obreros con quien tienen más problemas, o depende de cada obraS: El obrero tiene problemas con la plata, con la plata el obrero que quiere ganar plata se va a quedar hasta la hora del ñauca y toda las cuestión y va a tener plata, pero no va a tener vida y el viejo de la construcción que coloca sus tableros o enfierrador o sabe cuál es la pega que tiene que hacer establecida y tienen que pagarle por ella y él puede exigir más plata, va a querer exigir más plata porque hace buena pega, pero siempre andan pucha jefe y el bono, un bono y un bono que pasa con el bono, y el otro problema que tienen es lo de higiene siempre andan que los baños, que la ducha, que los comedores que la, los vestidores y cuando son accidentes ya ahí ellos mismos en las charlas integrales hablan y debieran levantar un acta los prevencionistasE: Los prevencionistas, no se haceS: El prevencionista se supone que tiene un comité paritario dentro y el comité paritario ahí un encargado de la empresa, un encargado de los trabajadores y un encargado del comité paritario cierto, y el encargado de seguridad, ese es el comité paritario. Que pasa el administrador de obra como tiene más rango se puede decir en esta situación piramidal de cargos, él elige habla con la, con la prevencionista hay que hacer el comité paritario, hagamos comité paritarios, debieran hacer una elección y elegir a los trabajadores que los van a representar creo que son cinco, son

		cinco más un suplente y él lo elige a dedo, ya tú, tú, tú y tú son del comité paritario, pero al final no sacan nada son de comité paritario cuando van a alegar algo, el empleador dice no hay a si lo vamos a ver y no lo ve
		S: Claro, porque si esta indefinido ya le pasa la carta treinta días antes y lo corta y que quiere él mantener su pega y que va a ser va a querer agradarle a la empresa no se va a preocupar tanto de los, se va a preocupar de los trabajadores que no haya un accidente fatal, pero se va a preocupar de que ande bien la obra de higiene y seguridad, no le va a importar si hay pocos waters o pocas duchas, le va a importar más que la empresa como él le ahorra plata a la empresa en torno al gasto de los EPP me entiende, en cambio si fuera contratado, porque no puede hacer nada en contra de la empresa si hay un accidente esta así atao de manos
		Pero si fuera contratado por el estado si fuera un cargo que tuviera él avalado por el estado, por la inspección del trabajo, por el código laboral que digiera que él tiene toda la potestad y una oficina en la obra y pueda hacer informes en torno a esto y que se pueda sancionar a la empresa, se pueda sancionar al dueño de la empresa, al ingeniero o al prevencionista o alguien que esté en cargo de la empresa con faltas graves y con penas efectivas, yo creo que bajaría mucho la accidentabilidad, mucho, mucho
		S: El prevencionista de riesgo es un funcionario de una empresa privada de la obra donde esta, funcionario de la obra donde esta, él trabaja para la constructora entonces cuida su empleo y va a hacer lo que la línea de la constructora dice, si dice con este EPP teni que trabajar tú hasta que terminemos la obra gruesa y él va a estirar el chicle para que pueda durar con esos EPP hasta el termino de laE: De la obraS: Claro, y si no tiene que pasarle guantes a un viejo no le va a pasar guantes, o si él es capaz de ir a comprar unos guantes al frente pa pasarle lo va a hacer para no molestar a la empresa, no decirle a la empresa pero pucha me falta esto, me entiende ahora él tampoco quiere que un viejo se accidente o se muera es prevencionista de riesgo entonces hablaría mal de él, pero tampoco quiere quedar mal con la empresa yo lo veo como una persona que está amarrado, esta amarado
		E: El prevencionista tiene como un tiempoS: Tiene un ayudante que lo haceE: Recorrer la obraS: Recorrer toda la obra, pero hay lugares queE: Que no son inspeccionadosS: No po ahora el prevencionista que es el ayudante del prevencionista ya anda ver, va el terreno pa lla pa ca y después se estaciona empieza a chatearE: Pero eso se hace diarioS: Debiera ser diario, yo creo que el ayudante del prevencionista debiera estar en terreno siempre, siempre de arriba hacia abajo visitando viendo toda la cuestiónE: Y cada cuánto lo venS: No, una vez en la mañana si es que va en el día, si es que en la obra donde estoy lo vi hoy día y no lo veía hace como tres semanasE: Cada un mesS: Entonces yo eso también creo que ayudaría mucho a bajar la tasa de accidentabilidad
		entonces claro hay segurito y todo los prevencionista de riesgo, pero ellos son de la empresa entonces el ingeniero dice oye no, no hagas esto, no es que yo estoy apurado con la pega no es que tiene que ver la seguridad no, vale primero la pega, no vale la seguridad, por qué, porque son de la empresa, son contratados

		por la empresa, entonces de qué sirve, no sirve de nada, porque él no es un ente particular, fuera un ente particular lo tomarían más atención a lo que dice, pero como es de la casa no existe que mande más el prevencionista que el ingeniero, es manda más es el ingeniero
		que si no fueran los prevencionista de riesgo fueran de la empresa, que fueran un ente aparte sería diferente, pero como son de la casa, son contratados por la misma empresa, no pueden hacer nada el ingeniero le va a decir: no, estoy apurado con eso no es que tengo que poner seguridad, le va decir: no, yo estoy apurado con esa pega, hacela así no más, después pones seguridad, después que yo haga la pega y se hace así como dice el ingeniero, porque sino al prevencionista lo van a cortar .E: Claro.S: Lo van a cesar, entonces no sirve de nada, es como un círculo vicioso me entiende, eso es lo que pasa en la contru.
		pero muchas veces al prevencionista también el administrador de la obra, si el prevencionista está exigiendo las condiciones muchas veces le dicen ya si segui, si segui molestando o sea fin de mes te vamos a darte el sobre azul, entonces ahí el prevencionista igual queda como un poco atao de manos, porque no le dan E: Libertad para S: Exactamente, hay constructoras que tienen buena política en el sentido que se respeta lo que es prevención, pero hay otras que o sea de gerencia tiene que ir la orden hacia abajo para que así el prevencionista tenga la fuerza necesaria para que lo respeten
		E: Por ejemplo ya si el trabajador, que trabajadores no acceden tanto a esas charlas por ejemplo los subcontratados o eso variaS: Es de criterio de los capataces, entonces como son varias obras en VSL son dos prevencionistas que andan en terreno, y es muy poco para la cantidad de obras que tiene, porque en una obra tiene por darte un ejemplo cinco viejos, cinco trabajadores, en otra tiene diez, en otra tiene ocho, pero son varias obras y no todas una al lado de la otra, entonces por ende el prevencionista se supone que tiene que ir a ver todas las obras todas las semanas, cosa que dicen que muchas veces dicen que no les da el tiempoE: Cada cuánto van entonces, más o menos, o que tú te acuerdes cada cuanto vei al prevencionistaS: No a mí no que como saben que yo trabajo bien en el sentido de cuidar a los trabajadores, no van tanto a las obras mías, hay otras que van más regularmente una vez a la semana no, pero yo hay obras que he tenido que van una vez en cuatro mesesE: NadaS: La nada misma, la nada misma
		E: Y por ejemplo igual me llama la atención que ustedes como obra tengan un prevencionista y además las empresas mandantes tienen sus propios prevencionistasS: Sipo es que lo que pasa que el, nosotros como somos subcontrato esos prevencionistas VSL andan viendo a los trabajadores de VSL no mas, en cambio la constructora ella tiene prevencionistas, pero para que cuiden a todos los que están en la obra, carpinteros, eléctricos, enfierradores, post tensados que somos nosotros, gasfiter, jornales sea para toda la gente que está en la obra
		S: No, no o sea como te vuelvo a repetir, o sea todo depende de la fuerza que le den a los prevencionistas, yo tengo una mirada crítica contra los prevencionistas, porque si a mí me dicen o sea si ya estudie prevención no me están dejando ejecutar la E; La

		pegaS: Hacer la pega como se dice sea aunque me amenaci que me vai a echar no yo te pongo mi renuncia porque no estoy haciendo mi trabajo ético profesional, entonces eso mucha gente no lo pesca, entonces si le dieran más fuerza a ellos se podrían prevenir mucho mas de hecho ahí en el costanera center porque en esa obra no murió nadie, pero porque los prevencionistas tenían todo el poder entonces mandaban más que el administrador, entonces tenían más poder y por ende veían se respetaban todas las condiciones el trabajo no se ejecutaba si no estaban las condiciones, entonces imagínate el costanera center es E: GiganteS: Es gigante y sea eso te dice que se puede hacer, se puede hacer
		S: Por una empresa externa, o que fueran externos, porque hay empresas que por ejemplo yo tengo una amiga que es prevencionista y a ella la contratan por hora, entonces yo un día le dije y adonde estai trabajando “no voy un rato a Santa Gloria, voy un rato acá” pero bueno y la obra “no si me contratan por hora” a no estai ahí “no, lleno un papel listo” ya dije yo y cuál es el sentido que trabaji por horas “no se po anda tú, anda saber tú porque a mí me contratan por hora, pa no pagarme mas po”. Entonces si usted se da cuenta que un prevencionista trabaje por hora que accidente, que cantidad de accidentes podrían haber con eso, yo le digo estai en una obra si mira llenando los papeles, la documentación que hay que llenar y chao, entonces no tiene sentido el prevencionista, por eso le digo yo por ejemplo los supermercados tienen los guardias de seguridad los tienen contratados una empresa externa para que estén ahí haciendo su trabajo ellos son fiscalizados por la empresa que estén haciendo bien su pega, así deberían ser los prevencionistas que hagan su pega y que la empresa los contrate para que hagan la pega que tienen que hacer, pero si trabajan por hora.
		S: No yo creo que, como le digo si el prevencionista debe ser regido de otro lado o sea esa es una opinión personal, debe ser fiscalizado que por ejemplo no se vaya que el Estado tuviera como así como fiscalizan los colegios, ve que en los colegios van a fiscalizar que tengan el inspector en el patio que tengan esto que tengan lo otro, lo mismo en las obras que el Estado deba tener una parte como un ministerio no sé donde a ver y se dejen caer y le digan al prevencionista bueno y esto, y esto yo creo que así las empresas corregirían ese error como tampoco nadie las controla, pero debe haber un ente fiscalizador a esos prevencionistas porque en las obras no, la obra hace la obra no mas y contrata gente ya y el Estado le pide que tiene que tener un prevencionista, ya tienen un prevencionista, pero a ese prevencionista no hay quien lo controle creo que la empresa a lo mejor le preguntara está cumpliendo con todo pero quien le dice que no, porque yo creo que la mayor parte de los accidentes son esos,
		S: Yo pienso que debiera haber una visita, periódica así horaria practicamente en todos los lugares y los puestos de trabajo de la faena, porque los capataces se preocupan de repente más de la producción que de la E: SeguridadS: Que de la seguridad, y el prevencionista que tenga cuatro o cinco (no se entiende, minuto 01:02:29) no importa pero que ande por toda la obra todo el día

		caminando y viendo que el trabajador este en un lugar de trabajo optimo y que él mismo no tome decisiones que lo puedan llevar a un accidente
		aun en las obras no existe tanto control porque, porque la empresa contrata un prevencionista, pero al prevencionista lo manejan ellos, o sea sería ideal que hubiera una empresa así como los de cuando contratan por ejemplo los de seguridad, entonces hubiera una empresa grande y digiera ya entonces la empresa que va a hacer una obra tiene que saber contratar de esa empresa, esa empresa fiscaliza que todo esté bien, pero como la empresa contrata de ellos el prevencionista entonces ahí se pasan por alto muchas cosas nunca le dieron una mascarilla a mis viejos, yo les compraba mascarilla, pero los de la empresa ninguno tenía, entonces ese es una parte fundamental que yo desde que estoy trabajando yo me he dado cuenta que si una empresa externa de prevencionista de la obra sería mucho más riguroso que la misma obra tuviese que tenga los prevencionistas, ese es un error fatal en una empresa porque incluso los sindicatos que se crean dentro de una empresa los maneja la empresa y lo mismo pasa con los prevencionistas, entonces hay muchas cosas que no se deben hacer y se hacen porque el prevencionista está manejado por el dueño de la empresa entonces por eso de repente hay muchos accidentes,

ANEXO 7. Revisión Aparición en Medios

Se Realizó una búsqueda en GOOGLE por las siguientes palabras claves: “Comité Paritarios Higiene y Seguridad Chile”. A continuación se presentan las principales noticias en apariciones sobre CPHS en Chile entre los años 2015 y 2019.

1.- COVID-19: Implementan medidas para evitar contacto social en Hospital Base de Valdivia
La iniciativa es desarrollada por la Unidad de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

<http://www.elnavegable.cl/noticia/sociedad/fotos-covid-19-implementan-medidas-para-evitar-contacto-social-en-hospital-base-de->

01 de Abril, 2020

2.- Autoridades respaldan medidas adoptadas por Puerto Ventanas ante Covid-19

<https://portalportuario.cl/autoridades-respaldan-medidas-adoptadas-por-puerto-ventanas-ante-covid-19/>

1 Abril, 2020

3.- Colbún realiza Encuentro Anual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Con éxito se desarrolló el Encuentro Anual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) de COLBUN, realizado recientemente junto a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

<https://www.achs.cl/portal/centro-de-noticias/Paginas/colbun-realiza-encuentro-anual-de-comites-paritarios-de-higiene-y-seguridad.aspx>

20/01/2020

4.- Trabajadores de EPI realizan curso de Manejo Defensivo

<https://portalportuario.cl/trabajadores-de-epi-realizan-curso-de-manejo-defensivo/>

9 Enero, 2020

5.- Comité de Crisis de Asmar Talcahuano desarrolla planes sanitarios por Covid-19

Asmar Talcahuano desarrolla un **Comité de Crisis** junto a la **Gerencia de Personas, comités paritarios y los sindicatos**, para revisar y reforzar los planes sanitarios preventivos en el marco de la contingencia mundial por **Covid-19**.

<https://portalportuario.cl/asmar-talcahuano-acuerda-comite-de-crisis-para-desarrollar-planes-sanitarios-por-covid-19/>

28 Marzo, 2020

6.- ¡Viva la clase media protegida! Adiós a la lucha de clases

<https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2019/06/12/viva-la-clase-media-protegida-adios-a-la-lucha-de-clases/>

12 junio, 2019

7.- Claudia y Lorena Pino: Liderazgo femenino se impone en el sector metalmecánico local

Han conseguido logros importantes: que su empresa fuera premiada por cero accidentabilidad laboral a nivel nacional y tener en sus filas a Manuel Veloso, el mejor trabajador 2018, premiado por la CPC BioBío.

<https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/06/30/claudia-y-lorena-pino-liderazgo-femenino-se-impone-en-el-sector-metalmecanico-local.html>

30 de Junio 2019

8.- [Comités paritarios de Chuquicamata se suman a campaña de seguridad "Vuelve a Casa"](#) Los 14 comités paritarios de la división y la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional se comprometieron a promover en sus áreas el mensaje y acciones concretas de prevención.

<https://www.portalminero.com/pages/viewpage.action?pageId=154540883>

17, Julio 2018

9.- XVIII Congreso Nacional de Comités Paritarios de Ues Chilenas se realiza en Coquimbo. Esta es la segunda vez que la UCN organiza el encuentro nacional, en 2008 se realizó en la Casa Central de la universidad en Antofagasta.

<http://www.diarioeldia.cl/region/xviii-congreso-nacional-comites-paritarios-ues-chilenas-se-realiza-en-coquimbo>

26/10/2018

10.- Comités paritarios de RT promueven disciplina operacional y el cero accidente Chile Más de 160 trabajadores y trabajadoras de RT se reunieron a reflexionar en torno a la cultura preventiva en seguridad, en este taller que ya cumple 14 años de ejecución en esta división del Distrito Norte.

<http://www.portalminero.com/pages/viewpage.action?pageId=154534761>

Viernes 18 de Mayo de 2018

11.- Paritaristas conocen en terreno el trabajo de la Brigada de Emergencia de RT Chile Apreciaron en detalles el uso de sus distintos equipos, incluyendo la labor que efectúan para desarrollar rescates en altura dentro de la división.

<https://www.portalminero.com/display/PRENSA/2018/11/21/Paritaristas+conocen+en+terreno+el+trabajo+de+la+Brigada+de+Emergencia+de+RT>

Miércoles 21 de Noviembre de 2018

12.- Más de 120 integrantes de Comités Paritarios participaron de Encuentro de Higiene y Seguridad 2018

<https://www.cchc.cl/comunicaciones/noticias/mas-de-120-integrantes-de-comites-paritarios-participaron-de-encuentro-de-h>

03 • 08 • 18

14.- Con obra de teatro: Comité Paritario del Campus Isla Teja lanzó campaña preventiva

** La representación se enmarca en una campaña que busca crear conciencia sobre la importancia de evitar comportamientos riesgosos que pueden derivar en accidentes o enfermedades.*

<https://diario.uach.cl/con-obra-de-teatro-comite-paritario-del-campus-isla-teja-lanzo-campana-preventiva/>

30/11/2018

15.- Comité Paritario de Puerto Lirquén alcanza nota máxima en programa de Mutua de Seguridad

<https://portalportuario.cl/comite-paritario-puerto-lirquen-alcanza-nota-maxima-programa-mutual-seguridad/>

23 Marzo, 2017

16.- Comités paritarios de los hospitales de Magallanes se reúnen para compartir experiencias

En una jornada organizada en conjunto con el Instituto de Seguridad Laboral de Magallanes, seis comités paritarios de la red hospitalaria abordaron temáticas de higiene y seguridad.

<https://www.minsal.cl/comites-paritarios-de-los-hospitales-de-magallanes-se-reunen-para-compartir-experiencias/>

14 de diciembre de 2016

18.- [Seremi del Trabajo y Puerto Valparaíso dialogan sobre Agenda Laboral y seguridad portuaria](#)

Una positiva reunión sostuvo la Seremi del Trabajo y Previsión Social, Karen Medina Eguiluz; junto al Director Regional del Trabajo, Jorge Andreucic Martínez; y el gerente general de Puerto Valparaíso, Gonzalo Davagnino Vergara, cita que tuvo lugar en dependencias de la empresa portuaria.

<http://www.login.cl/noticias/1754-seremi-del-trabajo-y-puerto-valparaiso-dialogan-sobre-agenda-laboral-y-seguridad-portuaria>

17 Agosto 2015

19.- "En el sector portuario existe una preocupación por prevenir accidentes"

<https://www.mundomaritimo.cl/noticias/en-el-sector-portuario-existe-una-preocupacion-por-prevenir-accidentes>

15 de Junio de 2015

20.- Talleres de conducta refuerzan labor de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de RT

El objetivo de esta iniciativa es informar, escuchar y crear conciencia entre los mismos trabajadores sobre su cuidado en la vida laboral y personal.

<https://www.guiaminera.cl/talleres-de-conducta-refuerzan-labor-de-comites-paritarios-de-higiene-y-seguridad-de-rt/>

21.- XVIII Congreso Nacional de Comités Paritarios de Ues Chilenas se realiza en Coquimbo. Esta es la segunda vez que la UCN organiza el encuentro nacional, en 2008 se realizó en la Casa Central de la universidad en Antofagasta.

<http://www.diarioeldia.cl/region/xviii-congreso-nacional-comites-paritarios-ues-chilenas-se-realiza-en-coquimbo>

26/10/2018

22.- PREVENCIONISTA DE RIESGOS DEL IST EXPLICÓ ROL DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS

http://www.radiopolar.com/noticia_105943.html

25-06-2015

23.- Más de 120 integrantes de Comités Paritarios participaron de Encuentro de Higiene y Seguridad 2018

<https://www.cchc.cl/comunicaciones/noticias/mas-de-120-integrantes-de-comites-paritarios-participaron-de-encuentro-de-h>

03 • 08 • 18