



PROPUESTAS SINDICALES DE DIRIGENTES CUT SOBRE COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS)

En colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

1. Hacia un Modelo de Prevención Participativa en SST.

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 pública¹, en incendios forestales y hasta para la prevención comunitarias de delitos², por mencionar tres 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 considerado la participación de diversos actores como hecho elemental, por ejemplo en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)³ 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) del su programa de gobierno que señala “debemos avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementan-

do 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 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

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

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

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

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 Sindicatos en SST y 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 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 las 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 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 suplentes”. Un fuero más robusto mejoraría significativamente el accionar de los CPHS y esto podría generar 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 54⁴ 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 pa-

tronales 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)⁵.

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 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 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. 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>

5. 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)

4. Capacitación y Formación a 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 cur-

sos 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 integra 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 Mutualidades 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 los 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 la 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 acciden-

tes 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 CPHS 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 permitiría 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, SUSESO, 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 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 serían 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)⁶, 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”

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 integran-

6. 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>

tes “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 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 ma-

nera, 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”⁷.

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”⁸, algo similar sucedió, como se ha visto con los CPHS, pero también con la autoridad del MINSAL que 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.

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

8. <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/>

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 Previsionistas de Riesgos y sus relaciones con los CPHS y las empresas, “es muy difícil que los Previsionistas de Riesgos vayan a los locales” o “los Previsionistas no conoce las mina y se encierran en sus oficinas a preparar informes. Falta trabajo de terreno” puntualizan. Se necesita una presencia más permanente de los expertos previsionistas 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.



Redes Sociales:

-  @FIEL_Chile
-  Fundación FIEL Chile
-  @fundacion_fiel

Contacto:

Agustinas 1560, oficina 7, Santiago
+562 2699 1809
contacto@fielchile.cl
www.fielchile.cl