

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

¿Es obligación del empleador proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal para el desempeño de sus trabajos? ¿Puede el empleador descontar a sus trabajadores de sus remuneraciones el valor de dichos elementos?



Al respecto, cabe señalar que el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo establece que el empleador está obligado a mantener en las faenas "...los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."

Por su parte, el inciso tercero del artículo 68 de la Ley N° 16.744 prescribe que las empresas deben proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementación necesarios.

De las referidas disposiciones legales se desprende que los implementos de seguridad que el empleador está obligado a proporcionar, a su costa, a sus trabajadores son aquellos necesarios para protegerlos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin que proceda descontar su valor de las remuneraciones de dichos trabajadores.

¿Qué normativa reglamenta la constitución y funcionamiento del Comité Paritario?



La Ley N° 16.744 y el reglamento contenido en el D.S. N° 54, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¿Quién fiscaliza la constitución, funcionamiento del Comité Paritario e interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes?



Esta labor corresponde a la Dirección del Trabajo.

En el caso de los Comités Paritarios que funcionan en el sector público, esta fiscalización corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las actuaciones que pueda realizar la Dirección d3I Trabajo como ministro de fe respecto de los actos de los Comités.

¿Cuánto tiempo duran en funciones los miembros del Comité Paritario?



Los miembros del Comité Paritario ejercerán el cargo durante dos años consecutivos, pudiendo ser reelegidos.

No obstante lo anterior, cesarán en sus cargos aquellos miembros que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

¿Cómo se designan los representantes de los trabajadores del Comité Paritario?

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los propios trabajadores mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el Presidente del Comité que termina su periodo con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que debe celebrarse por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva faena. La elección deberá realizarse con una anticipación no inferior a 5 días a la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité que se trata de reemplazar. 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.

¿Cómo se designan los representantes patronales del Comité Paritario?

Los representantes patronales serán designados por la empresa con a lo menos 15 días antes de la fecha en que debe cesar en sus funciones el Comité Paritario que deba renovarse. Los nombramientos deben comunicarse a la Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena mediante avisos colocados en el lugar de trabajo.

¿Qué personas conforman un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El Comité Paritario estará conformado por 6 miembros titulares: 3 representantes patronales y 3 representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente, el cual ejercerá sus funciones en caso de impedimento (obstáculo o estorbo temporal) o vacancia del cargo (cargo sin proveer) del representante respecto del cual fue elegido como suplente .

¿Cuáles son las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El artículo 66 de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 24 del D.S. N° 54, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que son funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad las siguientes:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que

sirvan para la prevención de riesgos profesionales;

- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados a cumplir con esa finalidad o en la misma empresa bajo el control y dirección de dichos organismos.

¿Es obligatorio para las empresas adoptar aquellas medidas de prevención que les indique el Servicio de Salud o el respectivo Organismo Administrador (por ejemplo la Mutual)?



El artículo 68 de la Ley N° 16744 dispone que las empresas deben implantar todas las medidas de higiene y seguridad que les prescriban directamente el Servicio de Salud, o en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren adheridas.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio de Salud con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio que el organismo administrador respectivo aplique un recargo en la tasa de cotización adicional. El Servicio de Salud podrá, además, clausurar aquellos lugares de trabajo que impliquen un riesgo para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

¿Es obligatorio para las empresas adoptar aquellas medidas de prevención que les indique el Departamento de PRP y/o el Comité Paritario?



Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de PRP y/o el Comité Paritario, sin perjuicio de su derecho a apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha en que se le notifique la resolución adoptada por dichos organismos. En caso que la empresa incurra en incumplimiento de las medidas indicadas por el Departamento de PRP o el Comité Paritario que hubieren sido ratificadas por el organismo administrador será sancionada por el Servicio de Salud con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio que el organismo administrador respectivo aplique un recargo en la tasa de cotización adicional.

¿Tiene aplicación el fuero en el sector público?



La Contraloría General de la República ha señalado que el fuero a que tiene derecho un integrante del Comité Paritario se aplica también en el caso de los Comités que funcionan en el sector público. Ello, por cuanto la Ley N° 19.345, que incorporó a dichas entidades al Seguro de la Ley N° 16.744, no establece excepciones al respecto.

¿Cuál es la extensión del fuero laboral del representante titular aforado?

↑ El fuero opera desde la fecha en que el representante es electo como miembro aforado hasta el término de su mandato.

¿Pueden participar representantes suplentes en la designación del representante titular aforado?

↑ En la designación del representante titular que gozará de fuero sólo pueden participar los representantes titulares

¿Cuál es el integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que tiene fuero?.

↑ En las empresas obligadas a constituir Comité Paritario gozará de fuero, hasta el término de su mandato (2 años), uno de los representantes titulares de los trabajadores que designen sus pares en dicho Comité. En aquellas empresas en que existiere más de un Comité Paritario, gozará de fuero un representante titular del Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviere constituido a la fecha de la elección; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité Paritario que se hubiese constituido. Además, gozará también de fuero un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritario constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas (art. 243 Cod. T).

¿La exigencia de contar con Departamento de PRP y Comité Paritario se extiende también a los organismos del sector público?

↑ Al respecto, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 66 de la Ley N° 16744 establece que: "En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención...".

Por lo tanto, la exigencia de esa norma legal rige sólo para las empresas mineras, industriales o comerciales, pero no para las de servicios, salvo que éstas sean también comerciales, como un Banco.

La ley N° 19.345, dispuso --en su artículo 6°-- que el Reglamento que debería dictarse establecería la forma como habrían de constituirse en las entidades del sector público los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales.

Sin embargo, ese Reglamento no llegó a dictarse (se dictó sólo el Reglamento para la constitución de los Comités Paritarios en el Sector Público, pero no para los Departamentos de Prevención). Por lo tanto, la única norma que regula la materia es el ya señalado artículo 66 de la Ley N° 16.744, que, como se ha dicho, no impone la exigencia de contar con Departamento de Prevención a las entidades que no sean industriales,

comerciales y mineras.

En consecuencia, a las entidades del sector público que no sean industriales comerciales o mineras, es decir, a las de servicios (que no tiempo sean al mismo comerciales) no les es exigible Departamento de Prevención de Riesgos.

¿Es posible formar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad para toda la empresa, en caso que ninguna de sus agencias tenga más de 25 trabajadores?



La Dirección del Trabajo ha señalado que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de tal suerte que no resulta procedente que los trabajadores de unas y otras se unan para completar el quórum de que se trata

¿En qué casos es obligatoria la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad al interior de una empresa?



El inciso 1° del artículo 66 de la Ley N° 16.744 establece que toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberá funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

A diferencia de lo que ocurre en materia de Departamento de PRP, en el caso de los Comités Paritarios su exigibilidad alcanza actualmente a todas las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

¿Las empresas de servicios se encuentran legalmente obligadas a tener Departamento de PRP?



En principio, este tipo de sociedades no se encuentran obligadas a tener Departamento de PRP, por cuanto no cumplen con el requisito establecido en el artículo 66 de la Ley N° 16.744 de ser empresas mineras, industriales o comerciales.

No obstante, en caso que el objeto de la sociedad se enmarque dentro del concepto de "acto de comercio" a que se refiere el artículo 3 del Código de Comercio, su naturaleza será comercial y por ende será exigible a su respecto la obligación de constituir dicho Departamento.

¿Qué empresas requieren tener Departamento de Prevención de Riesgos (PRP)?



El inciso 2 del artículo 66 de la Ley N° 16.744 exige a todas aquellas empresas, industriales comerciales o mineras que ocupen a más de 100 trabajadores tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención. Cabe señalar, que en el caso de las sociedades anónimas siempre será obligatoria la existencia de un

Departamento de PRP, por cuanto por expresa disposición de la Ley de Sociedades Anónimas, éstas revisten siempre un carácter comercial, independientemente de cual sea su objeto. En una situación similar se encuentran las empresas constructoras, las cuales el Código de Comercio reputa ser siempre comerciales, y por ende corresponden que cuenten con Departamento de PRP.

Fuente www.mutual.cl