



Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En nuestro anterior Boletín, analizamos cuándo debe constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), la forma en que se eligen y designan sus miembros, según corresponda y la normativa que regula el fuero de los representantes de los trabajadores. En esta oportunidad nos referiremos a las funciones que debe cumplir el CPHS.

Al respecto, cabe señalar que conforme a lo dispuesto por el artículo 24 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, son funciones de los Comités Paritarios 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 maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;



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

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

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

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. Para estos efectos se establece que será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales, llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

a) Nombre del accidentado y su trabajo;

b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;

c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;

d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;

e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses. Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla.

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

5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de 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.



Cabe hacer presente que el artículo 70 de la Ley N°16.744 dispone que es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva empresa el que deberá decidir si en el caso concreto medió negligencia inexcusable, lo que es concordante con lo dispuesto por el artículo 24 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Una vez que se haya establecido de esta manera la negligencia inexcusable de un trabajador, corresponderá al Servicio de Salud respectivo aplicar al trabajador negligente una multa. Lo anterior, ya que el citado artículo 70 de la Ley N°16.744 establece que si el accidente del trabajo o enfermedad profesional ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador, se le deberá aplicar esta sanción, aún en el caso que él mismo hubiera sido víctima del siniestro.

Sin embargo, el Comité Paritario no cuenta con atribuciones para adoptar alguna sanción en contra del trabajador que se encuentra en esta circunstancia, estando sus facultades limitadas a calificar si ha obrado con negligencia inexcusable, pues, como lo señala el citado artículo 70 de la Ley N°16.744, es el Servicio de Salud quien aplica la multa.

Debe tenerse presente que la determinación de haber existido negligencia inexcusable en la actuación de la propia víctima de un siniestro laboral, no implica algún cambio en la calificación del accidente o enfermedad ni la exclusión de la cobertura del Seguro Social de la Ley N°16.744, debiendo el Organismo Administrador respectivo otorgar al afectado todas las prestaciones del caso.

Control del cumplimiento de la normativa aplicable a los CPHS

El control del cumplimiento de las normas contenidas en el Reglamento para Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a la autoridad sanitaria.