Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras

A. Obligaciones de prevención

La entidad empleadora es la principal obligada respecto de la prevención de los riesgos laborales, según fluye de las siguientes disposiciones.

Los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que el empleador estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, el artículo 210 de dicho Código, obliga a las empresas o entidades empleadoras a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad.

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N°16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En el mismo orden, el artículo 3° del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece que "la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

Conforme a lo expuesto, la asesoría en prevención de los riesgos laborales y la asistencia técnica que los organismos administradores otorgan a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, no reemplaza a éstas en el cumplimiento de las obligaciones que el artículo 184 del Código del Trabajo les impone.

Respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los empleadores deben cumplir las obligaciones específicas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en el Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo.

Los trabajadores independientes, por su parte, deben implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les recomiende o prescriba su organismo administrador o las respectivas entidades fiscalizadoras.

En el evento que los trabajadores independientes no implementen las medidas que le fueren prescritas, su organismo administrador podrá sancionarlos con:

a) La multa establecida en el artículo 80 de la Ley N°16.744, y

b) Los recargos por incumplimiento de las medidas de prevención, en la cotización adicional que proceda, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de los demás organismos competentes.

Cuando el trabajador independiente deba realizar labores en dependencias de alguna entidad empleadora podrá requerir a ésta información de los agentes de riesgo a los que estará expuesto y de las medidas preventivas que requiera adoptar para controlarlos.

De acuerdo con la naturaleza del trabajo realizado por el trabajador independiente, los organismos administradores deberán realizar actividades de prevención mediante la difusión masiva de los riesgos laborales y de las medidas preventivas en base a las actividades económicas informadas por estos trabajadores.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores independientes, cuando éstos la requieran.

B. Departamentos de Prevención de Riesgos

1. Entidades empleadoras obligadas a contar con un Departamento de

Prevención de Riesgos Profesionales

El artículo 66 de la Ley N°16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

E l D.S. 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, los que deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuyo tiempo de atención y categoría (profesional o técnica), se encuentran regulados en sus artículos 10 y 11.

2. Constitución del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en régimen de subcontratación

El artículo 66 bis de la Ley N°16.744, establece que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y velar por la constitución y funcionamiento, entre otros, de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de este Departamento se establecen en el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto, el artículo 26 del citado decreto, dispone que la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento este departamento, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, siempre que se trate de actividades mineras, industriales y comerciales.

Ahora bien, el citado D.S. N°76, distingue dos situaciones respecto de la constitución y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

a) Empresa principal debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

   En este caso, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que ya se encuentre constituido y en funcionamiento en la empresa principal, además de las funciones que le son propias, de acuerdo con el artículo 8º del D.S. N°40, debe asumir las establecidas en el artículo 31 del señalado D.S. N°76.

   Así, en el caso de una empresa principal con más de una obra, faena o servicios propios de su giro, su Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá cumplir sus funciones y las establecidas para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en donde corresponda.

   Dicho Departamento deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del D.S. N°76. Asimismo, en cada obra, faena o servicio propios de su giro, en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia señalada en el párrafo precedente, la empresa principal deberá contar con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 8° del D.S. N°40 y en el artículo 31 del D.S. N°76, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena.

   Contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, ente otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

b) Empresa principal no debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

   En este caso, la empresa principal tendrá las siguientes opciones:

   i) Podrá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá asumir las funciones que corresponde cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones, conforme al D.S. N°40, de 1969.

      Este Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propio de su giro en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo 8º del D.S. N°40, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

ii) En caso que no constituya un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, estará obligada a adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en una obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del D.S. Nº76.

Si la empresa principal cuenta con dos o más obras, faenas o servicios que cumplan con los requisitos indicados, deberá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada uno de ellos.

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. Nº76 y contar con los medios y el personal necesario para cumplir las funciones que especialmente se le encomiendan en el artículo 31 del mismo decreto, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada obra, faena o servicio en que se cumplan las condiciones de número total de trabajadores y tiempo de permanencia anteriormente señaladas.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio y su rotación, entre otros factores.

Por lo tanto, en los casos en que la empresa principal cuente con Departamento o decida constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá contratar dentro del personal necesario para cumplir las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la respectiva faena, a lo menos, a un experto en prevención de riesgos por el tiempo establecido en el artículo 11 del D.S. Nº40. Para efectos de aplicar la tabla del señalado artículo 11, se deberá considerar el número total de trabajadores presentes en la faena, sin importar su dependencia y la tasa de cotización adicional genérica de la empresa principal.

Lo anteriormente expuesto, se resume en el siguiente cuadro:

SITUACIONES	ALTERNATIVAS	EN FAENAS
Normativa exige a la Empresa Principal tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40)	DPREP debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo y cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40)
Normativa no exige a la Empresa Principal contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40)	Empresa Principal puede constituir DPREP, el que debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo. DPREP debe cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40)
	Empresa Principal decide no constituir DPREP. En cada faena (en que se cumplan las exigencias del art. 26 del D.S. N°76) debe constituir DPRF.	El jefe del DPRF debe ser un Experto profesional (tiempo completo)

DPREP: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa Principal (D.S. N°40)
DPRF: Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (D.S. N°76).

C. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

CAPÍTULO I. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público

1. Generalidades

El D.S. N°168, de 1995, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público a que se refiere la Ley N°19.345, establece en su artículo 1°, que la constitución y funcionamiento de estos comités se regirá por lo dispuesto en

el D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para efectos de las presentes instrucciones, se entenderá por trabajadores a los funcionarios de planta, a contrata y contratados según el Código del Trabajo. Tratándose de las personas que se desempeñen en virtud de un contrato de prestación de servicios, éstas no deberán ser consideradas para el cómputo del mínimo de trabajadores necesarios para constituir el Comité Paritario, y no podrán ser candidatos ni votar en la elección de los representantes de los trabajadores.

En toda entidad empleadora del sector público en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la entidad empleadora y los trabajadores.

El jefe de servicio deberá ser computado para efectos de determinar la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, pero no podrá votar en la elección de los representantes de los trabajadores.

Si el servicio tuviese dependencias, faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, con más de 25 trabajadores, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Para estos efectos, se entiende que existen diferentes faenas, sucursales o agencias, cuando los funcionarios de la entidad se encuentran distribuidos en 2 o más instalaciones o dependencias, las que no tienen comunicación física entre sí.

Los servicios públicos o dependencias nuevas que cuenten con más de 25 funcionarios, deberán constituir el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que correspondan, dentro de los 90 días siguientes a la fecha de su entrada en funcionamiento. Asimismo, aquellos servicios o dependencias que, encontrándose en funcionamiento, alcancen el número de trabajadores exigidos para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberán proceder a su constitución en un plazo de 90 días, contado desde la fecha en que se alcanzó el referido número de trabajadores.

Los plazos contenidos en las presentes instrucciones son de días hábiles administrativos.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de las normas que regulan a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, impartir las instrucciones necesarias para su constitución y funcionamiento y fiscalizar la observancia de dichas normas e instrucciones, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.

2. De los miembros del Comité Paritario

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

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos indefinidamente:

a) Representantes del empleador

   El respectivo jefe de servicio, mediante el acto administrativo que corresponda, deberá designar a sus representantes titulares y suplentes para cada uno de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que corresponda constituir, los cuales deben tener la calidad de funcionario del respectivo órgano de la Administración del Estado. Dicha designación deberá efectuarse en forma previa a la elección de los miembros representantes de los trabajadores, con al menos 15 días hábiles de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y se comunicará a los trabajadores de la entidad empleadora o faena, sucursal o agencia, mediante avisos colocados en el lugar de trabajo, además podrá utilizar medios electrónicos, procurando dar cumplimiento al principio de publicidad administrativa.

   Los representantes que hayan sido designados por el jefe de servicio mediante el correspondiente acto administrativo, no podrán incluirse en las nóminas de candidatos a representantes de los trabajadores.

   En caso de que los representantes del empleador no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tal en el comité cuyo periodo termina.

   Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad designados por el empleador ostentan un cargo de confianza, pudiendo ser reemplazados total o parcialmente por el empleador en cualquier momento, mediante el acto administrativo que corresponda, en la medida que dichos reemplazos no afecten el normal funcionamiento del comité.

   Cuando se trate de servicios públicos o dependencias nuevas en los que se deba constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o bien en aquellas dependencias en que se ha alcanzado el número de trabajadores que obliga a constituir un Comité Paritario, la designación de los representantes del empleador deberá hacerse dentro del plazo de 90 días señalado en el número 1. Generalidades, Capítulo I de esta Letra C. y, en todo caso, con la debida antelación, a fin de garantizar que la elección de los representantes de los trabajadores y la constitución del comité, se efectúe dentro del plazo señalado.

Los representantes del empleador deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en el servicio, faena o agencia donde se deba constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

b) Representantes de los trabajadores

En cada una de las dependencias en que corresponda constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los trabajadores deberán elegir 3 representantes titulares y 3 en carácter de suplentes:

i) Requisitos para ser representantes de los trabajadores

- Tener más de 18 años de edad.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva dependencia, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido al servicio un año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por la Secretaría Regional Ministerial de Salud o por los organismos 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, en caso de corresponder, o en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos durante un año.
- Tener la calidad de trabajadores de planta, contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito relativo a la permanencia mínima, no se aplicará en aquellos servicios, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Todos los trabajadores que reúnan los requisitos previamente señalados, deben ser considerados como candidatos en la respectiva elección. Por lo anterior, no es necesario que en el proceso eleccionario se realice inscripción de candidaturas, sin perjuicio de que cualquier trabajador que cumpla con los requisitos para ser representante puede efectuar gestiones destinadas a captar votos y promover su candidatura como miembro de comité.

ii) Mecanismo de elección

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 dependencia, agencia, sucursal o faena.

Tratándose de la constitución de un Comité Paritario nuevo, la convocatoria a elección será realizada por el respectivo jefe de servicio.

Será responsabilidad de la máxima autoridad del servicio, procurar la difusión del proceso eleccionario mediante los medios que aseguren la publicidad del mismo, informando la fecha, lugar, hora, nómina de los candidatos u otros, además de otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el adecuado desarrollo de la elección. Asimismo, deberá promover la realización de los cursos requeridos, para efectos de que los trabajadores cumplan con los requisitos para ser elegidos como representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El inspector del trabajo podrá concurrir a la elección en calidad de ministro de fe, sin embargo, su ausencia no afectará la validez del proceso.

En esta elección podrán votar todos los trabajadores del respectivo servicio. Tratándose de los Comités Paritarios de una faena, sucursal o agencia específica, sólo los trabajadores que se desempeñen en la respectiva faena, sucursal o agencia podrán participar de la votación. Si algún trabajador desempeña parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. De esta manera, si se trata de una renovación total de los miembros del Comité Paritario, los trabajadores deberán votar por un total de 6 candidatos, en tanto que si se trata de una renovación parcial, deberán votar por tantos candidatos como miembros se estén renovando.

La votación podrá efectuarse mediante la selección de los nombres en un voto que contenga la individualización de todos los candidatos, o bien a través de la escrituración de los nombres de los trabajadores por quienes se vota.

El proceso de elección podrá ser efectuado mediante votación electrónica, en la medida que se asegure la transparencia de este proceso, el secreto del sufragio y la fiabilidad en el recuento de los votos, lo que deberá ser

resguardado por el respectivo jefe de servicio.

Cualquiera sea el sistema de la elección, mientras haya una clara manifestación de voluntad de elegir a una persona determinada, dicho voto será contabilizado, aun cuando no se vote por el total de miembros a elegir.

Se considerarán elegidos como miembros titulares aquellos 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, debiendo consignarse en el acta el procedimiento utilizado para efectuar el sorteo.

iii) Oportunidad de la elección

La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes del empleador, 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 deba reemplazar.

Cuando se trate de servicios o dependencias nuevas que cuenten con más de 25 trabajadores o servicios o dependencias en que se ha alcanzado el número que obliga a constituir el Comité Paritario, la primera elección deberá realizarse dentro del plazo indicado en el número 1. Generalidades, Capítulo I de esta Letra C. En todo caso, la elección deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes del empleador y el procedimiento completo, incluida la constitución del Comité Paritario, deberá efectuarse dentro del plazo señalado.

iv) Acta de la elección

Se debe levantar un acta de la elección en triplicado, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°31 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad", que contenga:

- Total de votantes.
- Total de representantes por elegir.
- Nombre de las personas que obtuvieron votos, en orden decreciente, es decir de más a menos votado.
- Nómina de los elegidos.
- Firma de quien haya presidido la elección y de las personas elegidas que desearen hacerlo.

El acta de elección deberá remitirse al respectivo jefe de servicio, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que se hubiere efectuado la elección.

Asimismo, una copia del acta, deberá enviarse a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del sistema indicado en el número 4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social, Capítulo I de esta Letra C, hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se constituya el Comité Paritario.

Por último, la tercera copia del acta de elección deberá archivarse por el Comité Paritario, una vez que éste se hubiere constituido.

v) Reclamaciones del proceso de elección

Las reclamaciones relacionadas con el proceso de elección de los representantes de los trabajadores de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, deberán ser presentadas ante los Tribunales Electorales Regionales respectivos, en la forma y los plazos señalados en la Ley N°18.593.

c) Cesación en el cargo y reemplazos

Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores, cesarán en sus cargos cuando:

i) Dejen de prestar servicios en la respectiva entidad, sucursal o agencia, según corresponda.

ii) Cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Cuando un representante no asista a una sesión del comité, podrá ser reemplazado por un miembro suplente en la sesión específica que corresponda.

Un miembro suplente asumirá en propiedad el cargo de miembro titular, cuando éste último deje definitivamente de pertenecer a la entidad o al comité o esté impedido permanentemente de desempeñar el cargo por una razón justificada.

La justificación de la inasistencia o la imposibilidad permanente de participar en el comité, debe ser analizada y aprobada por el comité por simple mayoría, debiendo constar dicha determinación en el acta respectiva.

En caso que cese uno o más de los miembros del comité, los suplentes en representación del empleador serán llamados a integrar el comité de acuerdo con el orden de precedencia con que el empleador los hubiere designado; y los de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos. Asimismo, podrá efectuarse una nueva designación o elección, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado, o bien cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes, afecte el correcto funcionamiento del comité.

El D.S.N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social no contempla la renuncia como una forma para cesar las funciones en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por lo que no se podrá invocar tal causal para dejar de participar en el comité.

Ahora bien, en caso de que un miembro del comité cese en su cargo por no asistir a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada, dicha situación podrá generar una eventual responsabilidad disciplinaria, lo que se debe ponderar caso a caso por el jefe de servicio, considerando el deber infringido, su grado de incumplimiento y sus consecuencias.

d) Representantes del Departamento de Prevención de riesgos

Cuando en el servicio 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 en otro trabajador que se desempeñe en dicho departamento. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que la entidad empleadora no cuente con un Departamento de Prevención Riesgos Profesionales, pero existieren otras unidades o áreas de prevención de riesgos, es recomendable que un miembro de éstas sea invitado por el Comité Paritario a sus sesiones, sin derecho a voto, lo que debe ser previamente acordado por los miembros del comité.Lo anterior, no obsta a que si el integrante de la unidad, área o Departamento de Prevención de Riesgos es designado como representante del empleador o electo por los trabajadores, ejercerá su cargo con todas las atribuciones correspondientes, como cualquier otro miembro del comité.

3. Constitución, funcionamiento y fiscalización del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

a) Constitución del Comité Paritario

Designados los representantes del empleador y elegidos los representantes de los trabajadores, el Presidente del comité que cesa en sus funciones, deberá constituir el nuevo comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior comité.

Para el caso que deba constituirse un comité por primera vez, en razón de tratarse de un servicio o dependencia nueva o porque un servicio o dependencia alcanzó el número de trabajadores exigidos para su constitución, corresponderá al respectivo jefe de servicio velar porque éste se constituya dentro del plazo de 90 días señalado en el número 1. Generalidades, Capítulo I, de esta Letra C .Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.

Se deberá levantar un acta de la constitución del Comité Paritario, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°32 "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

b) Designación del Presidente y del Secretario

Cada comité deberá designar, entre sus miembros titulares, un presidente y un secretario.

En caso que un miembro suplente, actuando temporalmente en reemplazo de un titular, participe en la sesión en la que se designen estos cargos, podrá votar, pero no podrá ser elegido como presidente o secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo, lo que deberá constar en el acta respectiva.

c) Fuero

En las entidades obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El trabajador aforado será designado por los propios representantes titulares de los trabajadores en el respectivo comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares de los trabajadores, si por cualquier causa cesare en el cargo.

La designación deberá ser comunicada por escrito al jefe de servicio el día hábil siguiente a ésta.

Si en la entidad existiese más de un comité, gozará de este fuero un representante titular del comité paritario permanente del servicio, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiere constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Respecto al fuero de un funcionario público a contrata, integrante de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, éste se mantendrá durante la vigencia de su contrato.

d) Funcionamiento

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurran un representante del empleador y un representante de los trabajadores.

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

Los miembros suplentes sólo asistirán a las sesiones del comité, cuando reemplacen temporal o permanentemente a alguno de los miembros titulares, pudiendo ejercer las prerrogativas del representante titular, incluido el derecho a voto.

Los suplentes en representación del empleador serán llamados a integrar el comité de acuerdo con el orden de precedencia con que el empleador los hubiere designado; y los de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

No obstante lo anterior, los miembros suplentes podrán concurrir a las demás sesiones como invitados, cuando el comité así lo determine, en estos casos sin derecho a voto.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no cuentan con un patrimonio propio y no pueden ser sujeto de donaciones, asignaciones de fondos, presupuestos o similares.

Respecto de las sesiones, acuerdos y plazos de estos comités:

i) Sesiones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Los comités sesionarán ordinariamente, como mínimo, una vez dentro de cada mes calendario. Asimismo, el comité sesionará extraordinariamente, a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de un representante del empleador. En todo caso, el comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo servicio, dependencia, agencia, faena o equivalente, ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, pudiere 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 del respectivo jefe de servicio, 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 y/o compensación.

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

Corresponderá al respectivo jefe de servicio, otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para se constituya y funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del respectivo servicio.

ii) Acuerdos

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.

Los acuerdos del comité deben constar en las respectivas actas de reunión y una copia de estas debe enviarse al respectivo jefe de servicio, para que esté en conocimiento de dichos acuerdos.

iii) Duración

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o servicio respectivo, debiendo renovarse sus miembros cada dos años.

e) Funciones

En relación a las funciones establecidas en el artículo 24 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los comités deberán considerar lo siguiente:

i) Informar inmediatamente a las autoridades del servicio, sobre los riesgos detectados que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

ii) Elaborar y monitorear un programa de trabajo que comprenda todos los elementos de una prevención de riesgos eficaz.

iii) Procurar la capacitación de sus miembros para efectos de desarrollar adecuadamente la las investigaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

iv) Tomar todas las medidas para asesorar eficazmente en la utilización de los elementos de protección personal.

v) Procurar la permanente capacitación de sus miembros como de todos los trabajadores en materia de higiene y seguridad, y especialmente en relación a los riesgos específicos que afecten su lugar de trabajo.

vi) Fundamentar debidamente sus informes para los casos en que el accidente o la enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

vii) Velar por la confidencialidad y resguardo de los datos de carácter sensible a los que tengan acceso, producto de la investigación de un accidente o enfermedad.

En los servicios que existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento. Asimismo, los Comités Paritarios podrán solicitar asistencia técnica en materias de higiene y seguridad a los respectivos organismos administradores, a través del respectivo jefe de servicio.

Los servicios deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

f) Fiscalización

En con consideración a que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público son entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, ésta cuenta con atribuciones para instruir procedimientos sancionatorios. De tal forma, se podrán formular cargos a los miembros del comité a los que se impute el incumplimiento de la normativa que los regula.

4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social administrará un sistema electrónico para la recepción de antecedentes y el registro de los comités paritarios del sector público, al que deberá remitirse la información que se detalla a continuación:

a) Acta de elección de los representantes de los trabajadores, conforme al formato establecido en el Anexo N°31: "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

b) Acta de constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme al formato establecido en el Anexo N°32: "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Estos antecedentes deberán ser ingresados a dicho sistema el último día hábil del mes siguiente a la fecha de su respectiva materialización. El jefe de servicio, o la persona en quien se hubiere delegado esta función, será responsable de enviar los antecedentes antes señalados, para cada Comité Paritario que deba constituirse en sus dependencias.

Tratándose de comités que al 1° de marzo de 2020 se encuentren constituidos, las actas de elección y constitución deberán remitirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se otorgue acceso al servicio al sistema de registro, sin que sea necesario que dichos documentos cumplan con el formato contenido en el Anexo N°31 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad" y Anexo N°32 "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Para efectos de cumplir su obligación de remisión de información, mediante el señalado sistema de registro, el servicio deberá enviar un correo electrónico a la dirección "serviciospublicoscphs@suseso.cl", requiriendo su acceso. Los servicios que deban constituir uno o más Comités Paritarios por primera vez, deberán requerir acceso al sistema de registro dentro del mes siguiente a la constitución del primer comité.

Las actas de elección y constitución deberán remitirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se otorgue acceso al servicio al sistema de registro.

CAPÍTULO II. Comités Paritarios de Puertos

El D.S. N°3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la aplicación del artículo 2º de la Ley Nº20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de faena portuaria, establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario

anterior.

Además, dispuso que, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más empresas de muellaje, cada una de ellas debe otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto, cuyas decisiones en materias de sus competencias serán obligatorias para todas estas entidades empleadores y sus trabajadores. A su vez, a este último comité se le encarga la coordinación de los comités paritarios de empresa de muellaje y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66 de la Ley N°16.744, en los casos que defina el reglamento.

Asimismo, el Comité Paritario de Puerto debe actuar de forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos e investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, e indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido en los numerales 3) y 4) del artículo 66 de la Ley N°16.744, respecto de aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto y no cuenten con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Por su parte, el artículo 19 del D.S. N°3, prescribe que el Comité Paritario de Puerto podrá solicitar asistencia técnica a los organismos administradores de la Ley N°16.744, quienes estarán obligados a prestar tal asistencia en la forma, casos y condiciones que determine la Superintendencia de Seguridad Social.

Para estos efectos, la referida Superintendencia ha instruido lo siguiente:

1. Materias en las cuales los Comités Paritarios de Puerto podrán requerir asistencia técnica a los organismos administradores:

    a) Capacitación en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del comité, orientada al cumplimiento de sus funciones.

    b) Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley Nº16.744, y

    c) Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.

2. Organismo administrador al que se le deberá solicitar asistencia técnica

    a) En aquellos casos en que la asistencia requerida diga relación con una empresa en particular del recinto portuario, el Comité Paritario de Puerto deberá solicitarla al organismo administrador a que esté afiliada esta última, y

    b) Si la situación involucra a dos o más empresas afiliadas a diversos organismos administradores, la asistencia deberá ser requerida a todos ellos, informándoles de esta situación.

3. Contenido de la solicitud de asistencia técnica dirigida a los organismos administradores

    a) La solicitud deberá indicar de manera precisa la materia en la cual se requiere la asistencia técnica, acompañando los antecedentes con que cuente el comité al respecto.

    b) Junto con la respectiva solicitud, se deberá enviar al organismo administrador respectivo copia del acta de la sesión en la cual el comité acordó solicitar la asesoría.

    c) Se deberá identificar a cada una de las empresas involucradas, si hay más de una, y

    d) La solicitud de asistencia al organismo administrador deberá, asimismo, ser enviada a cada una de las entidades empleadoras indicadas en la letra c) anterior.

D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves

Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suseso.cl, la "Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo". De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

CAPÍTULO I. Antecedentes

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley Nº16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. Accidente del trabajo fatal

   Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. Accidente del trabajo grave

   Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

   a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

      Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

   b) Obliga a realizar maniobras de reanimación

      Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

   c) Obliga a realizar maniobras de rescate

      Son 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

      Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las 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 u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

   f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

   Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

3. Faena afectada

   Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

CAPÍTULO II. Obligaciones del empleador

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

   La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención pre hospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

   La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

   En caso que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras".

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas y el o los trabajadores involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a los trabajadores al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.

4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.

5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

6. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

7. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

   Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información, deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

8. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.

9. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las deficiencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.

10. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.

11. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley Nº16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

12. En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

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

13. El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

14. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes.

    Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador independiente para que este último investigue el accidente.

E. Obligaciones en régimen de subcontratación

Las normas que rigen el trabajo en régimen de subcontratación contenidas en el artículo 183-A del Código del Trabajo y en el artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, resultan aplicables y revisten carácter de obligatorias para todos los empleadores y trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación.

El régimen de subcontratación rige respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o se prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas solamente aquellas que se realizan de modo discontinuo y esporádico. Según ha señalado la Dirección del Trabajo, en su Ordinario N°141/05, de 10 de enero de 2007, estarán afectas a la regulación del régimen de trabajo en subcontratación "...las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal".

Ahora bien, el artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, dispone que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Asimismo, corresponderá a la empresa principal velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Por su parte, el artículo 4º del D.S. Nº76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del referido artículo 66 bis, señala que ".... se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación".

Por lo tanto, debe entenderse como "obra, faena o servicios propios del giro de la empresa principal", todas aquellas que el trabajador subcontratado debe realizar para dicha empresa cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, y que estén destinadas a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios. Por ejemplo, se encuentran afectos a este régimen los trabajadores de una empresa de aseo que, en forma diaria o regular, realizan labores o servicios del rubro para la empresa principal, en virtud de un acuerdo celebrado entre ambas empresas, siempre que se cumplan los demás requisitos que exige la ley. Por el contrario, quedarán excluidos, por ejemplo, los trabajadores de empresas externas que realicen reparaciones de instalaciones eléctricas, la contratación de un espectáculo para la fiesta de fin de año, u otras que se realizan en forma ocasional y extraordinaria.

Por otra parte, el que la obra, faena o servicio se ejecute "bajo la responsabilidad de la empresa principal", significa que debe ejecutarse bajo su organización y control, por lo que debe adoptar las medidas preventivas respecto de todos los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, propios o subcontratados, al interior de la obra, faena o servicio propio de su giro. Por ejemplo, en el caso de una construcción, es la empresa constructora y no la inmobiliaria, la responsable de implementar la estructura preventiva que establece el artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, cuando la construcción de la edificación ha sido encomendada a la empresa constructora y, por tanto, se encuentra supeditada a ésta desde el punto de vista de su ejecución y organización.

Lo anterior, es sin perjuicio de las obligaciones individuales de las empresas contratistas y subcontratistas respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

F. Anexos

ANEXO N°1: Contactos de Entidades Fiscalizadoras

Anexo N°31 Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Anexo N°32 Acta de Constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad