



Jorge Mandiola Delaigue
Fiscal

EL DEBER DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

RESPONSABILIDAD LEGAL

Los accidentes fatales ocurridos a fin del año 2004, uno de los cuales afectó a seis trabajadores, ha puesto nuevamente en el tapete el tema de la responsabilidad de los involucrados en materia de higiene y seguridad en el trabajo esto es, empleadores, trabajadores, organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 y entes fiscalizadores.

El problema es complejo y sin embargo se ha simplificado indebidamente, inclusive en tribunales, hasta rayar en lo caricaturesco, introduciendo confusión en el tema, por lo que parece conveniente intentar un análisis objetivo sobre la materia, a la luz de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, procurando precisar cuáles son ellas, a quiénes corresponden, en qué medida y cuáles son sus efectos.

DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN GENERAL

Conviene precisar, en primer lugar, qué se entiende por responsabilidad en materia legal y particularmente civil. Se dice que la "responsabilidad es la aptitud de una persona para asumir las consecuencias de sus actos".

La responsabilidad puede ser civil, penal o administrativa. Nos interesa en esta oportunidad, particularmente la responsabilidad civil y la administrativa. Civilmente, "es responsable aquel que,

frente al daño proveniente de su actividad (activa o pasiva) está forzado a repararlo si ello obedece al incumplimiento de una obligación preexistente". En otros términos, la responsabilidad civil consiste en "el deber de indemnizar los perjuicios causados por el incumplimiento de una obligación preexistente."

La responsabilidad civil puede ser contractual, extracontractual y legal. Es contractual si la obligación incumplida deriva de un contrato. Es extracontractual si emana del deber genérico, implícito en nuestra legislación civil, de comportarse con prudencia y diligencia en la vida de relación interpersonal, de modo de no causar daño a la persona o propiedad de otro por culpa o daño. Finalmente, es legal si la conducta está tipificada directamente en la ley civil. En todos estos casos hablamos de un deber de conducta tipificado en la ley.

1. DEBERES DE LOS EMPLEADORES.

La conducta que en esta materia se exige a los empleadores está contemplada en el artículo 184 del Código del Trabajo, según el cual el empleador debe proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, para cuyo efecto debe proporcionarles condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo, elementos de protección personal y medios para acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica en caso de accidentes o emergencias.

Lo anterior se conoce como el "deber de higiene y seguridad del empleador" y se inserta entre los

deberes de dirección y administración que éste tiene respecto de su empresa. Esta obligación se entiende incorporada en los contratos de trabajo, al tenor del artículo 1.546 del Código Civil. Por ende, la jurisprudencia se ha tendido a uniformar en el sentido de que ésta es una responsabilidad contractual.

El deber de higiene y seguridad del empleador se traduce en varios mandatos para éste: primero, uno genérico, de protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores; segundo, otro genérico también, pero un tanto más específico que el anterior: proporcionar a sus trabajadores condiciones adecuadas de higiene y seguridad; tercero, bastante más específico, proporcionarles elementos de protección personal y, cuarto, también específico, procurarles medios para acceder a una adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica en caso de accidentes o emergencias.

La ley no señala qué se entiende por condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

En el extremo, se podría señalar que condiciones adecuadas de higiene y seguridad son aquellas exentas de riesgos laborales. Pero bien sabemos que es prácticamente imposible tener condiciones laborales exentas totalmente de riesgos. El riesgo es inherente a la vida misma. Por eso, tal vez, la ley en lugar de aludir a condiciones exentas de riesgos, se ha referido a condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo. Esas condiciones, con todo, están determinadas por el entorno social, cultural, económico y técnico del país, porque evidentemente las "condiciones adecuadas" de nuestro país no son las mismas que las de naciones desarrolladas como Alemania, Japón o Estados Unidos. Esto, por cuanto nuestra experiencia, cultura, recursos humanos, materiales y tecnológicos tampoco lo son.

Si bien, como se ha dicho, la ley no señala qué se entiende por condiciones adecuadas de higiene y seguridad, sí exige que el empleador proteja

eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, lo que puede tomarse como indicativo de la diligencia que se espera de él al respecto.

Por ende, el empleador debe buscar diligentemente las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para sus trabajadores.

Contribuye a ese fin el cumplimiento por parte del empleador de las normas legales y reglamentarias pertinentes. Entre ellas, se pueden citar al propio Código del Trabajo, especialmente sus artículos 184 a 211; la ley N° 16.744, particularmente sus artículos 65 a 71; las concernientes a los Departamentos y Expertos en Prevención de Riesgos; las relativas a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; aquellas sobre Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad; las que regulan las condiciones sanitarias básicas de los lugares de trabajo, el derecho a saber, etc.

Entre las normas que el empleador debe cumplir están las de la Ley N° 16.744 que lo obliga a afiliar a su personal a algún organismo administrador del seguro social de esa ley.

Dicho aseguramiento supone que esos organismos toman sobre sí esos riesgos, lo que implica que el deber de reparar los daños por la ocurrencia de siniestros laborales pasa parcialmente desde empleadores a esos organismos, lo que hacen mediante el otorgamiento de prestaciones médicas y económicas. También esos organismos asumen una obligación de asesoría en la prevención de esos siniestros.

Sin embargo, ese aseguramiento tiene limitaciones, pues el traspaso del riesgo a organismos administradores deja subsistente la obligación de higiene y seguridad del empleador y la de indemnizar civilmente al trabajador por los perjuicios que le haya ocasionado un siniestro laboral a causa de su culpa o dolo. Así lo dispone el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Pero, el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo no asegura condiciones adecuadas de higiene y seguridad laborales, pues puede ocurrir que un empresario cumpla con dicha normativa y, sin embargo, mantenga condiciones deficientes al respecto.

Además, para procurar condiciones adecuadas de higiene y seguridad el empleador puede apoyarse en la experiencia, las indicaciones de los técnicos, los Departamentos y Expertos en Prevención de Riesgos Laborales, los Comités Paritarios; los organismos administradores del seguro social de la Ley N° 16.744 y las entidades fiscalizadoras en la materia.

En suma, la conducta exigida al empleador por el artículo 184 del Código del Trabajo es la de emplear la diligencia debida para procurar a sus trabajadores condiciones adecuadas de higiene y seguridad, en los términos relativos indicados, en todo sitio de trabajo y respecto de cada uno de los riesgos laborales existentes en su empresa, de modo de proteger así eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Si no cumple con ese deber y a causa de ello se sigue un siniestro laboral, debe asumir la obligación sustitutiva de indemnizar los perjuicios causados, inclusive el daño moral.

2.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES

También la ley ha asignado responsabilidades a los trabajadores en materias de higiene y seguridad en el trabajo.

El artículo 160 del Código del Trabajo dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“Artículo 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o

más de las siguientes causales:

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”.

Como la mencionada sanción es aplicable por actos o imprudencias temerarias, debemos concluir que el legislador ha querido sancionar al trabajador sólo cuando ha incumplido groseramente con el deber de seguridad que implícitamente consagra esa norma, lo que contrasta con el deber de diligencia que la ley exige al empleador en el artículo 184 del mismo Código.

Con todo, es rescatable que el legislador también imponga un deber de seguridad al trabajador y una sanción por su incumplimiento.

FUNCIONES Y DEBERES DE LAS MUTUALIDADES COMO ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO SOCIAL DE LA LEY N° 16.744

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley N° 16.744, las Mutualidades de Ley 16.744 deben realizar actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El D.S. N° 40, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Laborales, regula las obligaciones que en la materia corresponde a las Mutualidades de la Ley N° 16.744. Conforme a esa normativa, las Mutualidades deben realizar actividades permanentes y sistematizadas de prevención de riesgos en sus empresas adherentes, para cuyo efecto deben contar con una organización estable, con personal especializado, suficiente y a tiempo completo, deben tener registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos. Entre las actividades permanentes

de prevención que deben desarrollar está la de impartir cursos de orientación de prevención de riesgos profesionales, a efectos de cumplir con ese requisito reglamentario para ser elegido como miembro representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad; dar asesoría técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las empresas que no están obligadas a contar con Departamentos de Prevención; brindarles recursos, asesorías o colaboraciones para instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección; asesorarlos en aspectos o situaciones especiales de riesgo o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio; realizar visitas técnicas a empresas adherentes, con la finalidad de conocer las condiciones de trabajo y los riesgos propios de ellas, evaluar informes técnicos estableciendo las medidas necesarias y los plazos para controlar los riesgos que se detecten, realizar evaluaciones ambientales (muestreo y análisis de muestras) y realizar exámenes de control a los trabajadores (toma de muestras y análisis de laboratorio).

Para determinar eventuales responsabilidades en esta situación, sería menester precisar el alcance de la obligación que el reglamento impone a las Mutualidades en orden a realizar "actividades permanentes y sistematizadas en prevención de riesgos laborales". Cabe indicar al respecto que la ley ni los reglamentos precisan dicho concepto.

Con todo, resulta evidente que las actividades de prevención de riesgos laborales, que la ley ha encargado a las Mutualidades de la ley N° 16.744, son esencialmente de asesoría y, por lo tanto, no se les puede exigir actividades operativas en cada una de sus respectivas empresas adherentes, en cada uno de los sitios de trabajo en que puedan existir riesgos laborales y en todo momento, considerando además que tales riesgos son cambiantes. El cumplimiento de una conducta así sería imposible.

En el caso de la Mutual de Seguridad de la C.CH.C, por ejemplo, que tiene más de 24.000

empresas adherentes, pretender que las vigile y supervise a todas ellas y respecto de todas y cada una de las condiciones de riesgo que deben existir en ellas y, además, en todo momento, ya que los riesgos cambian permanentemente, significaría exigirle la mantención de un ejército de personas expertas en la materia para asumir esa tarea. Además, esto implicaría el absurdo de que la Mutual sustituiría a esos empleadores en su obligación de higiene y seguridad o, en el mejor de los casos, que una y otros estarían obligados a cumplir la misma función, lo que tampoco tiene lógica alguna.

La conducta que la ley y los reglamentos exigen a las Mutualidades de la Ley N° 16.744 es la de realizar actividades permanentes y sistematizadas de prevención de riesgos laborales, función que, por lo dicho, no es ni puede ser la misma que tienen los empleadores. Tampoco es esta una función de fiscalización, pues ella compete a los organismos que la ley les ha encomendado esa tarea. La función que la ley ha encomendado a las Mutualidades es, precisamente, la señalada, es decir, realizar actividades permanentes y sistematizadas de prevención de riesgos laborales de manera de, idealmente, alcanzar con ellas al mayor número posible de empresas adherentes, por ejemplo, a través de la elaboración y seguimiento de planes de prevención. Sin embargo, esto dista mucho de una supuesta obligación de proporcionar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en todos y cada uno de los sitios de trabajo que tengan sus empleadores adherentes y a todos y cada uno de los trabajadores de éstos, pues ésta es una función que corresponde a aquellos.

En este sentido cabe tener presente que en la década de 1970, la tasa de accidentabilidad en el país superaba el 30% y que gracias a las actividades de asesoría en prevención de riesgos laborales desarrolladas principalmente por las Mutualidades en sus respectivas empresas adherentes, esas tasas han disminuido paulatinamente