



Jorge Mandiola D.
Fiscal Mutual de Seguridad
jmandiola@mutualseg.cl

LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y EL DEBER DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Como es sabido, los diversos tratados de libre comercio celebrados por Chile establecen una obligación que parece de Perogrullo: que los países signatarios deben cumplir con sus respectivas legislaciones en materias laborales y previsionales. A primera vista, este enunciado no parece presentar dificultades de interpretación. Los problemas, sin embargo, pueden presentarse respecto de aquellas normas jurídicas cuyo sentido y alcance no estén bien precisados y, por ende, su interpretación pueda ser controversial. Nos referiremos a continuación a una de ellas, la contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, conocida comúnmente como el “deber de higiene y seguridad del empleador”.

El citado artículo 184 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

“El empleador estará obligado a tomar 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 también los elementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades

profesionales.”

“Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.”

Esa norma legal establece, por lo tanto, un mandato genérico al empleador en orden a proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, para cuyo fin, además de entregarles los implementos de protección personal y los elementos para enfrentar emergencias, debe proporcionarles “condiciones adecuadas de higiene y seguridad”.

La obligación de higiene y seguridad no es tan sólo una obligación legal, sino que debe entenderse incorporada al contrato de trabajo, a la luz de lo dispuesto por el artículo 1.546 del Código Civil, según el cual los contratos no sólo obligan a lo que en ellos se expresa, sino que a todo cuanto emana de su naturaleza o que por la ley les pertenezca.

En la situación en análisis parece evidente que el deber de higiene y seguridad es una obligación que emana

de la naturaleza misma del contrato de trabajo, que, por lo demás, está contemplada expresamente en la ley.

La circunstancia que el deber de higiene y seguridad sea no sólo una obligación legal, sino que también contractual, determina que se le apliquen las normas de interpretación de los contratos que son más amplias que las de la ley. En efecto, en la interpretación de las normas legales, el artículo 19 del Código Civil le da preponderancia al tenor literal, en tanto que en la de los contratos, el artículo 1.560 de ese Código, establece que “conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras”.

Por consiguiente, frente a cualquier duda acerca del contenido del deber de higiene y seguridad y de la obligación de proporcionar a los trabajadores condiciones adecuadas de higiene y seguridad, debe primar la intención de los contratantes más que lo literal de las palabras.

En esta tarea de interpretación, en consecuencia, preciso es responder a las siguientes interrogantes: ¿Qué debe entenderse por “condiciones adecuadas de higiene y seguridad” y, por ende, cómo debe cumplir el empleador su obligación de proporcionarlas a sus trabajadores?

El artículo 184 del Código del Trabajo no precisa lo que debe entenderse por “condiciones adecuadas de higiene y seguridad”, pero existen numerosas normas legales y reglamentarias que pueden estimarse complementarias

de aquél, como las siguientes:

- No exigir o admitir el desempeño en faenas superiores a las fuerzas del trabajador o que puedan comprometer su salud o seguridad. (Cód. del Trab. art. 187)
 - No admitir a menores de 18 años en trabajos subterráneos, ni en faenas que requieran de fuerzas excesivas ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud o seguridad. (Cód. del Trab. art. 14)
 - Contar con un certificado médico de aptitud para asignar trabajos peligrosos o insalubres. (Cód. del Trab. Arts. 185 y 186)
 - Cumplir con los reglamentos pertinentes respecto de trabajos subterráneos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes, etc. o en que se utilicen explosivos. (Cód. del Trab. Art. 189)
 - Cumplir con distintos reglamentos de la Ley N° 16.744 y de otros cuerpos legales relativos a materias de prevención de riesgos laborales como:
 - Reglamento de prevención de riesgos profesionales. D.S. 40.
 - Reglamento Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. D.S. 54.
 - Reglamentos sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo. D.S. N° 594.
 - Reglamento interno de orden higiene y seguridad. (Cód. del Trab. Art. 153)
- Instrucciones impartidas por el Servicio de Salud o Mutualidad respectiva. Art. 68 Ley N° 16.744.

Con todo, ¿se agota el deber de higiene y seguridad con el cumplimiento de las normas jurídicas, sean éstas

legales, reglamentarias, o instructivos? Evidentemente que no, puesto que también resulta necesario aplicar las medidas que la técnica aconseje en cada caso, según se desprende del artículo 1.546 del Código Civil. Se podrá argüir que dichas medidas son esencialmente relativas a las condiciones de lugar, avances técnicos y científicos, así como a las disponibilidades de recursos económicos, lo que es cierto, pero ello no puede constituirse en una excusa para su falta de aplicación, considerando que nuestro país tiene ya una experiencia de más de 35 años (la de la vigencia de la Ley N° 16.744) en estas materias y un gran contingente de expertos en prevención de riesgos laborales, tanto en materias de higiene como de seguridad, que incluso nos ha permitido disminuir significativamente las tasas de siniestralidad laboral y asesorar a otras naciones latinoamericanas en la implementación de sistemas de protección de los riesgos laborales.

En consecuencia, por imperativo de los tratados de libre comercio suscritos por nuestro país con otras naciones, el deber de higiene y seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo y su subsecuente obligación de proporcionar a los trabajadores “condiciones adecuadas de higiene y seguridad”, ya no es sólo una obligación legal y contractual que compete a cada empleador en particular, sino que se ha elevado a la categoría de una obligación nacional, de la que no nos queda más alternativa que salir airoso, avanzando así otro tanto en la tarea de disminuir la siniestralidad