

**ConstruYO Chile para  
Comités Paritarios**

---

## **CURSO BASE**

---

**Formación de competencias  
para los Integrantes de  
Comités Paritarios de Higiene  
y Seguridad/Faena del Sector  
de la Construcción**



# **MANUAL DEL TRABAJADOR**

---



Organización  
Internacional  
del Trabajo



**Subsecretaría  
de Previsión  
Social**

**Gobierno de Chile**





**Trabajo desarrollado por**  
Mesa Nacional Tripartita de la Construcción

**Instituciones integrantes**  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
Ministerio de Salud  
Ministerio de Obras Públicas  
Ministerio de Vivienda y Urbanismo  
Subsecretaría de Previsión Social  
Superintendencia de Seguridad Social  
Dirección del Trabajo  
Central Unitaria de Trabajadores CUT  
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del área de  
la Construcción, Madera, Áridos, Servicios y otros FETRACOMA  
Cámara Chilena de la Construcción  
Asociación Chilena de Seguridad AChS  
Instituto de Seguridad del Trabajo IST  
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Mutual CChC  
Instituto de Seguridad Laboral ISL

**Contenidos y Metodología aprobados por**  
Subsecretaría de Previsión Social, Mutual de Seguridad Cámara  
Chilena de la Construcción MUTUAL, Instituto de Seguridad del  
Trabajo IST, Asociación Chilena de Seguridad ACHS, Dirección  
del Trabajo DIRTRAB, Instituto de Seguridad Laboral ISL

**Patrocinio y Asesoría Técnica**  
Equipo de Trabajo Decente y Oficina de países de la OIT para el Cono Sur de América Latina

ConstruYO Chile para Comités Paritarios

---

Formación de competencias para los Integrantes  
de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad/Faena  
del Sector de la Construcción



---

# MANUAL DEL TRABAJADOR

---

CURSO BASE

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012  
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile  
*ConstruYo Chile para Comités Paritarios*  
*Manual del trabajador*  
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2012

ISBN 978-92-2-325985-3 (impreso)  
ISBN 978-92-2-325986-0 (web pdf)

Seguridad en el trabajo / Salud en el trabajo / Industria de la construcción / Accidente de trabajo  
/ Formación sobre seguridad / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: [biblioteca@oit Chile.cl](mailto:biblioteca@oit Chile.cl)

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit Chile.cl](http://www.oit Chile.cl)

Diseño: Francisca Galilea R.  
Impresión: Andros Impresores  
Impreso en Chile

# ÍNDICE

---

Prólogo . . . . .	7
Introducción . . . . .	11
Objetivos de aprendizaje del curso. . . . .	13
Contenidos del curso . . . . .	14
Estructura del curso . . . . .	15

## MÓDULO 1

Rol y funciones de los comités paritarios de higiene y seguridad de la empresa y faena en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. . . . .	19
Presentación . . . . .	21
Objetivos de aprendizaje . . . . .	22
Contenidos . . . . .	23
Desarrollo de las actividades . . . . .	24
Desarrollo de los contenidos . . . . .	27

## MÓDULO 2

Herramientas para el diagnóstico de situación de riesgos del trabajo . . . . .	51
Presentación . . . . .	53
Objetivos de aprendizaje . . . . .	54
Contenidos . . . . .	54
Estructura . . . . .	55
Desarrollo de los contenidos y actividades . . . . .	56

## MÓDULO 3

Programación de la prevención de riesgos en la empresa . . . . .	71
Presentación . . . . .	73
Objetivos de aprendizaje . . . . .	75
Contenidos . . . . .	75
Estructura . . . . .	76
Desarrollo de los contenidos y actividades . . . . .	77

Glosario . . . . .	91
--------------------	----



## PRÓLOGO

---

*Uno de los compromisos centrales del actual Gobierno es promover la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en nuestro país. Este proceso ha tenido varios hitos importantes, entre los que se cuentan la ratificación del Convenio 187 de la OIT, que establece el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo; la revisión de las Normas y Estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo para cinco de los sectores productivos con más altas tasas de fatalidad y accidentabilidad en nuestro país, trabajo que fue coordinado por la Superintendencia de Seguridad Social; el envío al Parlamento del proyecto de ley que moderniza a esa Institución y aquel que establece una nueva institucionalidad minera; la creación del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y del Comité de Ministros en iguales materias, encargados de promover el diálogo social, sancionar la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo y de velar por la coherencia de la normativa vigente, de acuerdo a las directrices de la Política y a los indicadores del sistema que se ha fijado. A lo anterior, debemos sumar el proyecto de ley que será enviado al Congreso y cuyo objeto es fortalecer la gestión preventiva de la Ley 16.744, tanto en empresas como en los organismos administradores.*

*Hasta hace pocos años, el promedio de accidentabilidad en el sector de la construcción se situaba por sobre la media nacional de entre todas las actividades económicas; hoy se puede constatar que el sector registró, en el año 2010, una tasa de accidentabilidad del 5,4%, inferior en casi un 50%, a la registrada el año 2002 y una de las más bajas entre todas las actividades productivas del país.*



*Una de las iniciativas que más ha contribuido a este descenso es la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, entidad liderada por la Subsecretaría de Previsión Social que, desde su origen, y con especial énfasis desde el año 2010, ha desarrollado programas que buscan contribuir a la reducción de los índices de accidentabilidad y fatalidad en el sector, en el convencimiento de que para cumplir con este objetivo es menester desarrollar una cultura de la prevención, entregando a los trabajadores información y formación que les permitan convertirse en actores eficaces en el desarrollo de condiciones y formas de trabajo más seguras.*

*La capacitación de los trabajadores, particularmente en materias de seguridad y salud en el trabajo, constituye uno de los ejes centrales de la gestión de este Ministerio y su relevamiento ha sido destacado tanto por la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, como también por las Mesas de Revisión de Normas y Estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales han sido de la opinión que la formación de los trabajadores y trabajadoras mediante metodologías innovadoras, es una de las fórmulas más exitosas para alcanzar el objetivo de propender al trabajo productivo y seguro.*

*El Programa de Formación ConstruYO Chile es un proyecto concebido por la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, que entrega contenidos teóricos y revisa las competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo para todos los estamentos de las empresas del sector de la construcción. Su primera etapa, ConstruYO Chile para Trabajadores, ya cuenta con cerca de 12 mil alumnos capacitados y por su metodología, que integra los conocimientos teóricos con la experiencia de los propios trabajadores, ha contado con una alta valoración por parte de los organismos internacionales, de las empresas y del mundo del trabajo. Además, ha sido recientemente reconocido por la Superintendencia de*

*Seguridad Social –entidad fiscalizadora de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley de Accidentes 16.744– con la calidad de Curso de Orientación en Prevención de Riesgos Profesionales, capacitación exigida por la normativa para ser integrante de los Comités Paritarios.*

*Continuando con el trabajo de la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, en esta oportunidad se presenta el Curso ConstrUYO Chile para Comités Paritarios, que corresponde a la segunda parte del Programa de Formación y cuyo objetivo es entregar herramientas a los miembros de dichos comités para cumplir con las funciones que les encomienda la normativa legal vigente.*

*El desarrollo de esta segunda parte ha contado con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que ha apoyado a la Mesa Nacional en el diseño y definición de contenidos y a quien manifiesto mis más sinceros agradecimientos. Asimismo, quisiera agradecer a los Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744, Mutualidades de Empleadores e Instituto de Seguridad Laboral, encargados de dictar estos cursos en sus empresas afiliadas, a través de relatores especialmente formados para aplicar esta nueva metodología de capacitación a los trabajadores; a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, organismos fiscalizadores que han promovido fuertemente esta buena práctica laboral, así como también a la Cámara Chilena de la Construcción, a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción y la Madera, Servicios y Otros (FETRACOMA) y demás entidades participantes de la Mesa, actores sociales que han sido los principales impulsores del Programa ConstrUYO Chile.*

*Aprovecho la oportunidad para invitar a empresarios y trabajadores del sector de la construcción a utilizar esta*

*herramienta, con el objeto de mejorar y hacer más eficaz la acción del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, organismo bipartito de la mayor importancia para la disminución de los siniestros laborales en el sector.*

Evelyn Matthei Fornet  
Ministra del Trabajo y Previsión Social

*Santiago, marzo de 2012*

# INTRODUCCIÓN

---

En la medida que los países van consolidando su desarrollo, puede observarse una disminución de los accidentes del trabajo, situación que podemos ver en Chile a través del análisis de las curvas de accidentabilidad en el tiempo. Tal situación es el resultado de una serie de factores tales como: el desarrollo tecnológico, el esfuerzo de los empleadores por implementar más y mejores medidas de seguridad y, sin lugar a dudas, la responsabilidad y mayor conocimiento de los trabajadores en las formas de prevenir la ocurrencia de los accidentes del trabajo.

No obstante lo anterior, aún persisten niveles de alta siniestralidad en sectores más riesgosos debido a las características propias de la actividad que genera mayores tasas de accidentes graves o con resultado de muerte. Uno de estos sectores es el de la construcción, razón por la cual se han adoptado programas de nivel gubernamental, empresarial y sindical que pretenden enfrentar los riesgos del trabajo.

La Mesa Nacional Tripartita de la Construcción impulsada desde el Gobierno por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social e integrada por las más importantes organizaciones de trabajadores y empleadores del sector, más la inestimable colaboración de los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, adoptó el Programa ConstruYO Chile, un programa nacional de carácter tripartito, que tiene por objeto reducir las tasas de siniestralidad en el sector a través de un sistema de capacitación de todos los actores que intervienen en la prevención de riesgos laborales de la construcción.

El Programa ConstruYO Chile comenzó con singular éxito a contar del año 2010, como herramienta de formación básica en materias de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a los trabajadores del sector.

La segunda etapa del programa que hoy presentamos se denomina “ConstruYO Chile para Comités Paritarios: Formación de Competencias para los Integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector de la Construcción”, que apunta a entregar herramientas para que los miembros de dichos comités puedan cumplir las funciones que le encomienda la normativa legal vigente. Este programa es una continuación de la primera fase.

Para la elaboración de la propuesta metodológica y contenidos del Programa, la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción solicitó la valiosa colaboración técnica de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entidad que siempre ha respaldado el rol de la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción de apoyo en la elaboración de políticas de trabajo decente en el sector construcción.

Sabemos que la capacitación de trabajadores y trabajadoras juega un rol de primera importancia en la prevención de riesgos laborales y que el proceso de capacitación continuo es imprescindible para mejorar aún más los niveles de seguridad que todos se merecen. Es por eso que la estrategia de capacitación contempla niveles crecientes en profundidad y cobertura y tiene como objeto que los trabajadores se conviertan en actores eficaces en el mejoramiento de las condiciones de trabajo

Invitamos a empresarios y trabajadores del sector construcción a utilizar esta herramienta para mejorar y hacer más eficaz la acción del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la perspectiva de disminuir la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades del trabajo que enfrentan los trabajadores del sector.

# OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO

---

Al finalizar el curso se espera que los trabajadores y trabajadoras participantes sean capaces de:

- a) Identificar sus derechos y obligaciones como miembros del Comité Paritario y el alcance legal de las medidas propuestas por dicho Comité a la empresa.
- b) Reconocer el sentido y alcance de las funciones del Comité Paritario y valorar su efecto en la prevención de riesgos laborales.
- c) Adquirir herramientas para la constitución y funcionamiento eficaz del Comité.
- d) Utilizar elementos que permitan realizar reuniones efectivas y gestionar el trabajo del Comité Paritario.
- e) Manejar técnicas de diagnóstico sistemático de peligros y evaluación de riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo.
- f) Manejar sistemas de registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- g) Colaborar en la elaboración, implementación, mantención y evaluación del programa de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- h) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y proponer las medidas preventivas y correctivas correspondientes, utilizando el método Árbol de Causas.
- i) Establecer métodos de vigilancia y seguimiento del programa de prevención de riesgos y proponer capacitación de trabajadores a través de su participación en el Comité Paritario.

# CONTENIDOS

---

El curso contempla las siguientes unidades temáticas:

1. Rol y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de empresa y faena en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
2. Herramientas para el diagnóstico de situación de riesgos del trabajo.
3. Programación de la prevención de riesgos en la empresa.
4. Investigación de accidentes.
5. Evaluación de riesgos.

Los contenidos del curso estarán orientados a entregar a los integrantes de los Comités Paritarios las competencias fundamentales que deben tener para cumplir las funciones que le son encomendadas por ley y que se orientan a prevenir los riesgos laborales en los lugares de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Considerando las condiciones de la industria de la construcción, los contenidos serán desarrollados en forma modular, de manera de dar mayor flexibilidad para su realización.

# ESTRUCTURA DEL CURSO

---

El Curso ConstruYO Chile para integrantes de Comités Paritarios, se desarrollará en tres etapas, siendo éstas:

## **a) Etapa I. Plan Base**

En esta etapa se contempla la realización de tres (3) módulos, con una duración total de ocho (8) horas y deberá ser realizado por todos los integrantes del Comité Paritario.

## **b) Etapa II. Curso Satélite I - Investigación de accidentes**

Este curso que es complementario al Plan Base, tiene una duración de 8 horas y en él se entregan las herramientas y se forman las competencias técnicas a los integrantes del Comité Paritario para que usen la “metodología Árbol de Causas” como herramienta para investigar las causas de los accidentes.

## **c) Etapa III. Curso Satélite II - Evaluación de riesgos del trabajo**

Este curso es complementario al Plan Base, tiene una duración de cuatro (4) horas y en él se entregan las herramientas y se forman las competencias técnicas a los integrantes del Comité Paritario para implementar mapas de riesgos en los lugares de trabajo.



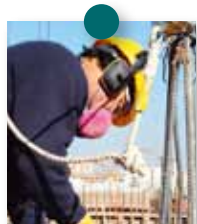
Los contenidos de cada uno de los módulos se detallan en el siguiente cuadro:

CURSO BASE		
MÓDULOS	CONTENIDOS	DURACIÓN
<p><b>MÓDULO 1</b></p> <p>Rol y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de empresa y faena en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras</p>	<p>INTRODUCCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos generales e introducción al curso. Alcance, metodología, objetivos.</li> </ul> <p>DERECHOS Y OBLIGACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos de constitución y funcionamiento.</li> <li>• Funciones de los Comités Paritarios de empresa y faena. Roles del presidente y secretario del CPHS.</li> <li>• Herramientas para lograr el cumplimiento de sus funciones. Reuniones efectivas.</li> <li>• Importancia y alcance legal de las medidas adoptadas por el CPHS.</li> </ul>	2 hrs.
<p><b>MÓDULO 2</b></p> <p>Herramientas para el diagnóstico de situación de riesgos del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos de inducción para la investigación de accidentes y evaluación de riesgos.</li> <li>• Cómo nos ayuda la identificación de peligros y trabajadores expuestos.</li> <li>• Cómo nos ayuda la investigación de accidentes.</li> </ul>	2 hrs.
<p><b>MÓDULO 3</b></p> <p>Programación de la prevención de riesgos en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta y priorización de actividades preventivas.</li> <li>• Diseño de un programa de trabajo, en el que se consideren: objetivos, actividades, recursos, forma de evaluar y retroalimentación para mejorar las actividades preventivas.</li> <li>• En el programa se considerará la eliminación o mitigación de los riesgos, la capacitación, las inspecciones de los lugares de trabajo.</li> </ul>	4 hrs.

CURSO SATÉLITE		
MÓDULOS	CONTENIDOS	DURACIÓN
<b>MÓDULO 4</b> Investigación de las causas de accidentes del trabajo	Investigación de las causas de los accidentes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolección de la información.</li> <li>• Construcción del Árbol de Causas.</li> <li>• Administración de la información.</li> <li>• Casos prácticos.</li> </ul>	8 hrs.
<b>MÓDULO 5</b> Evaluación de los riesgos del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los riesgos (Matriz de riesgos).</li> <li>• Elaboración de mapas de riesgo (Análisis de casos).</li> </ul>	4 hrs.



Capacitación en faena de la construcción.



# MÓDULO 1

---

ROL Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE  
HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA Y FAENA EN  
LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS





# PRESENTACIÓN

---

El Comité Paritario es un órgano bipartito que cumple un rol fundamental en la implementación, mantención y control de las medidas preventivas en la empresa que permiten evitar que los/as trabajadores/as sufran accidentes o vean dañada su salud.

No obstante la importancia que el Comité Paritario tiene en la gestión preventiva de las empresas, sus miembros no siempre asumen el rol y cumplen las funciones que por ley le han sido asignadas, ya sea por desconocimiento de sus deberes y obligaciones o simplemente porque el empleador no les otorga las facilidades o no controla el funcionamiento de éste.

En el presente módulo se analizará la normativa que regula la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, así como las obligaciones y deberes que tiene cada uno de sus miembros y del empleador, para lo cual se analizarán las disposiciones legales contenidas en la Ley 16.744, Código del Trabajo, Decreto Supremo 54, de 1969 y Decreto Supremo 76, de 2006, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La metodología que se utilizará para analizar los contenidos será el “Juego de Roles”, donde los trabajadores deberán desempeñar los distintos roles que le corresponde cumplir en el Comité Paritario, además el relator explicará las implicancias legales de cada uno de los pasos que deben cumplir para desempeñar adecuadamente las funciones como miembros del Comité Paritario.

## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

---

Al finalizar el Módulo 1 se espera que los trabajadores y trabajadoras participantes sean capaces de:

1. Manejar los mecanismos de constitución y funcionamiento de un Comité Paritario.
2. Reconocer el sentido y alcance de la función que deben cumplir y sus derechos como miembros del Comité Paritario.
3. Valorar la importancia de las funciones del Comité Paritario.
4. Utilizar elementos que permitan realizar reuniones efectivas y gestionar el trabajo del Comité Paritario.



Cuerda de vida como elemento de protección colectiva.

# CONTENIDOS

## Introducción

- Aspectos generales e introducción al curso. Alcance, metodología, objetivos.

## Derechos y obligaciones

1. Mecanismos de constitución y funcionamiento.
2. Funciones de los Comités Paritarios de empresa y faena. Roles del presidente y secretario del CPHS.
3. Herramientas para lograr el cumplimiento de sus funciones. Reuniones efectivas.
4. Importancia y alcance legal de las medidas adoptadas por el Comité Paritario.



Limpieza de edificios con seguridad.



# DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

---

## **ACTIVIDAD 1. Introducción al módulo y análisis de los mecanismos de constitución y funcionamiento** (30 minutos)

El relator analizará los mecanismos de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, cuyos contenidos se encuentran en el presente manual desde la página 25 a la 31, además en el Anexo 1.6. Se informa sobre la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo referido a los Comités Paritarios, cuyo texto completo lo pueden bajar del sitio web <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-channel.html>, donde en el buscador que se indica en la página, pueden colocar el número del dictamen.

## **ACTIVIDAD 2. Análisis de las funciones del Comité Paritario** (45 minutos)

En esta actividad se analizarán las funciones que debe cumplir tanto el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa como el Comité Paritario de faena.

Para desarrollar la actividad se deberán seguir los siguientes pasos:

**Paso 1: Formación de grupos.** El curso se divide en cuatro grupos y cada uno de ellos elige un representante, quien será el encargado de exponer las conclusiones del grupo ante el curso.

**Paso 2: Análisis de las preguntas.** Cada grupo analizará las funciones que le serán asignadas, cuya distribución se encuentra indicada en el Anexo 1.5 "Asignación de preguntas por grupo sobre funciones del Comité Paritario".

Cada grupo deberá leer las funciones que analizarán y responderán las siguientes preguntas:

- ¿Qué actividades o acciones debería realizar el Comité para cumplir dichas funciones?
- ¿Por qué es importante el Comité Paritario?

En caso que exista un Comité Paritario, cuya constitución no esté acorde con la reglamentación vigente y se produzca algún reclamo por parte de los trabajadores o algún miembro del Comité, los reclamantes podrán recurrir a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción donde se encuentra la empresa.

Las respuestas a dichas interrogantes deberán ser anotadas en el papelógrafo que le entregará el relator y luego exponerlas ante el grupo, para lo cual dispondrán de cinco minutos cada uno.

### **ACTIVIDAD 3. Elementos para la realización de reuniones efectivas (45 minutos)**

En esta actividad se analizarán los elementos que se deben considerar para realizar una reunión efectiva. Para efectos de desarrollar esta actividad se deberán seguir los siguientes pasos:

**1. Reunirse con su grupo** (el mismo de la actividad 2).

**2. Desarrollar una reunión**

- En la reunión deberán levantar un acta, cuyo formato se indica en el Anexo 1.4 "Acta de reuniones de Comité Paritario de Higiene y Seguridad".
- Analizarán el caso que se indica a continuación y efectuarán las propuestas tendientes a investigar el caso y las medidas que se deben adoptar en la empresa.

## CASO

*El día lunes en la faena ocurrió un accidente por desplome de un andamio en el que resultó un trabajador fallecido y dos trabajadores gravemente lesionados. Dadas las consecuencias del accidente, el Presidente del Comité Paritario cita a reunión extraordinaria a todos sus integrantes para el día martes a las 15:00 horas en el comedor de la empresa, lugar en el cual se reúne habitualmente el Comité.*

Cada grupo levantará un acta de la reunión, cuyo formato se indica en el Anexo 1.4 "Acta de reuniones de Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Al finalizar la reunión del grupo uno de los integrante expondrá el acta ante el curso y comentará sobre el desarrollo de la reunión.



Evaluación de ruido en faena.

# DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

---

## 1. MECANISMOS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

### 1.1 Normas que regulan la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa y Comité Paritario de Faena

La regulación de la constitución, funcionamiento y alcance del rol que deben cumplir los Comités Paritarios se encuentran contenidos en:

#### a) Ley 16.744

- Obligación de constitución, funciones, obligación del empleador de cumplir medidas propuestas por el Comité Paritario (art. 66, Ley 16.744).
- Constitución del Comité Paritario de Faena (art. 66 *bis*, Ley 16.744).
- Obligación de denunciar el accidente ante el organismo administrador del Seguro de la Ley 16.744 si el empleador no lo realizare (art. 76, Ley 16.744).

#### b) Decreto Supremo 54, de 1969, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Este reglamento contiene las normas que regulan la constitución, funcionamiento, obligaciones y deberes que deben cumplir los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**c) Decreto Supremo 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Este reglamento en sus arts. 14 al 25 regula la constitución, funcionamiento, obligaciones y deberes que deben cumplir los miembros del Comité Paritario de Faena.

**d) Decreto Supremo 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

- Obligación del empleador de someter a conocimiento del Comité Paritario el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 15, Decreto Supremo 40/1969).
- Obligación de establecer en el Reglamento Interno las facilidades que se debe dar al Comité Paritario para que cumplan sus funciones (art. 17, Decreto Supremo 40/1969).

**e) Código del Trabajo (C.T.)**

- Obligación del empleador de entregar copia del reglamento interno al Comité Paritario (art. 156 del C.T.).
- Facultad del sindicato de formular planteamientos y peticiones al Comité Paritario y exigir su pronunciamiento (Nº 8 art. 220 del C.T.).
- Características del fuero de los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario (art. 243 del C.T.).
- Prohibición de práctica desleal por parte del empleador hacia el Comité Paritario a algunos de sus integrantes, ya sea obstaculizando su formación o funcionamiento (letra a) art. 289 del C.T.).

## 1.2 Obligación de constituir Comités Paritarios

### Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En toda empresa, obra, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores. Art. 66, Ley 16.744.

De acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo en caso de que la empresa tenga varias sucursales y en ninguna de ellas tenga más de 25 trabajadores, no tendrá la obligación de constituir tal Comité, no obstante que la suma de todas las sucursales sea superior a 25 trabajadores.

### Comité Paritario de Faena

La empresa principal (régimen subcontratación) deberá constituir tal comité cuando se den los siguientes requisitos:

1. Se trate de faenas, obras o servicios propios del giro de la empresa principal.
2. Que trabajen más de 25 trabajadores. Se incluya trabajadores propios, de contratistas, subcontratistas y empresas usuarias.
3. Que el número de trabajadores se mantenga por más de treinta días corridos.

## 1.3 Mecanismo de Constitución de Comités Paritarios

### Comité Paritario de Higiene y Seguridad

**Representantes de la empresa:** el empleador designa tres representantes titulares y tres suplentes.

**Representantes de los trabajadores:** son elegidos por votación secreta y directa. El voto debe ser por escrito. Se recomienda anotar el nombre de los candidatos previamente inscritos bien que los trabajadores que votan puedan anotar los nombres de hasta de seis de sus candidatos. Se consideran elegidos titulares aquellos trabajadores que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate se dirime por sorteo.

### Comité Paritario de Faena

Si la empresa principal tiene constituido en la obra un Comité Paritario, éste puede asumir la función de Comité Paritario de Faena, de lo contrario, debe constituirse uno al efecto.

**Representantes de la empresa:** tres representantes. Estos podrán ser uno o dos representantes de los trabajadores de la empresa principal y uno o dos representantes de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

Los trabajadores de las empresas que participen del Comité según el siguiente orden de prelación:

1. Si la empresa tiene Comité, participa el que tiene fuero.

2. Si no hay trabajador con fuero, los representantes de los trabajadores en el Comité deciden por sorteo.
3. Si la empresa no tiene Comité, los trabajadores eligen un representante en votación directa y secreta.

#### **1.4 Formalidades a considerar en la constitución de los Comités Paritarios**

##### **a) Comité Paritario de Higiene y Seguridad de empresa**

- Los representantes del empleador son designados por éste, informando sus nombres a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo 15 días antes del cese de funciones del Comité.
- Para elegir a los representantes de los trabajadores, se hace un llamado a elección con no menos de 15 días antes de la fecha de la elección, colocando avisos para que participen los trabajadores. La elección se debe realizar con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que cesan las funciones del Comité. De la votación se debe levantar acta en triplicado.
- Cada Comité elegirá entre sus miembros titulares, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.
- El reemplazo de los titulares por un suplente sólo se podrá efectuar una vez realizada la constitución del Comité y en la medida que los titulares: a) No asistan a dos reuniones seguidas sin causa justificada; b) Dejen de prestar servicios en la empresa.

##### **b) Comité Paritario de Faena**

Si la empresa principal tiene Comité Paritario en la obra, éste puede asumir las funciones de Comité Paritario de Faena, si la empresa principal así lo resuelve, de lo contrario, debe



constituirse uno especialmente al efecto. En ese caso este Comité Paritario de Faena tiene las siguientes características:

- Tiene seis miembros y no tiene suplentes. El representante de la empresa contratista será el encargado de la tarea o trabajo específico. El tercer representante deberá ser preferentemente de las actividades técnicas de la empresa.
- El o los representantes de la empresa principal deberá ser encargado de la obra, faena o servicio o quien lo subroge.
- La convocatoria para elegir al representante de los trabajadores la hace cada empresa, en un plazo máximo de tres días desde que la empresa principal le notifica que integrará el Comité Paritario de Faena, esto en el caso que no tenga Comité Paritario, debiendo levantar un acta de la votación.

En caso que exista un Comité Paritario, cuya constitución no esté acorde con la reglamentación vigente y se produzca algún reclamo por parte de los trabajadores o algún miembro del Comité, los reclamantes podrán recurrir a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción donde se encuentra la empresa.

## 1.5 ¿Quiénes pueden ser elegidos representantes de los trabajadores?

- a) Tener más de 18 años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal, agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.

- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por algún organismo del sector público de salud u otros 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 de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año. Tratándose de los representantes especiales del Comité Paritario de Faena que no cuenten previamente con esta capacitación, su empleador debe adoptar medidas para que éste reciba formación en seguridad y salud laboral.
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el art. 1° de la Ley 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tenga menos de un año de antigüedad.

#### **Nota**

El curso del programa ConstruYO Chile, de conformidad a lo dictaminado por la Superintendencia de Seguridad Social, habilita a los trabajadores para participar del Comité Paritario y cumplir con el requisito de formación en seguridad y salud en el trabajo (Of. Ord. 031048 del 31 de mayo de 2011 de SUSESO).

## 2. FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE EMPRESA Y FAENA

### 2.1 Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

1. **Asesorar e instruir** a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección (elementos de protección personal, protecciones de máquinas, protección contra incendios, etc.).

Para cumplir tal función los miembros de dicho Comité deben:

- a) Efectuar visitas periódicas a los lugares de trabajo con la finalidad de revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, como asimismo instruir medidas preventivas.
- b) Solicitar la asesoría o colaboración del organismo administrador del seguro al que se encuentre afiliada la empresa.
- c) Organizar 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 los efectos de desarrollar tal función en forma permanente el Comité deberá:

- a) Inspeccionar los lugares de trabajo efectuando un análisis de las tareas, identificando cada uno de los riesgos asociados (revisión de maquinarias, equipos, instalaciones, materiales, procedimientos de trabajo, elementos de protección, etc.).
- b) Analizar las estadísticas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de toda la información que se disponga sobre la ocurrencia de tales hechos.
- c) Jerarquizar los problemas constatados de acuerdo a su importancia y magnitud, definiendo la necesidad de asesoría técnica, de estudios y de análisis especiales por parte del organismo administrador.
- d) Fijar pautas de prioridades y plazos de ejecución.
- e) Implementar y desarrollar un programa de trabajo, el que deberá ser evaluado.

**3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales** que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Para cumplir tal función los miembros del Comité Paritario deberán:

- a) Cada vez que ocurra un accidente del trabajo o una enfermedad profesional deberán investigar sus causas.
- b) Solicitar información a la empresa sobre los accidentes: nombre accidentado y su trabajo, fecha del accidente, alta y cómputo de días u horas perdidas; lugar del accidente y circunstancias en que ocurrieron los hechos, tiempo trabajado por el personal, índice de frecuencia y gravedad, tasas promedios de accidentes.

**4. Indicar la adopción de todas las medidas** de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

Para cumplir con tal función, los miembros del Comité luego de inspeccionar los lugares de trabajo, identificar los riesgos presentes en éstos, o de analizar las causas de los accidentes del trabajo, deberán informar por escrito a su empleador sobre las medidas que se deben adoptar.

**5. Promover** la capacitación en materia de prevención de riesgos laborales.

Del análisis de los riesgos presentes en los lugares de trabajo y de las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como de las inspecciones realizadas y del análisis de las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Comité Paritario impulsará el desarrollo de un programa de capacitación a los trabajadores, principalmente a los trabajadores nuevos.

**6. Cumplir** las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

**7. Decidir** si un accidente o una enfermedad se debió a una negligencia inexcusable del trabajador.

Sólo al Comité Paritario le corresponde decidir si el accidente se debió a una negligencia inexcusable.

## 2.2 Funciones del Comité Paritario de Faena

1. Funciones de **vigilancia y coordinación** de las acciones de seguridad y salud en el trabajo en la respectiva obra, faena o servicio.

2. **Tomar conocimiento** de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.

Para tales efectos la empresa principal debe proporcionar al Comité:

- a) El programa de trabajo y los informes de evaluación de éste.
- b) Los antecedentes de las empresas contratistas y subcontratistas en que acreditan la obligación de informar los riesgos laborales a sus trabajadores.

3. **Observar y efectuar recomendaciones** a las actividades de prevención programadas y en ejecución por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.

4. **Investigar los accidentes del trabajo** que ocurran en la faena cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en Faena.

Para cumplir tal función, el Comité Paritario deberá:

- a) Actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.
- b) Al no existir los departamentos indicados en la letra anterior, deberá integrar en la investigación a dos representantes de la empresa siniestrada, uno que represente al empleador y otro a los trabajadores, elegidos por éstos.



Enfierradores.

### 3. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

#### 3.1 Reuniones del Comité Paritario

##### 3.1.1 Tipos y formalidades de reuniones

- a) **Reuniones ordinarias.** En forma ordinaria se deben reunir como mínimo **una** vez al mes.
- b) **Reuniones extraordinarias.** Se deben reunir cada vez que se solicite en forma conjunta por un representante de los trabajadores y uno del empleador, cuando exista un accidente fatal en la empresa, cuando el presidente estime que se ha producido un accidente que provoque una pérdida de capacidad de ganancia superior a un 40%.
- c) **Horario de reuniones.** Se deben realizar dentro de la jornada de trabajo, pero si la empresa solicita que se realicen fuera del horario de trabajo, tal período de tiempo debe ser pagado como horas extraordinarias.
- d) **Quórum para sesionar.** Para que sesiones del Comité Paritario se puedan realizar se requiere la asistencia mínima de un representante de los trabajadores y uno del empleador. Si no concurren todos, los que asistan disponen de la totalidad de los votos de su representación.

##### 3.1.2 Elementos para la realización de reuniones efectivas del Comité Paritario

Para un trabajo eficiente del CPHS es necesario, entre otras cosas, que las reuniones de trabajo sean lo más productivas posibles, por tanto, éstas deben ser bien planificadas y conducidas, donde todos los miembros participen ordenadamente formulando sus puntos de vista y recomendaciones.

Aspectos a considerar:

### 1. Planificación

- Preparar con antelación la agenda o tabla de la reunión, siendo los encargados de tal actividad el presidente y el secretario.
- Reuniones ordinarias: En lo posible fijar una fecha mensual predeterminada.
- Definir las formalidades y la persona encargada de citar a reunión extraordinaria.
- Procurar buen apoyo logístico (sala de reuniones, materiales, difusión).

### 2. Objetivos

- Definir antes de la reunión los puntos que se tratarán.
- Desarrollar una tabla de reunión, la que será leída al inicio de ésta y contendrá los puntos a tratar.
- Verificar al finalizar la reunión si se cumplió el objetivo.

### 3. Participación

- Verificar que sea igualitaria.
- Quien dirija la reunión debe procurar la comunicación entre los integrantes.
- Incentivar participación de todos.

### 4. Tiempo

- Establecer hora de inicio y hora de término previo a la reunión.

- Respetar los tiempos asignados para cada punto a tratar.
- Ser flexible con el manejo del tiempo en función de la importancia de los temas.

## **5. Rol del presidente**

- Dirigir la reunión.
- Asegurar que todos participen.
- Asegurar que se llegue a acuerdos.
- Comunicar los acuerdos a la empresa.

## **6. Rol del secretario**

- Registrar todo lo que ocurre en la reunión.
- Anotar los datos y registrar la síntesis de acuerdos en la reunión.
- Dar lectura a las actas (acta anterior al inicio y acta presente al final de la reunión).
- Firmar junto al presidente el acta de la reunión.

## **7. Desarrollo de la reunión**

- Centrarse en los objetivos.
- Asegurar participación y comprensión de todos los integrantes sobre los acuerdos.
- Concretar acuerdos y resumirlos en acta.
- Asignar responsables de tareas futuras.
- Establecer mecanismos de seguimiento de acuerdos.



### **3.2 Funcionamiento en comisiones de trabajo**

Para realizar un trabajo eficiente, se sugiere que el Comité Paritario constituya comisiones de trabajo.

Entre otras, se sugieren las siguientes:

- Capacitación y difusión.
- Identificación de peligros, evaluación de riesgo e inspecciones.
- Investigación de accidentes.

### **3.3 Duración en el cargo como miembro del Comité Paritario**

- 1.** Los representantes de los trabajadores y del empleador duran **dos** años en sus cargos.
- 2.** Los miembros del Comité Paritario dejarán de pertenecer a éste cuando:
  - Dejen de prestar servicios en la respectiva empresa
  - Cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.
  - La empresa a la que pertenece el trabajador termine el contrato con la empresa principal, en el caso de Comité Paritario de Faena.

### **3.4 Fuero de un representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena**

- a)** Gozará de fuero, hasta el término del mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los representantes titulares de los trabajadores y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

- b) En caso que existan dos o más Comités en la empresa, gozará de fuero sólo el representante del Comité Paritario Permanente y en caso de no haberse constituido este Comité, tendrá fuero laboral un representante del primer Comité que se haya constituido en la empresa.
- c) No obstante lo anterior, siempre gozará de fuero un representante de los trabajadores de los Comités que pertenezcan a faenas en que laboren más de 250 personas.
- d) Los miembros del Comité Paritario de Faena no gozarán del fuero laboral, adicional a los ya señalados.

## **4. IMPORTANCIA Y ALCANCE LEGAL DE LAS MEDIDAS DEL COMITÉ PARITARIO**

### **4.1 Acuerdos del Comité**

Los acuerdos son adoptados por la simple mayoría de sus miembros, debiendo dejar constancia de ello en el acta de reunión y ser notificados a la empresa, en el caso del Comité Paritario de Faena a la empresa principal, contratistas y subcontratistas.

### **4.2 Obligación de cumplir los acuerdos del Comité**

El empleador debe otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que el Comité Paritario cumpla sus funciones, además, los acuerdos del Comité son de cumplimiento obligatorio por parte de la empresa.

## ANEXO 1.1

### LISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Razón social:

Domicilio:

Nombre	Firma	Nombre	Firma
1.		16.	
2.		17.	
3.		18.	
4.		19.	
5.		20.	
6.		21.	
7.		22.	
8.		23.	
9.		24.	
10.		25.	
11.		26.	
12.		27.	
13.		28.	
14.		29.	
15.		30.	



Izaje de materiales con torre grúa.

## ANEXO 1.2

### ACTA DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTE DE TRABAJADORES DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

En ..... (indicar ciudad) a ..... de ..... de 20...., se procede a elegir a los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la empresa ....., ubicada en ..... de conformidad a lo establecido en los arts. 5, 6, 7 y 11 del Decreto Supremo 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La elección es presidida por:

.....  
.....

Siendo las ..... horas se efectúa el recuento de los votos, siendo los resultados los siguientes:

- Número de trabajadores que votaron (adjuntar listado de trabajadores y sus firmas) .....

Nombre de elegidos en orden decreciente	Número de votos

De conformidad a lo señalado en el art. 7 del Decreto Supremo 54 de 1969, resultaron elegidos miembros del Comité Paritario, los siguientes trabajadores/as:

Miembros titulares	Miembros suplentes
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Para constancia firman la presente Acta de Elección del Comité Paritario

-----  
(Nombre y firma)                      (Nombre y firma)                      (Nombre y firma)

Debe remitir copia a la Inspección del Trabajo

### ANEXO 1.3

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

En ..... (indicar ciudad) a ..... de ..... de 20...., siendo las ..... horas, se procede a constituir el comité paritario, participando los tres representantes titulares de la parte empleadora y los tres representantes de los trabajadores, siendo elegidos presidente y secretario, los siguientes miembros:

Presidente/a: .....

Secretario/a: .....

Se deja constancia además que los representantes de los trabajadores han designado como trabajador aforado de conformidad a lo establecido en el art. 243 del Código del Trabajo a don/ña

.....

(esto en el evento que corresponda)

Para constancia ratifican y firman

Nombre y firma representantes titulares de empresa	Nombre y firma representantes titulares de trabajadores
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Todas las empresas deben remitir copia de esta acta a la Inspección del Trabajo

En caso de organismos públicos, remitir copia de esta acta a la Superintendencia de Seguridad Social

**ANEXO 1.4**

**ACTA DE REUNIONES DE COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

FOLIO N°:

Razón social:

Domicilio:

Fecha ..... Hora inicio: ..... Hora término: .....

Tipo de reunión:      Mensual       Extraordinaria

Participantes de la reunión:

Representantes titulares de empresa	Representantes titulares de trabajadores
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Representantes de empresa excusados	Representantes de trabajadores excusados
1.	1.
2.	2.

**Puntos tratados**

---

**Acuerdos tomados**

(indicar con claridad los acuerdos, los plazos y los responsables)

---

Observaciones

---

.....  
Nombre y firma Presidente/a del Comité

.....  
Nombre y firma Secretario/a Comité

## ANEXO 1.5

### ASIGNACIÓN DE PREGUNTAS POR GRUPO SOBRE FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO

#### GRUPO 1:

FUNCIÓN	ACTIVIDADES O ACCIONES PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN
<b>Asesorar e instruir a</b> los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.	
<b>Vigilar el cumplimiento,</b> tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.	
<b>Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</b> que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.	

¿Por qué es importante el Comité Paritario?

## GRUPO 2:

FUNCIÓN	ACTIVIDADES O ACCIONES PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN
<b>Indicar la adopción de todas las medidas</b> de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.	
<b>Promover</b> la capacitación en materia de prevención de riesgos laborales.	
<b>Cumplir</b> las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.	
¿Por qué es importante el Comité Paritario?	

## GRUPO 3:

FUNCIÓN	ACTIVIDADES O ACCIONES PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN
<b>Decidir</b> si un accidente o una enfermedad se debió a una negligencia inexcusable del trabajador.	
El Comité Paritario de Faena debe cumplir funciones de <b>vigilancia y coordinación</b> de las acciones de seguridad y salud en el trabajo en la respectiva obra, faena o servicio.	
¿Por qué es importante el Comité Paritario?	



---

**GRUPO 4:**

FUNCIÓN	ACTIVIDADES O ACCIONES PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN
<b>Tomar conocimiento</b> de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.	
<b>Observar y efectuar recomendaciones</b> a las actividades de prevención programadas y en ejecución por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.	
<b>Investigar los accidentes del trabajo</b> que ocurran en la faena, cuando la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en obra.	

¿Por qué es importante el Comité Paritario?

**ANEXO 1.6**

**CASOS RESUELTOS - COMITÉS PARITARIOS - DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

NÚMERO DICTAMEN	CONTENIDO
4193/092 de 08.10.2007	<b>Votación mediante sistema computacional.</b> No resultaría conforme a derecho que la votación de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la C.C.A.F., se efectúe a través de un sistema computacional como el propuesto, si la reglamentación vigente exige requisitos especiales para dicho acto, que no estarían suficientemente presentes con la intermediación de tal sistema.
4187/304 de 06.10.2000	<b>Quórum para constituir Comités Paritarios.</b> Al respecto, es necesario precisar que la jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio en torno a la materia, ha precisado, entre otros, en dictámenes N°. 1830/64, de 26.03.92, 7163/304, de 13.11.95, 1854/74, de 25.03.96 y 1711/107, de 15.04.98, que si una empresa cuenta con distintas faenas, sucursales o agencias, en ninguna de las cuales labora el número mínimo de 25 trabajadores que establece la ley, no se encuentra obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
3093/169 de 27.05.1997	<b>Reemplazo de titulares</b> 1) Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad no puede legalmente constituirse, cuando con anterioridad a la sesión constitutiva renuncia un miembro titular de los trabajadores y otros no asisten a la misma, debiendo procederse a una nueva elección de los representantes de los trabajadores. 2) Los representantes suplentes de los trabajadores sólo pueden reemplazar a los titulares cuando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentra constituido y funcionando.
2929/77 de 23.07.2003	<b>Fuero laboral.</b> Goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador y el Comité se haya reunido sólo una vez al cabo de un año luego de constituido
5544/103 de 30.12.2010	<b>Constitución de Comités Paritarios.</b> La empresa XXX S.A., se encuentra en la obligación de organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las sucursales de Antofagasta y Concepción, aun en circunstancias de que su personal se encuentre excluido de la limitación de jornada de trabajo y que sólo concorra a su lugar de trabajo una sola vez al día y por breve tiempo.



## MÓDULO 2

---

### HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO





# PRESENTACIÓN

---

Es fundamental que los miembros del Comité Paritario elaboren o tengan a su disposición un diagnóstico de las condiciones de trabajo y ambientales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, ello les permitirá elaborar un programa preventivo que dé solución a los problemas presentes en los lugares de trabajo acorde a la magnitud y gravedad de éstos.

Para construir el diagnóstico los miembros del Comité Paritario deberán efectuar una identificación de los peligros y una evaluación de los riesgos presentes en cada uno de los puestos de trabajo, además de recabar toda la información referida a los incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Otro aspecto fundamental de las funciones que deben cumplir los CPHS dice relación con la investigación de accidentes del trabajo que ocurran en la faena donde cumplen su cometido, por tanto, deberán conocer los sucesos ocurridos y las causas que lo originaron.

Para recabar la información se deberá visitar los lugares de trabajo, observar la forma en que se realizan las labores, entrevistar a trabajadores, solicitar información al empleador y al organismo administrador del seguro al que se encuentra afiliada la empresa, para lo cual se requiere implementar un procedimiento sistemático de recolección de información y contar con instrumentos sencillos que le permitan cumplir dichas tareas.

El presente módulo entregará a los miembros del Comité Paritario a modo de inducción, una presentación de herramientas básicas para efectuar el diagnóstico de las condiciones y medio ambientes de trabajo que puedan afectar o afecten la seguridad y salud de los trabajadores, sin pretender hacer un desarrollo de las mismas puesto que eso será materia de los módulos satélites.

## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

---

Al finalizar el Módulo 2 se espera que los trabajadores y trabajadoras participantes sean capaces de:

- Reconocer herramientas existentes para identificar los peligros y evaluar los riesgos.
- Identificar metodologías y sus contenidos para la investigación de accidentes.
- Manejar sistemas de registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## CONTENIDOS

---

1. Inducción a la evaluación de riesgos del trabajo.
2. Inducción a metodologías de investigación de accidentes.
3. Procedimientos de identificación de peligros y trabajadores expuestos.
4. Registros de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Procedimientos.

# ESTRUCTURA

ACTIVIDAD	TÉCNICA	MATERIALES	DURACIÓN SUGERIDA
1) Inducción a la evaluación de riesgos laborales	Exposición del relator	Presentación PowerPoint	30 min.
2) Inducción a la investigación de accidentes del trabajo	Exposición del relator	Presentación PowerPoint	30 min.
3) Transmisión de información efectiva	Dinámica de grupo	Tarjetas con mensaje escrito	20 min.
4) Modo de empleo de lista de verificación para la identificación de condiciones de riesgo y factores de riesgo en los lugares de trabajo y de la guía registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Trabajo grupal	Manual del Trabajador	40 min.



Uso de herramientas eléctricas en construcción.

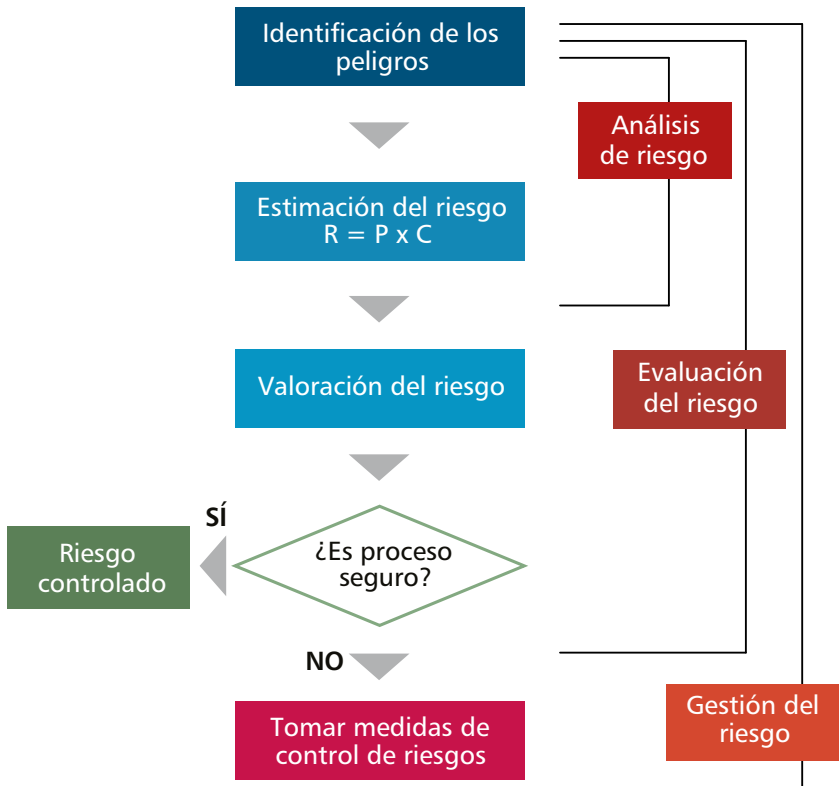


# DESARROLLO DE CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

## ACTIVIDAD 1. Inducción a la evaluación de riesgos laborales

### Paso 1: Presentación del relator

El relator, mediante presentación en PowerPoint, explicará los elementos más importantes que se deben considerar en un proceso de evaluación de riesgos. Para ello utilizará el siguiente esquema:



## **Paso 2: Revisión de instrumentos para realizar la evaluación de riesgos**

El relator presentará en PowerPoint los instrumentos del Manual del Trabajador que se relacionan con cada uno de los pasos del esquema de evaluación:

- Guías o listas de chequeo para identificación de peligros.
- Tablas de consecuencias y probabilidades.
- Matriz de riesgo acciones recomendadas.

El objetivo de esta actividad es familiarizarse con los instrumentos que serán utilizados en el Módulo 5, donde se hará una aplicación concreta de evaluación de riesgos en una faena de construcción.

### **ACTIVIDAD 2. Inducción a la investigación de accidentes del trabajo**

El relator, mediante presentación en PowerPoint explicará el método del Árbol de Causas.

Las condiciones del medio ambiente de trabajo no son seguras para los trabajadores debido a:

- Mal diseño de los sistemas, maquinarias, procedimientos de trabajo, etc.
- Errores humanos: Aun cuando se han previsto los riesgos y se han adoptados las medidas de control disponibles, es posible que un error determine un accidente.

El modelo de causalidad señala que en cada accidente siempre existe una causa base identificable y que, tomando las medidas adecuadas, es posible evitarlos.

Cuando ocurre un accidente es porque no se han tomado las medidas de prevención en su origen.

Principio general de causalidad

**“No hay efecto sin causa que lo produzca”**



Cuando se trata de riesgo inminente para la salud y seguridad de las personas y es necesario aplicar medidas transitorias. Evidentemente éstas irán a atacar las causas inmediatas que originan ese riesgo. Sin embargo, las medidas que se adopten con carácter permanente deben orientarse hacia las causas más básicas que originan los accidentes del trabajo y enfermedades laborales, es decir, hacia la raíz del problema.

¿Por qué ocurren los accidentes del trabajo?

Porque existen condiciones inadecuadas del ambiente de trabajo así como por errores humanos.

**¡¡Ambas situaciones son prevenibles!!**

## Modelo de causalidad de accidentes y pérdidas

¿Por qué?      ¿Por qué?      ¿Por qué?      ¿Por qué?



Falta de control	Causas básicas	Causas inmediatas	Incidentes accidentales	Pérdidas
Estándares bajos Incumplimiento de las normas Programas inadecuados Falta de supervisión	Factores de riesgo Condiciones de trabajo Factores personales	Condiciones deficientes Errores humanos	Manifestación de los peligros Caídas, golpes, intoxicaciones, quemaduras. Tensiones musculoesqueléticas	Salud de las personas Pérdida de bienes
			EVENTOS	EFFECTOS

Esquema adaptado de Frank E. Bird, Jr. y George L. Germain.

### ACTIVIDAD 3. Dinámica de grupo sobre información efectiva

**Paso 1.** El relator ordenará el grupo completo en un semicírculo.

**Paso 2.** Transmitirá un mensaje escrito en una tarjeta reservadamente al primer participante de uno de los extremos y un segundo mensaje al participante del otro extremo.

**Paso 3.** Al mismo tiempo cada uno de los trabajadores participantes de cada extremo le transmite al oído a su compañero el mensaje. Los dos mensajes viajarán por transmisión personal (oído a oído) en direcciones opuestas hasta llegar al otro extremo. El mensaje se transmite sólo una vez por persona.

**Paso 4.** El participante de cada extremo anotará el mensaje que le llegó en una tarjeta y lo leerá en voz alta, contrastando con el mensaje original. Se dejarán en papelógrafo los mensajes escritos (original y recibido).

Se pretende que la dinámica permita concluir dos cosas:

- la distorsión que puede producir un mensaje en la multi-transmisión.
- La confusión que puede suscitarse al recibir mensajes de lectura similar y de significado distinto.

#### **ACTIVIDAD 4. Modo de empleo de lista de verificación para la identificación de condiciones de riesgo y factores de riesgo en los lugares de trabajo y de la guía registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

##### **Paso 1. Conformación de grupo de trabajo:**

El curso se divide en cuatro grupos y cada uno de ellos elige un representante, quien será el encargado de exponer las conclusiones del grupo ante el curso.

##### **Paso 2. Lista de peligros:**

Conforme al caso que mostrará el relator, cada grupo deberá pronunciarse sobre los ítems de situaciones que pueden determinar peligros que se indican en el Anexo 2.1.a y los factores de riesgo a los que podrían estar expuestos los trabajadores que se indican en Anexo 2.1.b. Si en la empresa existen algunos peligros no considerados en la guía, deberán colocarlos en las observaciones. Se marcarán con un signo de verificación (✓) las casillas correspondientes.

En la práctica laboral, para identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo, los miembros del Comité Paritario deberían:

1. Visitar los lugares de trabajo y analizar las condiciones y el medio ambiente en que se desarrollan las labores, para lo cual podrán utilizar la "Guía de observación para identificar condiciones de riesgo en los lugares de trabajo" (Anexo 2.1.a) y el Listado de agentes de riesgo (Anexo 2.1.b). Al visitar los lugares de trabajo deberán:
  - Observar los procedimientos de trabajo, los materiales y maquinarias que usan, la forma cómo se organiza el trabajo, la carga de trabajo, las condiciones de seguridad de las instalaciones, las condiciones sanitarias de los lugares de trabajo, las condiciones ambientales (ruido, ventilación, temperatura, etc.), las condiciones ergonómicas, en resumen, se debe observar la forma cómo se ejecuta el trabajo, el

tipo de trabajo que se realiza y el procedimiento de trabajo utilizado por los trabajadores con la finalidad de identificar los peligros y si se cumplen los procedimientos de trabajo que han sido establecidos y las normas de seguridad.

- Entrevistar a los trabajadores para recabar información sobre los problemas que se presentan en los lugares de trabajo y que pueden afectar su seguridad y salud.
2. Recabar información sobre los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que ocurran en la empresa, información que de conformidad a lo indicado en el art. 24 del Decreto Supremo 594, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador está obligado a proporcionar al Comité Paritario. Para efectos de llevar un catastro de los accidentes y enfermedades profesionales de adjunta el Anexo 5.2. “Guía registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.

Antecedentes adicionales que se pueden tener en consideración para identificación de peligros:

- Levantamiento de peligros.
- Requisitos legales y voluntarios.
- Investigación de accidentes/incidentes.
- Resultados de auditorías.
- Resultados de inspecciones, monitoreos.
- Programas de capacitación e instrucción.

¿Cuáles son peligros más frecuentes?

- Se debe realizar la identificación y registro de todos los peligros que puedan originar riesgos en las distintas áreas y actividades de la empresa. Para esto es muy útil guiarse por una lista de chequeo previamente diseñada como las que se han presentado en este manual.

## ANEXO 2.1.a

### GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA IDENTIFICAR CONDICIONES DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Razón social:

Lugar inspeccionado:

Realizada por:

Fecha:

**Se debe anotar la existencia de cualquier fuente, situación o acto con potencial para causar daño o afectar la seguridad o salud de los trabajadores.**

Condiciones de riesgo en el trabajo que pueden generar daño para salud y seguridad	Aceptable	No aceptable	Malo
--	-----------	--------------	------

#### 1) Locales de trabajo e instalaciones

1.1. Espacio para transitar por lugares de trabajo (pasillos, entre máquinas)			
1.2. Orden y limpieza de lugares de trabajo			
1.3. Condiciones de seguridad en almacenamiento de materiales, materias primas, etc.			
1.4. Condiciones de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras, rampas)			
1.5. Condiciones de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas, montacargas)			
1.6. Protección de las instalaciones donde existe riesgo de caídas (vanos de puertas y ventanas, cajas de escala y ascensores, etc.)			
1.7. Condiciones de seguridad en instalaciones de gas, eléctricas			
1.8. Sistemas de seguridad para prevenir incendios y/o explosiones			
1.9. Sistemas de evacuación ante posibles emergencias (vías de escape)			

Condiciones de riesgo en el trabajo que pueden generar daño para salud y seguridad	Aceptable	No aceptable	Malo
1.10. Ventilación de los lugares de trabajo			
1.11. Iluminación por el tipo de trabajo que se realiza			
1.12. Temperatura ambiental			
1.13. Ruido ambiental			
1.14. Lugares para cambio de ropa (vestuarios) y los casilleros			
1.15. Señalización de lugares de peligro			
1.16. Condiciones de seguridad de andamios			
1.17. Condiciones de seguridad en excavaciones			
1.18. Protecciones contra inclemencias del tiempo			
1.19. Condiciones de saneamiento básico			
1.20. Condiciones de seguridad en escalas y escaleras, rampas			

## 2) Sustancias y materiales utilizados

2.1. Procedimientos de trabajo para el uso de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos			
2.2. Condiciones de seguridad en el uso de sustancias químicas			
2.3. Información que se entrega a los trabajadores sobre las sustancias y materiales utilizados			
2.4. Medidas de protección contra riesgos químicos (sílice, gases, pinturas, etc.)			
2.5. Medidas de protección individual			
2.6. Condiciones de los equipos de protección personal			
2.7. Condiciones de seguridad con sustancias o equipos radiactivos			



Condiciones de riesgo en el trabajo que pueden generar daño para salud y seguridad	Aceptable	No aceptable	Malo
2.8. Control de riesgos biológicos (hanta virus, hongos, etc.)			
2.9. Medidas de control por exposición a polvo			

### 3) Condiciones ergonómicas

3.1. Diseño de puestos de trabajo (espacio, altura, distancia de objetos, etc.)			
3.2. Diseño de mobiliario, equipos o herramientas			
3.3. Condiciones del manejo manual de carga			
3.4. Carga de trabajo			
3.5. Condiciones posturales de los trabajadores en sus puestos de trabajo			
3.6. Trabajos repetitivos			
3.7. Control de riesgos por exposición a ruido			
3.8. Control de riesgo por exposición a vibraciones			

### 4) Maquinarias y herramientas

4.1. Condiciones de seguridad de máquinas y equipos			
4.2. Información a trabajadores sobre el uso de las máquinas y herramientas			
4.3. Mantenimiento de máquinas y equipos			
4.4. Protección de partes móviles, puntos de operación y transmisión			
4.5. Condiciones de señalización de las maquinarias			
4.6. Condiciones de seguridad grúas torres			

Condiciones de riesgo en el trabajo que pueden generar daño para salud y seguridad	Aceptable	No aceptable	Malo
--	-----------	--------------	------

**5) Cumplimiento de gestión preventiva**

5.1. Conocimiento de los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos			
5.2. Conocimiento de los trabajadores de medidas preventivas			
5.3. Conocimiento de trabajadores de los métodos de trabajo correcto			
5.4. Cumplimiento por parte de trabajadores de procedimientos de trabajo			
5.5. Cumplimiento de las disposiciones establecidas en los reglamentos internos de la empresa o a las indicaciones del Comité			

Observaciones:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## ANEXO 2.1.b

### LISTADO GUÍA DE PARA IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Factores de riesgo	SÍ	NO
<b>1) Riesgos de tipo mecánico</b>		
Caídas de personas en el mismo nivel		
Caídas de personas desde distinto nivel		
Golpes por caída de herramientas, materiales desde altura (derrumbes)		
Pisadas sobre objetos punzantes		
Atrapamiento por o entre objetos		
Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos		
Choques contra objetos inmóviles		
Choques contra objetos móviles		
Golpes con partes de máquinas (en movimiento o estáticas)		
Proyección de fragmentos o partículas		
Cortes con objetos		
Atropello por vehículos		
<b>2) Riesgos por exposición a factores físicos</b>		
Ruido		
Carga térmica		
Radiaciones no ionizantes		
Radiaciones ionizantes		
Vibraciones		
<b>3) Riesgos por exposición a sustancias químicas</b>		
Polvos (sílice, otros)		
Humos metálicos (soldaduras, fundición y otros)		
Solventes orgánicos (pinturas, barnices, desengrasantes)		

Factores de riesgo	SÍ	NO
Ácidos		
Álcalis (soda cáustica, otros)		
Gases y vapores		

#### 4) Riesgos por fuentes de energía

Contacto eléctrico directo		
Contacto eléctrico indirecto		
Electricidad estática		
Fuego y explosión de gases, vapores líquidos o sólidos		
Incendios eléctricos		

#### 5) Riesgos de carácter biomecánico debidos a

Movimiento repetitivo		
Sobrecarga postural		
Uso de fuerza excesiva en extremidades superiores		
Manejo manual de carga de forma inadecuada		

#### 6) Riesgos de carácter psicosocial

Elevadas exigencias cognitivas (atención sostenida o simultaneidad de tareas que exigen manejo de información)		
Elevada probabilidad de error con consecuencias importantes		
Tareas muy poco variadas que se repitan a lo largo de la jornada		
Trabajo con turnos		

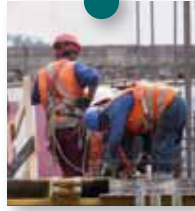
#### 7) Fisiológicos

Gasto energético excesivo por sobreesfuerzo		
---	--	--

#### 8) Otros no contemplados





## MÓDULO 3

---

### PROGRAMACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA







# PRESENTACIÓN

---

Como hemos visto, del proceso de evaluación de riesgo deben surgir un conjunto de medidas propuestas para cada una de las situaciones o condiciones de riesgo para la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras que se ordenan en un programa preventivo. En rigor, éste es el sentido que tiene tal evaluación.

La primera parte de este módulo trata de los mecanismos para ordenar un programa y hacerlo más eficaz en el logro de las metas. Se trata que el grupo de trabajo, con la orientación del relator del curso, discuta las mejores formas de presentar un programa y la manera de verificar su cumplimiento.

Una parte destacada en el programa a implementar debe ser la adopción de medidas preventivas que permitan eliminar o reducir los riesgos del trabajo. Posiblemente la empresa no podrá satisfacer de inmediato todos los requerimientos sobre las medidas para reducir los riesgos, por tanto se hace necesario establecer categorías de importancia y una lista de prioridades que deberán estar basadas en la protección de salud de las personas.

Se presentará en este módulo un método de priorizaciones que será determinante para establecer un plan de acción dentro de un programa preventivo.

Así, el CPHS deberá plantearse las siguientes interrogantes:

- ¿Qué?** Todo lo que hay que hacer paso a paso.
- ¿Cuándo?** El momento en que se deben implementar las medidas (cronograma de acción).
- ¿Quién?** La o las personas que son responsables de la implementación y cumplimiento de metas respecto a las medidas preventivas.

**¿Dónde?** Lugares donde se implementarán las medidas o se realizarán actividades.

**¿Cómo?** Cuáles son los recursos necesarios y cuáles están disponibles.

Todas las respuestas a estas interrogantes deberán traducirse en un programa de trabajo que, además de contar con un plan de acción con las medidas priorizadas, señale los objetivos, actividades, recursos, metas y los mecanismos de evaluación del programa.

El programa de prevención de riesgos del trabajo es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión.

La vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de las empresas como de los trabajadores es una de las funciones que la ley le asigna al Comité Paritario.



Movimiento de tierra.

# OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

---

Al finalizar el Módulo 3 se espera que los trabajadores y trabajadoras participantes sean capaces de:

- Colaborar en el diseño, implementación y mantención de un programa de prevención de riesgos.
- Aplicar mecanismos de priorización para planificar la actividad preventiva.
- Evaluar el programa de prevención de riesgos y efectuar propuestas de mejoras.
- Elaborar un proyecto de programa de trabajo del CPHS.

# CONTENIDOS

---

1. Diseño de un programa de trabajo, en el que se consideren objetivos, actividades, recursos, forma de evaluar y retroalimentación para mejorar las actividades preventivas. En el programa se considerará la eliminación o mitigación de los riesgos, la capacitación, las inspecciones de los lugares de trabajo.
2. Propuesta y priorización de actividades preventivas.
3. Planificación de las medidas y actividades del CPHS.

# ESTRUCTURA

ACTIVIDAD	TÉCNICA	MATERIALES	DURACIÓN SUGERIDA
1) Presentación de los objetivos, estructura y alcances del módulo	Exposición del relator	Presentación PowerPoint Manual del Trabajador	20 min.
2) Elaboración de un programa de prevención de riesgos del trabajo	Exposición del relator seguido de taller grupal	Manual del Trabajador Anexos correspondientes	100 min.
3) Elaboración del programa global de actividades del CPHS de acuerdo con las funciones legales	Taller grupal	Manual del Trabajador Anexos correspondientes	60 min.
4) Evaluación del programa	Exposición del relator	Manual del Trabajador Anexos correspondientes	30 min.
5) Presentación de un cuadro sinóptico con los distintos instrumentos que le permiten gestionar la prevención de riesgos	Exposición del relator	Manual del Trabajador Planillas anexos Papelógrafo	30 min.

# DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

---

## **ACTIVIDAD 1. Presentación de los objetivos, estructura y alcances del módulo**

El relator explicará los objetivos, contenidos y metodología de trabajo para abordar la elaboración de un programa de prevención de riesgos laborales del CPHyS.

Hará una distinción de lo que es un programa de trabajo global del Comité, que contempla todas las responsabilidades y funciones, y un programa de prevención de riesgos laborales que establece las medidas de prevención, higiene y seguridad.

## **ACTIVIDAD 2. Elaboración de un programa de prevención de riesgos del trabajo**

Acto seguido de una inducción del relator sobre programa de prevención de riesgos del trabajo, cada grupo deberá desarrollar la guía del Anexo 3.1.a "Planilla de registro sobre medidas correctivas", para lo cual deberán:

- a) Determinar un puesto de trabajo, luego definir tres peligros que estén presentes en dicho puesto.
- b) Por cada peligro deberán determinar el origen de cada peligro, evaluar el riesgo (valoración), determinar los métodos de control, indicar los plazos de corrección y designar la persona responsable que se encargará del cumplimiento de las medidas preventivas.
- c) Terminada la actividad anterior, cada grupo deberá anotar sus conclusiones en el papelógrafo y exponerlas ante el curso.

### **ACTIVIDAD 3. Elaboración del programa global de actividades del CPHS de acuerdo con las funciones legales**

Luego de terminada la actividad anterior en que los grupos deben programar las actividades preventivas de acuerdo a los riesgos presentes en los lugares de trabajo, deberán desarrollar la guía Anexo 3.2 “Cuadro resumen de programación”.

El objetivo de la actividad es que los trabajadores programen las actividades generales del Comité Paritario de acuerdo a las funciones que le encomienda la normativa, con lo cual frente a cada función deben colocar las actividades que realizarán, la comisión encargada y la periodicidad con que la realizarán.

Una vez terminada la actividad los grupos anotan sus conclusiones en el papelógrafo y exponen ante el curso.

El programa de actividades debe cubrir la totalidad de las funciones que realiza el CPHS, incluido el programa de prevención de riesgos laborales visto en los puntos anteriores.

Se trata de una descripción calendarizada de todas las actividades que se realizarán a través del año, asignando las responsabilidades correspondientes.

### **ACTIVIDAD 4. Evaluación del programa**

El relator explica la importancia de:

- La evaluación del programa.
- La necesidad de construir indicadores para evaluar el programa.

Toda evaluación debe contar con instrumentos e indicadores. Para cada una de las funciones se deben enunciar los indicadores que utilizarán para evaluar el programa.

El relator describirá a modo de ejemplo algunos de los indicadores que a futuro podría utilizar el Comités. Ver Anexo 3.3.

### **ACTIVIDAD 5. Presentación de un cuadro sinóptico con los distintos instrumentos que le permiten gestionar la prevención de riesgos**

El relator hace un resumen con los distintos instrumentos utilizados y su aplicabilidad para el cumplimiento de la función del Comité Paritario.

## **1. EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL CPHS**

### **1.1 Agrupar las funciones del Comité Paritario**

Para poder realizar eficaz y eficientemente el trabajo, además de elegir un presidente y secretario, el CPHS debiera definir una estructura que le permita distribuir las tareas que la reglamentación le asigna.

Las funciones establecidas se pueden agrupar en lo siguiente:





## 1.2 Definir comisiones

Para un desarrollo más eficiente y eficaz de las labores que debe desempeñar el Comité Paritario se propone que éstos designen comisiones, las que de acuerdo a sus funciones podrán ser:

- Capacitación y difusión.
- Identificación de peligros, evaluación de riesgo e inspecciones.
- Investigación de accidentes.

## 1.3 El programa de prevención de riesgos laborales

Entre las funciones de los CPHS contempladas en la normativa vigente (art. 24 numeral 2, del Decreto Supremo 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), se encuentra la siguiente:

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 un ***programa de prevención de riesgos laborales***, el que contemplará como mínimo lo siguiente:

- a) Identificación de las condiciones de peligro y de riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.
- b) Registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Jerarquización de los problemas constatados de acuerdo a su importancia y magnitud.
- d) Definir soluciones, fijar plazos de ejecución y priorizar acciones.
- e) Requerimientos de asesoría técnica por parte de los organismos administradores del seguro.
- f) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

El programa de prevención de riesgos laborales constituye un eslabón fundamental en el programa global de trabajo del CPHS.

Para elaborar un programa es necesario disponer de una visión general del mismo, por tanto, se confeccionará un cuadro sinóptico que permite ordenar las tareas propias de cada una de las funciones y se identificarán los instrumentos requeridos.

#### **1.4 Aspectos a considerar al momento de adoptar las medidas preventivas o de control.**

Luego de identificar los peligros y evaluar los riesgos, se deberán proponer las medidas de control, ya sea para eliminar los riesgos o para mitigarlos. Tales medidas deberán tener las siguientes características:

- a) Apuntar a reducir los riesgos más importantes.
- b) Ser realistas, creativas y acordes con las posibilidades tecnológicas (nadie está obligado a realizar lo que no es posible).
- c) Resolver las causas que originan el riesgo (orientarse a las causas básicas).

Estas medidas pueden ser de los siguientes tipos:

1. Acciones sobre la fuente del riesgo (sustitución de productos tóxicos, extracción localizada, encerramiento del proceso, maquinaria menos emisiva, etc.) o acciones sobre el medio ambiente de trabajo (ventilación general, aclimatación, organización del trabajo, barreras de protección, etc.).
2. Acciones sobre las personas (uso de EPP, cabinas de aislación, etc.).

Deben privilegiarse las medidas de protección colectiva (acciones sobre la fuente o el medio) por sobre las individuales y en el orden indicado.

Un mismo riesgo se puede enfrentar con una o varias medidas al mismo tiempo.

Condiciones del ambiente de trabajo que deberán tomarse en consideración para establecer el conjunto de medidas:

**1. Condiciones materiales del trabajo**

- Condiciones de higiene (agentes físicos, químicos, biológicos).
- Seguridad (condiciones estructurales, riesgos de incendio, caídas, golpes, etc.).

**2. Organización del trabajo**

- Organización jerárquica, decisiones, normas internas, cambios de puestos de trabajo.

**3. Duración del trabajo**

- Jornadas, turnos, pausas.

**4. Desarrollo de la carrera laboral**

- Promoción, formación profesional.

**5. Entorno de la empresa**

- Lugar de emplazamiento, alojamiento, transporte de los trabajadores.

Los errores humanos pueden disminuirse significativamente con medidas para:

**1. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre los métodos de trabajo correctos.**

**2. Capacitar a los trabajadores sobre las medidas de prevención colectivas e individuales.**

3. Evitar que la carga de trabajo incida en el normal desempeño laboral y en la capacidad sensorial y motora.

### **1.5 Instrumentos que los miembros del Comité Paritario pueden utilizar para el cumplimiento de sus funciones**

- a) Identificación de las condiciones de peligro y de riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.  
Anexos 2.1.a y 2.1.b (Guías para la identificación de condiciones y factores de riesgos).
- b) Registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.  
Anexo 2.2 (Guías de registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).
- c) Jerarquización de los problemas constatados de acuerdo a su importancia y magnitud.  
Anexos 5.1 y 5.2, Mapas de Riesgo y Anexo 3.1.
- d) Definir soluciones, fijar plazos de ejecución y priorizar acciones.  
Anexo 3.1.
- e) Requerimientos de asesoría técnica por parte de los organismos administradores del seguro.  
Memorándum, cartas, e-mail, otros.
- f) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados  
Anexo 3.4: Planilla de evaluación del programa.

#### **Mejora continua**

Los programas no deben considerarse como estáticos sino que deben retroalimentarse y modificarse de manera continua, de tal forma de ir mejorándolos en el tiempo.

**ANEXO 3.1.a PLANILLA DE REGISTRO SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS  
PLANILLA DE REGISTRO DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DEL RIESGO**

Puesto de trabajo	Peligro identificado	Origen	Valoración del riesgo	Métodos de control de riesgos (Acciones correctivas propuestas)	Plazos de implementación (Fecha)	Control Persona responsable

## ANEXO 3.1.b EJEMPLO DE PLANILLA DE REGISTRO DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DEL RIESGO

Puesto de Trabajo	Peligro identificado	Origen	Valoración del riesgo	Métodos de control del riesgos (Acciones correctivas propuestas)	Plazos de implementación	Control Persona responsable
Terminaciones	Exposición crónica a polvo con alto contenido sílice	Realización de actividades de corte y pulido de cerámica sin ventilación adecuada	<b>Riesgo importante</b>	<p><b>Orientación: Protección de vías respiratorias, evitando inhalación de aire con alta concentración de polvo respirable conteniendo sílice libre cristalizada.</b></p> <p><b>Cambios en el proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar sistemas húmedos de corte que eviten la emisión de polvo.</li> <li>- Utilizar sistemas de extracción localizada.</li> <li>- El polvo de superficie será aspirado y no barrido.</li> </ul> <p><b>Cambios en la organización del trabajo</b></p> <p>El proceso de corte y pulido de cerámica deberá realizarse evitando la presencia de otros trabajadores en el mismo ambiente de trabajo.</p> <p><b>Uso de elementos de protección personal</b></p> <p>Los trabajadores deberán utilizar los siguientes EPP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Máscaras con filtros específicos para polvos inorgánicos.</li> <li>- Protección ocular antiparras.</li> </ul> <p>La empresa deberá proporcionar a cada trabajador los EPP indicados previamente y hará el recambio a petición de los trabajadores, en los casos de rotura, deterioro o caducidad de los mismos.</p> <p>La unidad o sección correspondiente desarrollará un programa de capacitación en uso de este equipamiento. Los trabajadores deberán utilizar, almacenar y mantener adecuadamente los EPP que se les proporcione.</p>		

## ANEXO 3.2 CUADRO DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Función	Actividades	Comisión	Periodicidad
Asesorar e instruir a los trabajadores			
Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad y vigilar su cumplimiento (Programa de PRL)			
Investigar las causas de accidentes			
Capacitación en prevención de riesgos			
Otras encomendadas por organismo administrador			

### ANEXO 3.3 PLANILLA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Función	Fecha evaluación	Ejemplo indicadores	Resultado
Identificación de la condiciones de peligro y de riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.		<p>¿Se realizó identificación de peligros?</p> <p>¿Se realizó evaluación de riesgos?</p> <p>¿Se cuenta con mapa de riesgos?</p>	<p>SÍ ____ NO ____</p> <p>SÍ ____ NO ____</p> <p>SÍ ____ NO ____</p>
Registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.		<p>¿Se cuenta con registro de accidentes?</p> <p>¿Se cuenta con registro de E.P.?</p> <p>(Número de A.T. registrados año/Número de accidentes ocurridos año) x 100</p> <p>(Número de E.P. registradas año/Número de E.P. diagnosticadas año) x 100</p>	<p>SÍ ____ NO ____</p> <p>SÍ ____ NO ____</p> <p>_____ %</p> <p>_____ %</p>
Jerarquización de los problemas constatados de acuerdo a su importancia y magnitud.		<p>¿Se cuenta con un listado de riesgos ordenados por importancia y magnitud?</p>	<p>SÍ ____ NO ____</p>



Función	Fecha evaluación	Ejemplo indicadores	Resultado
Definir soluciones, fijar plazos de ejecución y priorizar acciones.		¿Se han propuesto medidas para cada riesgo priorizado?  (Número de medidas implementadas en el plazo prescrito/ Número de medidas prescritas para ese plazo) x 100	SÍ _____ NO _____  _____ %
Requerimientos de asesoría técnica por parte de los organismos administradores del seguro.		En caso de requerir asesoría de organismo administrador ¿se ha solicitado formalmente?  (Asesorías realizadas/Asesorías solicitadas) x 100	SÍ _____ NO _____  _____ %
Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.		¿Se verifica periódicamente el cumplimiento de medidas?  ¿Se han designado responsables de verificación de medidas?	SÍ _____ NO _____  SÍ _____ NO _____

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

COMITÉ PARITARIO

ACTIVIDADES	ESTNDAR	COMISION RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Definir inventario de riesgos por área	ANUAL		1											
Charlas de 5 minutos	SEMANAL													
Inspecciones de seguridad	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Investigación y análisis de accidentes	CADA VEZ													
Charlas de 5 minutos	SEMANAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Análisis de seguridad del trabajo	BIMENSUAL		1							1				
Procedimientos de trabajo	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Investigación y análisis de accidentes	CADA VEZ													
Observaciones del trabajo	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Campaña de motivación al autocuidado	TRIMESTRAL		1							1				
Charla de inducción al personal nuevo	CADA VEZ		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Charla de temas preventivos diversos	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Análisis de aspectos legales	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Publicación de normativa aplicable	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Inspecciones de seguridad	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Seguimiento de acciones correctivas derivadas de inspecciones e investigaciones	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Renovación de los integrantes	BIANUAL						1							
Creación de instancia de participación mediante concurso u otro medio motivacional y fomento de su uso	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Seguimiento de cumplimiento de las sugerencias o ideas participativas del personal	MENSUAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Creación de comité de auditoría	ANUAL		1											
Seguimiento de compromisos según programa	TRIMESTRAL		1											

	Color
Comisión	
Obs. Cada tres meses será auditado el cumplimiento	
Capacitación y promoción	
Investigar todos los accidentes y realizar acciones complementarias	
Identificar acciones y condiciones y realizar acciones complementarias	
Inspecciones y observaciones	
Controlar el avance de las tareas y además realizar informe trimestral	
Contratar (Presidente CPHTS)	



# GLOSARIO

---

## Accidente del trabajo

Es un evento imprevisto, no deseado, que produce como resultado lesiones a las personas y/o daños a los bienes privados o públicos (incluida la capacidad de seguir produciendo y el deterioro de calidad de vida de las personas).

Ocurre en un instante de tiempo y es inesperado.

## Deterioro de la salud

Condición física o mental identificable y adversa que surge y/o empeora por la actividad laboral y/o por situaciones relacionadas con el trabajo

## Enfermedad profesional

Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Se enumeran en un reglamento las enfermedades que deberán considerarse como profesionales, sin embargo, también se considerará enfermedad profesional aquella no enumerada en el listado si se acredita que fue contraída como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado.

## Evaluación de riesgos laborales

Proceso dirigido a **estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse**, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

## Identificación de peligros

Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

## Peligro

Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.

*Ejemplo:* Intoxicación por trabajo con sustancias tóxicas, caídas por trabajos en altura.

*Nota:* Siempre es posible tomar medidas para que los peligros no se manifiesten, éstas corresponden a las medidas de seguridad y prevención.

## Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

*Ejemplo:* Los golpes por caídas de objetos ocurren con frecuencia en la actividad de la construcción, por tanto, decimos que hay probabilidades significativas que ocurra este evento y las consecuencias pueden ser menores o muy graves. Éste es un riesgo importante, por lo que deberán tomarse medidas para reducir tanto la frecuencia como la gravedad.

¿Se puede disminuir el riesgo?

Sí, ya sea actuando sobre la frecuencia, las consecuencias o ambos. Ejemplo: para disminuir el riesgo de accidentes del tránsito podemos tomar medidas de protección colectivas como diseños viales adecuados, buena señalización, manejo seguro, etc., con lo que disminuiríamos la frecuencia de accidentes. Pero, al mismo tiempo, podemos utilizar protecciones para que en caso que ocurra el accidente, tenga menores consecuencias (uso cinturón de seguridad, barras antivuelco, bolsas de aire, etc.). Medidas en ambos sentidos, sobre la probabilidad y las consecuencias permiten disminuir notablemente el riesgo de lesiones.

## Prevención de riesgos laborales

Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.











Continuando con el objetivo de impulsar iniciativas que contribuyan con la instauración de una cultura preventiva en los trabajadores, la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción ha desarrollado, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, el **Curso ConstruyO Chile para Comités Paritarios**, el cual corresponde a la segunda entrega del Programa de Formación ConstruyO Chile para Trabajadores.

El Programa comprende dos cursos. El primero consiste en un curso base compuesto por tres módulos y que hacen referencia al rol de los Comités, las herramientas para el diagnóstico de los riesgos laborales y la programación para la prevención de los mismos. El segundo, llamado curso satélite, está diseñado en dos módulos que profundizan dos de las más importantes funciones que la ley les encomienda a los comités, a saber, la evaluación de los riesgos y la investigación de los accidentes.



Se espera que con estos cursos las funciones y tareas que deben asumir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad puedan verse reforzadas y su gestión adquiera mayor eficacia y reconocimiento, en conjunto con el trabajo de los otros estamentos existentes al interior de las empresas en materias de prevención de riesgos laborales.



[www.construyochile.cl](http://www.construyochile.cl)