

PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL:

MÓDULO 1. ASPECTOS LEGALES



1. CONCEPTUALIZACIÓN:

a. ACCIDENTE

Accidente es todo hecho inesperado que interrumpe un proceso normal y que puede llegar a producir lesiones o daños. No es necesario que haya lesiones en un accidente: basta que exista sólo una interrupción. Además, esta interrupción es inesperada.

b. LESIÓN

La lesión es sólo una de las consecuencias posibles de los accidentes. El accidente es un hecho y como tal tiene una serie de consecuencias.

c. ACCIDENTE DE TRABAJO VERSUS ACCIDENTE COMUN:

El accidente del trabajo es causado en el trabajo. El trabajo es una necesidad para el hombre. En otras palabras, él está obligado a tomar cierto riesgo cuando realiza una labor por la cual se le paga. Ejemplo: Esmerilar Trabajar en un andamio.

El accidente común (fuera del trabajo) es un riesgo que en general se enfrenta por propio deseo. Ejemplo: Cruzar a mitad de calle Jugar con un arma de fuego. En este curso nos interesa estudiar la manera de prevenir los accidentes del trabajo o de la ocupación



d. ACCIDENTES LABORALES VERSUS ENFERMEDADES LABORALES

Se denomina Enfermedad Profesional a una enfermedad producida a consecuencia de las condiciones del trabajo, por ejemplo: neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbago, síndrome del túnel carpiano, exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer, etc.

La enfermedad profesional se presenta en forma lenta y lento también va creciendo su efecto. Tiene que haber un riesgo o agente en el ambiente de trabajo.



Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

El accidente es un hecho que se presenta en forma rápida y en el que casi siempre se ven los resultados.



En el trabajo podemos tener accidentes o se pueden producir enfermedades. En este caso se llaman enfermedades profesionales. Estos dos enemigos de la salud son los que perjudican nuestra actividad laboral.

ACC. DEL TRABAJO → SEGURIDAD INDUSTRIAL
ENF. PROFESIONALES → HIGIENE INDUSTRIAL

PREVENCION
DE RIESGOS
OCUPACIONALES

e. PRINCIPIO DE LA CAUSALIDAD

El concepto se utiliza para nombrar a la relación entre una causa y su efecto, y puede utilizarse en el ámbito de la física, la estadística y la filosofía. La física sostiene que cualquier evento está causado por otro anterior. En términos preventivos esto es que ***los accidentes no se producen por casualidad ni son hechos fortuitos por azar.***



Durante los años 50 y 60, Frank Bird fue pionero en el desarrollo de un concepto de lesiones que incluye la identificación, los costos y el control del accidente y daños a la propiedad. Hoy en día, este método aún es muy usado en el análisis de accidentes.

En su investigación, Bird plantea la falta de control como la principal causa de pérdidas, ya sean humanas, de propiedad, en los procesos o que afectan al medioambiente. Sin embargo, también plantea que para que se produzca un accidente o la pérdida, deben ocurrir una serie de hechos, por lo que es necesario analizar estos factores que radican principalmente en la responsabilidad que adquiere la administración a través del supervisor de los procesos o tareas. Este modelo se caracteriza por encontrar el origen de los accidentes.

Los accidentes tienen causas, al hablar de causas se quiere decir que siempre hay algo o alguien que produce el accidente. Pueden ser:

- las condiciones de los medios del trabajo. Ejemplo: · maquinaria en mal estado.
- las personas. Ejemplo: · juan no sabía que pedro estaba reparando la máquina y la conectó. Pedro no puso la protección de la máquina.

f. PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA PREVENCIÓN

Es importante que el trabajador sepa que él debe participar en la labor de prevención. Todos los materiales o máquinas pueden ser inseguros si la persona que los mueve no lo hace en forma correcta o segura. Si el trabajador es el que sufre el dolor de la lesión. Si él sufre las consecuencias del accidente, entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad.

2. LEGISLACION CHILENA

Las leyes que regulan la atención de los accidentes y enfermedades por causa del trabajo aparecen en Europa y EE.UU. a fines del siglo XIX y principios del XX. En Chile también se dictan algunas disposiciones, pero la primera Ley Orgánica, cuyo número es 3170, se dicta en 1916. Cubre solamente los accidentes; sin embargo, pocos años después es modificada por la Ley 4055, que introduce diversas mejoras, y entre ellas contempla las enfermedades profesionales. Con posterioridad sufre innovaciones y la situación subsiste sin grandes cambios hasta 1968, momento en que se dicta la Ley 16.744, que es la actualmente vigente y que introduce cambios muy importantes, pues establece el Seguro Social Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Esta ley no sólo protege a los trabajadores desde el punto de vista médico y económico, sino que por primera vez obliga a las empresas y a los trabajadores a realizar actividades de prevención de accidentes. Toma así el espíritu del trabajador de hoy, que no sólo se preocupa de trabajar, sino de realizar en forma segura su labor. Dentro de este mismo espíritu, la ley obliga al trabajador a participar responsablemente en la conducción de la prevención, a través de los comités paritarios. El legislador ha visto que la participación de los trabajadores es vital para

asegurar una prevención de riesgos duradera, y que sin esa participación cualquier programa de prevención tendrá sólo un éxito muy relativo.



a. NORMATIVA QUE REGULAN MATERIA DE PREVENCIÓN EN CHILE

- **Ley 16.744.** Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **D.S. 54.** Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- **D.S. 594.** Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- **D.S. 76.** Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.
- **D.S. 67.** Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de la Ley 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.
- **D.S. 40.** Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

b. DECRETOS N° 40 Y N° 54 DE LA LEY 16.744

Estos decretos, comprenden los beneficios y obligaciones de la actual Ley N° 16.744 y sus decretos.



Las leyes anteriores a la 16.744 eran compensatorias, es decir, ocurrido el infortunio se preocupaban de proporcionar medidas compensatorias, tales como: atención médica, pago de subsidios y compensaciones ante incapacidades permanentes y muertes.

La ley vigente se preocupa, además de los aspectos compensatorios, de exigir y promover acciones tendientes a evitar que ocurran accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Incorpora el criterio preventivo, obligando a participar a todos los sectores involucrados en la materia: organismos estatales (Ministerio de Salud e INP) mutualidades de empleadores, sector empresarial y sector laboral. Se introduce como obligación la creación de departamentos de prevención de riesgos en las empresas, se establecen los requisitos de idoneidad para los encargados de dirigirlos y se incorpora al trabajador como parte responsable e integrante de las acciones de prevención de riesgos a través de los comités paritarios de higiene y seguridad. Las disposiciones anteriores contempladas en la Ley N° 16.744 están reglamentadas en los decretos conexos N° 40 y N° 54 de 1969.

El reglamento establece las normas para la aplicación del Título VII, sobre prevención de riesgos profesionales y de las demás disposiciones, sobre igual materia contenida en la Ley N°16.744.

c. INTITUCIONALIDAD Y FISCALIZACIONES:

La administración del Seguro se encuentra a cargo de Organismos Públicos y Privados, entre los cuales opera un mecanismo por defecto en que, a falta de manifestación del empleador o el trabajador independiente sobre el Organismo Administrador al cual desea adherirse, queda por el sólo ministerio de la Ley afiliado al Administrador Público.

El Administrador Público es el Instituto de Seguridad Laboral, quien otorga sus prestaciones médicas a través de la red pública de salud dependiente del Ministerio de Salud.

Los Organismos Administradores de carácter privado son las Mutualidades de Empleadores: Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad CChC e Instituto de Seguridad del Trabajo.

Actualmente, solo existen dos empresas en Chile que operan bajo el régimen de Administración Delegada: CODELCO (Divisiones Codelco Norte, Salvador, Andina y El Teniente) y la Pontificia Universidad Católica de Chile.



i. FUNCIONES FISCALIZADORAS DEL MINISTERIO DE SALUD

Corresponde al Ministerio de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen. Además, le corresponde fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las mutualidades de empleadores y las empresas de administración delegada.



La Superintendencia de Seguridad Social es la autoridad técnica de fiscalización de las Mutualidades de Empleadores y las Empresas con Administración Delegada. La supervigilancia en el funcionamiento y cumplimiento normativo por parte de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se ejerce a través de su Intendencia de Seguridad Laboral.

En general, para el desempeño de su labor, a la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponde:

- Fijar la interpretación de carácter administrativo que debe darse a la normativa que regula el funcionamiento de los Organismos Administradores.
- Impartir las instrucciones que correspondan, para el correcto otorgamiento de los beneficios o prestaciones que establece la Ley de Accidentes.
- Resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de carácter no contencioso, que usuarios, trabajadores, empleadores u Organismos Administradores efectúen.

- Asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión y proponer las reformas legales y reglamentarias que la técnica y experiencia aconsejen.
- Realizar estudios e informes sobre aspectos médicos, actuariales, financieros, jurídicos y otros, referidos al ámbito del Seguro.
- Sistematizar y proponer la estandarización de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr su uniformidad, mediante revisiones periódicas.
- Administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT).

ii. Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo es el Organismo encargado de efectuar la fiscalización del cumplimiento de la normativa general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel de empresas. Entre las funciones que ejerce a través de las Inspecciones Provinciales, podemos mencionar:

- Fiscalizar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles, relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo
- Fiscalizar y autorizar la reanudación de faenas, en caso de accidentes del trabajo graves y fatales,
- Controlar la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios del sector privado,
- Efectuar visitas a los lugares de trabajo, pudiendo prescribir medidas para la corrección de la infracción e, incluso, ordenar la suspensión inmediata de las labores que constituyan un peligro inminente para la salud de los trabajadores.

iii. SEREMIS de Salud

Son las encargadas de fiscalizar y sancionar las infracciones de cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud), que

dicen relación con las características físicas de los establecimientos y locales de trabajo en general, la provisión de agua potable, servicios higiénicos y la disposición de residuos, entre otros.

Entre sus funciones, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran:

- Supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los lugares de trabajo, pudiendo clausurar cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.
- Fiscalizar y autorizar la reanudación de faenas en caso de accidentes del trabajo, graves y fatales.
- Examinar la legalidad y conveniencia de los reglamentos internos de higiene y seguridad.
- Mantener registro de expertos en prevención de riesgos profesionales.
- Otorgar asesoría en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las empresas y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral.

Para evitar que las competencias de estos últimos dos Organismos se superpongan, el Código del Trabajo establece que quien primero conozca de una infracción con motivo de una inspección será el Organismo competente para la tramitación total de ese procedimiento, no pudiendo el otro intervenir.

Otros Organismos Reguladores con competencia específica

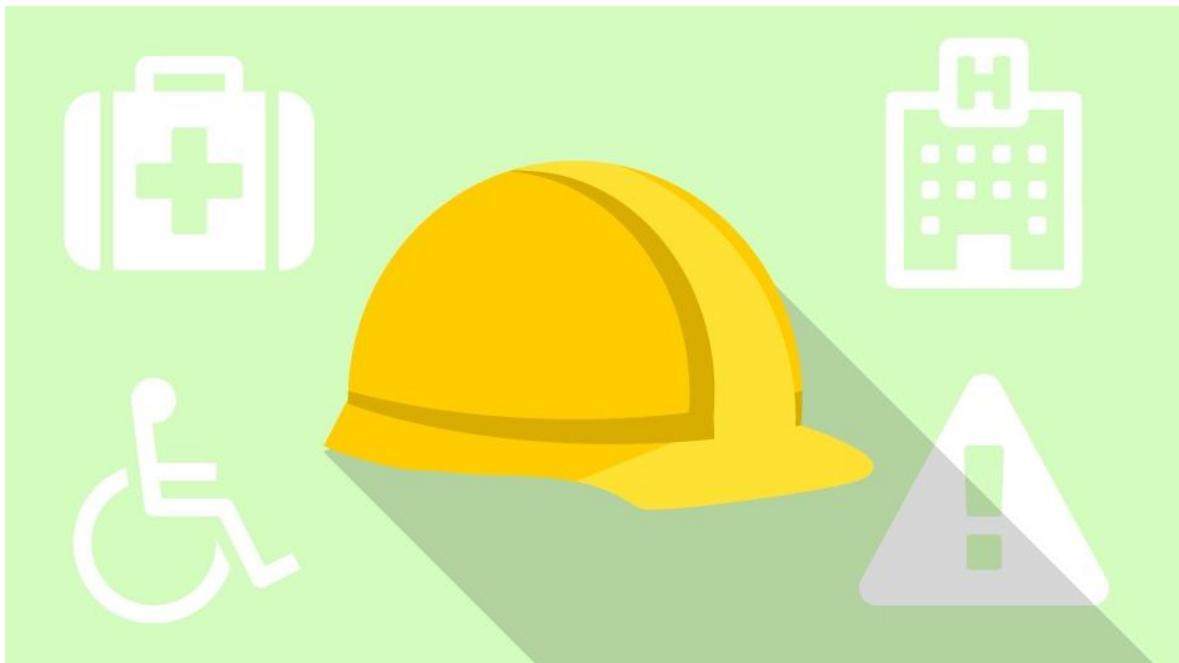
Existen otros Organismos que ejercen labores de fiscalización en empresas, respecto de materias específicas y/o en sectores económicos determinados:

- Servicio Nacional de Geología y Minería - SERNAGEOMIN
- Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante - DIRECTEMAR
- Servicio Agrícola y Ganadero - SAG
- Superintendencia de Electricidad y Combustibles - SEC

- Dirección General de Aeronáutica Civil - DGAC
- Comisión Chilena de Energía Nuclear - CCHEN

iv. FUNCIONES PREVENTIVAS DE LAS MUTUALIDADES

Las mutualidades están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos. Deben contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención de riesgos en las empresas adheridas.



v. FUNCIONES PREVENTIVAS DE LAS EMPRESAS DE ADMINISTRACION DELEGADA

Las actividades de prevención que deben desarrollar las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada serán de carácter permanente y efectivo, basadas en una organización estable y a cargo de uno o más expertos en prevención.



d. RESUMEN DE ACTORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS



e. DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales es aquella dependencia de la empresa a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La estructura estará en función de la magnitud de la empresa y la naturaleza e importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios materiales y humanos necesarios para ejecutar las siguientes acciones mínimas:

- Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.
- Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Acción educativa de prevención de riesgos.
- Registro de información y evaluación estadística de resultados.
- Asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

i. OBLIGATORIEDAD

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. El art. 9° del Decreto N° 40 define al experto, lo subdivide en profesional y práctico, fija los requisitos

que debe cumplir cada uno de ellos y entrega al Ministerio de Salud la facultad para calificar y reconocer la calidad de expertos. Ninguna persona podrá desempeñarse como experto en prevención sin estar inscrito en los registros de expertos que lleva el Ministerio de Salud



ii. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Las empresas están obligadas a establecer y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

Su objetivo es:

- Evitar que los trabajadores cometan actos inseguros en el desempeño de su labor.
 - Establecer las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
 - Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes, o se comprueben actos o condiciones inseguros.
 - Reglamentar las sanciones a los trabajadores por infracción a las disposiciones del reglamento interno de higiene y seguridad.

Participación de los trabajadores en el reglamento interno de las empresas:

El reglamento será sometido a la consideración del comité paritario de higiene y seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empresa no existiere comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del local de trabajo. Dentro del plazo indicado, el comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento. Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o de sus modificaciones, decidirá el Ministerio de Salud.

El reglamento tiene una vigencia de un año, pero se entiende prorrogado automáticamente, por igual periodo, si no ha habido observaciones por parte de la empresa o los trabajadores. Debe comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

El reglamento debe contemplar sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consisten en multas en dinero proporcionales a la gravedad de la infracción, pero que no pueden exceder de la cuarta parte del salario diario.



f. REGLAMENTOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

i. DECRETO SUPREMO N° 54

Este decreto establece que en toda empresa o faena en que trabajen más de 25 personas deben organizarse comités paritarios de higiene y seguridad. Si la empresa tuviere faenas distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas debe organizarse un comité paritario. Si en una empresa existen varios comités paritarios, puede también constituirse un comité paritario permanente y que coordine y supervigile las actividades de los comités paritarios locales o de faena.



ii. COMPOSICIÓN COMITÉ PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Los comités paritarios de higiene y seguridad deben estar compuestos por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores. Además de 3 representantes suplentes por cada parte. Si en la empresa existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto que lo dirija forma parte por derecho propio de los comités paritarios que en ellas existen, sin derecho a voto. Las decisiones del comité paritario, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores



Tanto los miembros de la parte empresarial como los de la parte trabajadora deben elegirse entre aquellos miembros de la empresa que hayan demostrado una mayor visión y preocupación por mejorar la seguridad y la productividad de la empresa, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley que son:

- Tener más de 18 años de edad.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo. Este requisito no se aplicará en

aquellas empresas en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado o autorizado por el Ministerio de Salud o dictado por otros organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa a lo menos por un año.



Los comités paritarios de higiene y seguridad deben reunirse en forma ordinaria una vez al mes; pero pueden hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa. En todo caso el comité debe reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo grave o que cause la muerte de uno o más trabajadores. Las reuniones deben efectuarse en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario del trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

El comité paritario puede funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del comité no concurren todos los

representantes patronales o de los trabajadores se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación

Todos los acuerdos del comité deben adoptarse por simple mayoría. En caso de empate debe solicitarse la intervención de los servicios técnicos del organismo administrador. Cada comité debe designar entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario. A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Los miembros de los comités paritarios ejercerán sus funciones por dos años, pudiendo ser reelegidos. Cesan en sus cargos los miembros de los comités que dejan de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Son funciones de los comités paritarios de higiene y seguridad:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de las medidas de seguridad e higiene que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional de los trabajadores.



g. PROMOCION DE LA PREVENCION DE RIESGOS

El Decreto Supremo N° 67 establece un mecanismo que permite variar el monto de la cotización adicional diferenciada, que deben pagar las empresas en función de su actividad y riesgo.

Las empresas que rebajan apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrán solicitar que se les exima-reduzca la tasa de cotización adicional. En cambio, aquellas empresas que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad e higiene pueden ser castigadas con un recargo de hasta el 100%.

El art. 68 de la ley 16.744 obliga a las empresas a proporcionar sin costo para el trabajador los equipos e implementos de protección personal necesarios.



i. OBLIGACIONES Y SANCIONES

- El trabajador debe denunciar inmediatamente cualquier accidente que le ocurra en el trabajo.
- La denuncia al organismo administrador debe hacerse dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el hecho.
- La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo debe ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el parte de Carabineros, atención en asistencia pública y otros medios igualmente comprobables.
- El accidentado debe concurrir al organismo administrador, con una denuncia de accidente proporcionada por el empleador.
- Si por cualquier motivo no puede obtener la denuncia, debe acudir a recibir atención médica y lo denunciará posteriormente. No se debe retrasar la atención médica por ningún motivo.



Pueden perder el subsidio los trabajadores que:

- Se presentan a recibir atención médica pasadas las 24 horas de ocurrido el accidente.
- Si el accidentado se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación.
- Accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo.
- Los accidentes producidos intencionalmente por la víctima.

La ley establece sanciones en algunos casos determinados:

- Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deben observarse las siguientes reglas:
 - El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

- La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso al daño moral.
- Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo a lo preceptuado en el art. 68 de la ley 16.744, aun en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponde al comité paritario de higiene y seguridad decidir si medió negligencia inexcusable. El art. 80 de la ley 16.744 dispone que “las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. (Ley N° 18.018, artículo 8°).” Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

h. DECRETOS SUPREMOS N° 30 Y 50 DE LA LEY N° 16.744

En el Diario Oficial del 13 de junio de 1988 se publicó el Decreto Supremo N° 30 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificando el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del mismo ministerio, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, que señala:

- Es obligatorio el funcionamiento de uno o más comités paritarios en toda empresa en que trabajen más de 25 personas, sin importar la actividad por ella desarrollada y si le corresponde o no el pago de cotización adicional de acuerdo con la ley N° 16.744.

Asimismo, en el Diario Oficial del 21 de julio de 1988 se publicó el Decreto Supremo N° 50 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificando el Decreto Supremo N° 40, de 1969, de esa misma Secretaría de Estado, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. La principal norma que contiene esta modificación es la siguiente:

- Los empleadores deben informar especialmente a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.