

Ficha de Apoyo Preventivo

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y DTO N° 44/2024



1 | Introducción

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es un organismo fundamental dentro de las entidades empleadoras para la gestión preventiva en los centros de trabajo. Su constitución es obligatoria en todas las empresas, faenas, sucursales o agencias con más de 25 personas trabajadoras. Son instancias técnicas de diálogo social y su objetivo es velar por la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, y de esta forma contribuir en la creación de entornos de trabajo seguros y saludables.

2 | Integrantes del Comité Paritario

Los CPHS se componen de 3 representantes de las personas trabajadoras y 3 representantes de la entidad empleadora, quienes a su vez contarán con suplentes. La duración en el cargo será de 2 años, pero pueden ser reelectos. Sus requisitos son los siguientes:

Personas trabajadoras

- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Prestar servicios en la entidad empleadora con antigüedad mínima de 1 año.
- Haber participado en un curso de Orientación en Prevención de Riesgos de la empresa (si no cuenta con el curso, se debe asegurar su asistencia dentro del primer semestre del mandato).

Entidad empleadora

- De preferencia deben tener cargo de supervisión al interior de la empresa.
- Considerar un criterio de elección equitativa entre hombres y mujeres.

3 | Elección y designación de los miembros

- Los representantes de la entidad empleadora serán designados por el empleador 15 días antes que cese la participación el antiguo Comité, de lo contrario, se mantendrán en funciones por otro periodo.
- Los representantes de las y los trabajadores, se elegirán mediante una votación secreta y directa, por medios digitales o de forma presencial, que será convocada por el presidente del CPHS que termina funciones.



- Se puede votar por tantas personas que deban elegirse, siendo electas las tres primeras mayorías como titulares y las tres siguientes como suplentes.
- Se debe asegurar la representación de ambos géneros en el Comité. Si no se elige a un hombre y una mujer como miembros titulares, entonces se tomará a la persona del sexo que falte con la siguiente mayor cantidad de votos.
- Después de la elección, se debe redactar un acta que registre los detalles principales del proceso electoral, tales como tipo de elección, número de participantes, candidatos, representantes electos y cualquier otro de interés. Esta acta debe duplicarse, enviando una copia al empleador y otra manteniéndola en archivo del Comité.

4 | Constitución y funcionamiento

- Luego de la elección y designación de los representantes de cada parte y cumplidos los plazos establecidos, se llevará a cabo la primera reunión del comité donde se elegirá (o sorteará en caso de no haber acuerdo) un presidente y un secretario, además de un aforado en los casos que se requiera.
- La entidad empleadora debe registrar el acta de constitución Comité Paritario en el portal institucional de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 hábiles posteriores a la elección de los representantes de las personas trabajadoras.
- Deben reunirse de forma ordinaria una vez al mes o de forma extraordinaria ante la ocurrencia de un Accidente Grave de Trabajo (AGT) o con Resultado de Muerte (ACRM), además de cuando se deba suspender las actividades ante la aplicación del art. 184 bis⁽¹⁾ del Código del Trabajo y a solicitud conjunta de los representantes del empleador y de las personas trabajadoras.
- Los acuerdos se adoptan por mayoría simple y de existir empate, el OAL definirá la diferencia.



Funciones específicas

Además de cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador, son funciones de los Comités Paritarios:

Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección, incluyendo protecciones de MEHM, sistemas de captación de contaminantes, entre otras, además de los elementos de protección personal.

Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo, a través de un Programa de Trabajo que debe contener actividades a realizar, plazos definidos, responsables del control, evaluar el cumplimiento.

Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores.

Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora.

Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.

Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.

Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras (artículo 184 bis del Código del Trabajo).

(1) Artículo 184bis Cod. del Trabajo: "... Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud..."

5 | Obligaciones de la entidad empleadora

Para el correcto funcionamiento del o los Comités Paritarios, la entidad empleadora debe asegurar y entregar lo siguiente:

- Permitir que el Comité acompañe en visitas de inspección al Depto. PRP, a las entidades fiscalizadoras y/o a los OAL y pueda hacer observaciones.
- Informar al Comité sobre los accidentes de trabajo que ocurran y las medidas preventivas tomadas cuando se califica una enfermedad como laboral.
- Coordinar con el Comité la implementación del Programa Preventivo, especialmente en lo que respecta a actividades de capacitación y difusión sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Consultar al Comité cuando se planifiquen cambios en los procesos o la organización del trabajo que puedan tener un impacto grave en la vida o salud de las personas trabajadoras.
- Permitir al Comité el libre acceso a los lugares de trabajo para cumplir con sus funciones, incluyendo la posibilidad de entrevistar a los trabajadores.



Referencias:

- Ministerio del trabajo y previsión social. DFL N°1 Código del trabajo
- Ministerio del trabajo y previsión social (2024). DTO 44 Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

6 | Consideraciones

- El Inspector del Trabajo es quien dirige y/o resuelve dudas y desacuerdos surgidos sobre la constitución, elección y gestión del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- La entidad empleadora debe registrar el acta de constitución Comité Paritario en el portal institucional de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 hábiles posteriores a la elección de los representantes de las personas trabajadoras.
- Si en un empleador existen varias sucursales, faenas, agencias en el mismo o diferente lugar, reglamentariamente se deben constituir CPHS. Además, se podrá constituir un CPHS Permanente de la empresa, cuyo rol será de supervigilancia de los demás Comités y que tendrá las mismas funciones y/o atribuciones señaladas.
- La reelección y designación de los miembros del Comité en la mediana y gran empresa será hasta por dos periodos consecutivos.
- Quienes se encuentren en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, también pueden participar de las elecciones del Comité Paritario donde presta servicio o en el de una faena, sucursal o agencia cercana a su ubicación geográfica.
- Si existe un Depto. de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija, participará por derecho propio del Comité, pero sin derecho a voto. Además, este puede delegar sus funciones en otro integrante del Depto.
- En el caso de inasistencia de alguno de los representantes de la entidad empleadora o de los trabajadores, los representantes que sí asisten tendrán, la capacidad de votar en nombre de todos los miembros ausentes de su grupo. Es decir, los votos que le corresponderían a los ausentes se suman a los presentes, dándoles la totalidad de los votos de su respectiva representación.
- Los representantes serán miembros del CPHS hasta que dejen de pertenecer a la entidad empleadora y por inasistencia a dos sesiones sin justificación.
- Los miembros suplentes asumen cuando un titular no puede cumplir con sus funciones temporalmente, reemplazándolo durante el tiempo que esté impedido de participar, o cuando el cargo de un titular queda vacante permanentemente, en cuyo caso, el suplente asume el puesto del titular por el tiempo restante del mandato.