



Foro 4. *La tutela laboral como mecanismo preventivo y de protección de la seguridad y salud en el trabajo.*

*Expositor: Raúl Fernández
III Congreso Internacional de SST
12 y 13 de octubre de 2017*

ÍNDICE

- I. Contenido de la obligación de seguridad de la empresa principal en la subcontratación.
- II. Insuficiencia de la obligación de seguridad en supuestos de empresas que realizan actividades independientes en un mismo lugar de trabajo.
- III. Problema derivado de procedimientos administrativos sancionatorios paralelos en materia de seguridad.
- IV. Problemas del derecho a resistencia consagrado en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

1. Norma básica.

Artículo 183 – E del Código del Trabajo:

“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

2. ¿Cuál es el contenido de la obligación de seguridad de la empresa principal?

Dos respuestas en la jurisprudencia judicial:

- a) La obligación de seguridad en iguales términos que el empleador y los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.
- b) Solamente los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

a) La obligación de seguridad en iguales términos que el empleador y los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

“9°.- Que el artículo 183-E del Código del Trabajo, que está dentro de las regulaciones aplicables al régimen de subcontratación, le impuso a la empresa principal velar por la obligación de protección contemplada en artículo 184 de ese cuerpo legal, no sólo en relación a sus propios trabajadores, sino también de aquéllos que laboran en su obra o faena, cualquiera que sea su dependencia, desde que se le exige adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud.

De esta forma la obligación de la empresa principal [...] comprende el deber de cuidado que el artículo 184 del Código Laboral le exige a los empleadores respecto de la vida y salud de los trabajadores, sin importar si éstos se desempeñan como dependientes suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

- a) La obligación de seguridad en iguales términos que el empleador y los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

(Corte de Apelaciones de Rancagua, 6 de enero de 2016, Rol Reforma Laboral N° 149 – 2015. En igual sentido: Corte de Apelaciones de Santiago, 29 de diciembre de 2015, Rol Reforma Laboral N° 1682 – 2015; Corte de Apelaciones de Santiago, 17 de junio de 2016, Rol Reforma Laboral N° 205 – 2016).

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

b) Solamente los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

“Sexto: Que resulta indiscutible que la responsabilidad directa e inmediata en relación a la adopción de las medidas necesarias y eficaces para proteger la vida y salud de los trabajadores, recae en el empleador y no en la empresa mandante, toda vez que el Código del Trabajo en sus artículos 184 y 183 E, al remitirse al artículo 66 bis de la ley 16.744, sólo impone a la mandante la obligación de vigilar el cumplimiento de dicho deber mediante la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, razonar de modo contrario implica privar de sentido a aquel inciso primero” (Corte de Apelaciones de San Miguel, 7 de enero de 2016, Rol Reforma Laboral N° 377 – 2015).

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

b) Solamente los deberes del artículo 3 del DS 594 y el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

“5°) Que en consecuencia, es dable concluir que si a la empresa principal se le considera tan responsable directo como a la empresa contratista en caso de contravención a las normas de seguridad y salud laboral no tendría sentido alguno lo estatuido en el inciso 1° del artículo 66 bis de la ley 16.744.

6°) Que resulta innegable que la responsabilidad directa en inmediata respecto de la adopción de todas las medidas eficaces para proteger la vida y salud de los trabajadores y la de proporcionar los elementos de trabajo, recae en el empleador, y no en la empresa mandante, ya que cuando el Código del Trabajo, en sus artículos 184 y 183 E, al remitirse al artículo 66 bis de la ley 16.744 sólo impone a la principal la obligación de vigilar el cumplimiento de dicho deber mediante la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, razonar del modo contrario implica privar de sentido aquel inciso primero; no se le puede asignar a Forestal Celco S.A. el carácter de infractora de la ley laboral” (Corte de Apelaciones de Talca, 3 de julio de 2014, Rol Reforma Laboral N° 66 – 2014).

I. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

c) Importancia de la discusión en la tutela de la seguridad y salud en el trabajo.

- En la protección de la vida y salud del trabajador contratista y subcontratista.
- Facultades fiscalizadoras de los organismos que fiscalizan la obligación de seguridad.
- Medidas reparatorias del trabajador contratista y subcontratista.

II. INSUFICIENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN SUPUESTOS DE EMPRESAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES EN EL MISMO LUGAR DE TRABAJO

1. Planteamiento del problema.

Casos en que en un mismo lugar de trabajo ejecutan labores trabajadores dependientes de distintas empresas y éstas no tienen un vínculo jurídico entre sí (malls, puertos, etc.),:

¿Existe en nuestro ordenamiento una obligación de seguridad, tales como deberes de coordinación y cooperación, entre esas distintas empresas?.

II. INSUFICIENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN SUPUESTOS DE EMPRESAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES EN EL MISMO LUGAR DE TRABAJO

2. Regulación específica:

Solamente se contempla en el trabajo portuario una obligación de coordinación a nivel del **“Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria”**.

Dispone el artículo 66 ter incisos 3° y 4° de la Ley N° 16.744:

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones en las materias de su competencia serán obligatorias para todas estas entidades empleadoras y sus trabajadores.

Al Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponderá la coordinación de los Comités Paritarios de empresa y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66, en los casos y bajo las modalidades que defina el reglamento”.

II. INSUFICIENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN SUPUESTOS DE EMPRESAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES EN EL MISMO LUGAR DE TRABAJO

3. Necesidad de establecer obligaciones de coordinación empresarial. Situación en el Derecho Comparado.

El Convenio N° 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual establece en su artículo 17 que: *“Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio”*.

II. INEXISTENCIA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN SUPUESTOS DE EMPRESAS QUE DESEMPEÑAN LABORES EN EL MISMO ESPACIO FÍSICO.

3. Necesidad de establecer obligaciones de coordinación empresarial. Situación derecho comparado.

Por su parte, la Directiva Marco 89/391/CEE, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la cual señala en su artículo 6.4: *“Cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes”*.

II. INEXISTENCIA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN SUPUESTOS DE EMPRESAS QUE DESEMPEÑAN LABORES EN EL MISMO ESPACIO FÍSICO.

3. Necesidad de establecer obligaciones de coordinación empresarial. Situación en el Derecho Comparado.

Situación Derecho Español: coordinación de empresas que desempeñan en un mismo lugar de trabajo (artículo 24.1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.*
- 2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.*

III. PROBLEMAS DERIVADOS DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONATORIOS PARALELOS EN MATERIA DE SEGURIDAD.

1. Norma que origina el problema.

Artículo 191 inciso 3° del Código del Trabajo:

“Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento”.

III. PROBLEMAS DERIVADOS DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONATORIOS PARALELOS EN MATERIA DE SEGURIDAD.

2. Sanción a la infracción de esta norma.

Multa dejada sin efecto por infracción a la prohibición de llevar a cabo procedimientos paralelos (**Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, 5 de diciembre de 2016, RIT I – 36 – 2016; Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, 20 de septiembre de 2017, RIT I – 30 – 2017**).

IV. PROBLEMAS DEL DERECHO A RESISTENCIA CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. Norma básica.

El artículo 184 bis indica:

“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. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva”.

IV. PROBLEMAS DEL DERECHO A RESISTENCIA CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

2. Restricción en su aplicación.

Sentido de la norma según Ord. N° 4604/112 de 03 de octubre de 2017:

*“La misma historia fidedigna del establecimiento de la nueva normativa, da cuenta de que este derecho del trabajador nace en caso de que su empleador **no cumpla con su obligación establecida en el inciso primero de la misma**, cual es como ya se expresara, suspender las labores y disponer la evacuación del lugar de trabajo, ya sea por desconocimiento de la situación, por no encontrarse en el lugar, o por mero incumplimiento. En efecto, durante la discusión del proyecto que dio origen a la nueva normativa, el Jefe de la Unidad de Asesoría Legislativa de la Subsecretaría del Trabajo, sostuvo que: “Puede presentarse el caso en que el empleador no se encuentre en la empresa, que sea negligente o que simplemente no pudo cumplir con sus obligaciones, circunstancia en que el trabajador tendrá el derecho, por motivos razonables, es decir, que esté actuando de buena fe y por razones externas que lo motiven a interrumpir sus labores, dado que existe un riesgo grave e inminente”. (Informe de Comisión de Trabajo Senado de 16.11.16, 2° Trámite Constitucional pág. 29)”*

IV. PROBLEMAS DEL DERECHO A RESISTENCIA CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

3. Insuficiencia mecanismos de protección del trabajador frente al ejercicio del derecho a resistencia.

- Alcance de la acción de tutela laboral en esta materia.
- Alcance fiscalización Inspección del Trabajo.

IV. PROBLEMAS DEL DERECHO A RESISTENCIA CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

4. Mecanismos a incorporar para mejorar la efectividad del derecho a resistencia.

- Nulidad del despido por represalia del ejercicio del derecho a resistencia.
- Ampliación ámbito de aplicación de la huelga: no solamente conflictos económicos sino también de derechos.

