

Centro de Estudios de Salud Ocupacional Seguridad e Higiene Industrial



CESSHI - CEOSL



Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo



AUSPICIA: ACL / AFL-CIO

Manual:

Funciones de los Comites Paritarios
de Seguridad, Salud en el Trabajo y
Medio Ambiente.

Primera Edición.

Edita:

Centro de Estudios de Salud Ocupacional
Seguridad e Higiene Industrial

Autor:

César López
Responsable de CESSHI

Impresión:

Gráficas Fuente Fono: 3214-971

Diseño Gráfico:

Carlos Alberto López

Auspiciado:

Centro de Solidaridad
ACIL / AFL - CIO

PROLOGO

En la población Ecuatoriana que se encuentra vinculada al desarrollo productivo, es conocido que las condiciones de trabajo de estos sectores están expuestas en condiciones predeterminadas desde su origen y que provoca múltiples alteraciones en la Salud Laboral.

Contadas son las empresas que tienen programas de Seguridad e Higiene relacionado al trabajo, y una mayoría no lo tienen, no se ha puesto énfasis que lo primero es la **PREVENCIÓN**, esto sin lugar a dudas permitirá contar con lugares de trabajo **seguros y saludables**, por su parte los trabajadores no están orientados de que manera se debe aplicar los programas de prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo para mantener un estado de salud en buenas condiciones para cumplir sus actividades.

La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (**CEOSL**) y el Centro de Estudios de Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene Industrial (**CESSHI**) preocupados por los cambios en los procesos productivos, efectos provocados sin lugar a duda por la Globalización, la competencia y nuevas Tecnologías, estos cambios productivos han provocado un crecimiento de riesgos laborales para todos/as los/as trabajadores/as en el mundo del trabajo.

Dentro de la política Sindical de Ceosl, preocupados del bienestar de los/as trabajadores/as, ha considerado necesario dar atención y buscar el reacondicionamiento de los lugares de trabajo y el medio ambiente en que están inmersos los trabajadores/as y conseguir mejorar las condiciones laborales.

Para atender este importante tema, hemos considerado oportuno y necesario la difusión de un **MANUAL** de apoyo para los trabajadores/as en las empresas a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este esfuerzo colectivo ofrece una herramienta apropiada para las partes involucradas en el Comité Paritario que servirá de alguna manera buscar la protección y un sano ambiente laboral.

Este **Manual** de apoyo ofrece, de manera sencilla, elementos básicos sobre Prevención en la Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de trabajo, además formas de estudiar las condiciones de trabajo y las alteraciones en salud laboral que pueden ser prevenidas a tiempo; la importancia de este Manual, es incorporar acciones prioritarias que puedan realizarse en los lugares de trabajo, esto servirá hablar permanentemente que es **PREVENCIÓN** y como implementarlo.

Seguros estamos que los elementos de apoyo de este **MANUAL**, servirá para que los trabajadores pongamos en práctica y obtener lugares seguros y saludables.

Jaime Arciniega Aguirre
Presidente de CEOSL

César López
Responsable del CESSHI

INTRODUCCIÓN

CESSHI - CEOSL

El Centro de Estudios de Salud, Seguridad e Higiene Industrial –CESSHI-, en cumplimiento de sus objetivos y con el propósito de contribuir al mejor cumplimiento y aplicación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (Decreto 2393) publicado en el Registro Oficial 565 del 17 de Noviembre de 1.986, y del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, se permite poner al alcance de Trabajadores y Empleadores, este **“Manual de Funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente”**.

Este Manual recoge una síntesis que oriente a Trabajadores y Empresarios a la mejor aplicación de las normativas legales vigentes en materia de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente. De esta manera se podrá prevenir y precautelar las condiciones de vida de los trabajadores públicos y privados, logrando centros de trabajo **SEGUROS Y SALUDABLES**, como consta en la Carta Magna del país.

Este esfuerzo responde a las necesidades de los delegados y delegadas responsables de la prevención de Riesgos Laborales, de conocer y familiarizarse con el funcionamiento de los **Comités Paritarios** para prevenir incidentes, accidentes laborales, enfermedades profesionales y muerte en los centros de trabajo.

Los delegados al Comité podrán con este Manual, socializar con Empresarios y Trabajadores el conocimiento real de las obligaciones y derechos que se desprenden de las normas legales relativas a la Seguridad e Higiene Industrial, por lo tanto se promueve una participación colectiva para mejorar el diálogo de las partes en éste y otros temas relativos a la relación laboral.

Indice

Los Comités de Seguridad y Salud ¿Qué son y para qué sirven?.....	1
Las Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente	2
Exigir el Respeto Mutuo de las Normativas de Ley	3
Los Miembros del Comité Paritario como Monitores.....	4
Función de Control en La Vigilancia de Prevención	5
Función en el seguimiento de los daños a la salud.....	6
Funciones en la Asesoría y Formación de Trabajadores/as.....	7
* Asesoría al Comité Paritario	
* Labor Educativa	
Funciones Frente a los Accidentes Laborales	8
La Estadísticas de Accidentes y Enfermedades.....	9
• Indicadores de Frecuencia	
• Indicadores de Gravedad	
Los Comites Paritarios y la Organización Sindical ..	10

LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

¿Qué son y para qué sirven?

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno en la Empresa para la consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 15 o más trabajadores/as. Debe estar compuesto por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores que en el mejor de los casos, deben ser delegados/as de prevención. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

En las empresas con varios centros de trabajo se debe acordar la creación de Sub-Comités Paritarios.

El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse mensualmente, y de forma inmediata cuando ocurra un Accidente, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen.

El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento. Es, por tanto, un órgano consultivo. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

No obstante, cuando los representantes de la Empresa en el Comité de Seguridad y Salud tienen capacidad decisoria, es más factible establecer una verdadera negociación en su seno y, en su caso, llegar a compromisos efectivos, sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes conforman el Comité Paritario. Por su parte, los trabajadores deben tener capacidad y disposición de negociación.

Respecto de su composición, el Comité de Seguridad y Salud debe ser paritario, es decir que debe tener igual número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores. Es evidente que la empresa puede designar libremente a sus representantes, pero, para que el Comité sea operativo, hay que procurar que éstos tengan suficiente capacidad de decisión.

Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes de la Dirección en el Comité de Salud y Seguridad a técnicos o a miembros de Prevención.

En este Comité deben integrarse con voz y sin voto, el Médico de la Empresa y el Jefe de Seguridad.

Aunque en la letra de la ley no hay nada que lo contravenga, lo cierto es que esta actitud comporta una doble perversión del espíritu de la ley. De hecho inhabilita a los miembros del Servicio de Prevención para ejercer la función de asesoramiento a las partes que la ley les encomienda y que presupone imparcialidad.



Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Lo dispuesto en el art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, señala:

1. En todo Centro de Trabajo en que laboren más de 15 trabajadores debéra organizarse un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado en forma paritaria por (tres) representantes de los trabajadores y (tres) representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y un Secretario que durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el presidente representa al empleador, el secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente, que será elegido de la misma forma que el titular y será "principalizado" en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el período para el que el Presidente y Secretario fueron elegidos, deberán designarse de nuevo los que asumirán estos cargos.
2. Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo conformarán Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo a más del comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador.
- 3.-) Para ser miembro del Comité se requiere trabajar en la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.-) Los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de empresa, donde lo hubiere, o por las organizaciones laborales legalmente reconocidas, existentes en la Empresa, en proporción al número de afiliados. Cuando no exista organización laboral en la empresa, la elección se realizará por mayoría simple de los trabajadores, con presencia del Inspector del Trabajo.

5.-) Los titulares del Servicio Médico de Empresa y del Departamento de Seguridad serán componentes del Comité, actuando con voz y sin voto.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá estar diseñado como un mecanismo para que los trabajadores participen en el mejoramiento de sus condiciones laborales. Al interior de cada empresa este organismo funcionará con la responsabilidad absoluta en prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

Los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplen funciones que son obligatorias tanto para los trabajadores como para los empleadores. Es decir: los miembros del Comité cuentan con un gran poder para decidir y exigir el cumplimiento de las normas, leyes, reglamentos y convenios nacionales e internacionales, en lo que a la Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere.

Por el nivel de responsabilidad que asumen los miembros del Comité al tomar decisiones, es fundamental conocer cuáles son sus atribuciones y deberes.

Revisando las funciones del Comité Paritario, se desprende que existen algunas áreas en las que los representantes laborales deberían poner especial cuidado, sobre todo en términos de su preparación para cumplir bien con sus atribuciones.

Para que los miembros laborales del Comité Paritario representen efectivamente a los demás trabajadores, necesitan conocer muy bien sus funciones. El Comité Paritario tiene el deber de evaluar, sugerir modificaciones, indicar normas de prevención, investigar los problemas de salud laboral. En tal sentido, es fundamental que los miembros del Comité Paritario actualicen permanentemente sus conocimientos, en función de la realidad de la empresa donde laboran. Por otra parte, la representación efectiva implica una capacidad y disposición a negociar permanentemente, por cuanto los acuerdos se toman por votación entre las partes

Exigir el Respeto Mutuo de las Normativas de Ley



Las funciones asignadas por el Decreto Ejecutivo 2393 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Decisión 584 -Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo-, y los Convenios de la OIT para la actividad que deben desarrollar los Comités Paritarios son:

- 1.-Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los equipos de protección personal.
- 2.-Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, seguridad y salud laboral.
- 3.-Investigar las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en las empresas.
- 4.-Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- 5.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia
 - a. inexcusables del trabajador.
- 6.-Cumplir las demás funciones que le encomiende el organismo administrativo respectivo.
- 7.-Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

El Comité tomará decisiones por votación: cada parte tiene tres votos, y se aceptará una decisión por simple mayoría; en caso de empate, quien resolverá será el Organismo Administrativo, de acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393.

depende de usted



Los Miembros del Comité Paritario como Monitores.



Una de las funciones principales de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es la vigilancia de las medidas de prevención de riesgos. En este sentido, sus miembros cumplen una labor de monitores sobre el estado de las condiciones de trabajo en la empresa.

La prevención tiene por objetivo evitar el daño a la salud que podrían causar los diversos factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Por daño a la salud se entiende tanto el accidente como la enfermedad profesional.

El monitoreo de los riesgos se refiere a todos los sistemas de prevención y no sólo a los elementos para la protección individual, ni sólo a la prevención de accidentes.



A.- Eliminación del riesgo.

Es una medida de alta eficacia, por cuanto hace desaparecer el factor que potencialmente podría causar daño a la salud, pero sus posibilidades de aplicación dependen en parte del avance tecnológico y en parte de la capacidad de inversión en innovaciones. Por ejemplo, en la industria gráfica el cambio de sistema de impresión elimina el uso de plomo, con lo cual desaparece el riesgo de intoxicación por este metal.

B.- Sacar al trabajador de la exposición al riesgo

Como medio de prevención, su eficacia no es tan alta y su aplicabilidad también depende de los factores antes mencionados; por otro lado, el factor de riesgo sigue presente, quedando abierta la posibilidad de que otros trabajadores queden expuestos en algún momento. Esta medida se ha usado en situaciones de emergencia y de peligro inminente, como por ejemplo en faenas de minería subterránea.

C.- Aislar el riesgo

Si bien la eficacia de este medio es menor en comparación con la de la eliminación del riesgo, su aplicabilidad es mayor: Tanto en el diseño de máquinas, herramientas y aparatos, como en el diseño de los lugares de trabajo, existen sistemas que permiten aislar diversos factores de riesgo, siendo una inversión alternativa al cambio en los sistemas productivos, que se debería privilegiar como segunda opción.

D.- Proteger a los Trabajadores

Es una medida de uso extendido en los casos en los que se implementan programas de prevención de riegos, porque en general su costo es menor que el de los señalados en puntos anteriores; sin embargo, diversos factores reducen su eficacia: la calidad de los elementos de protección personal es muy variable, pues éstos no garantizan un 100% de protección; su reducida vida media útil obliga al recambio en forma programada; y además, se trata de elementos incómodos para el trabajador que debe usarlos.

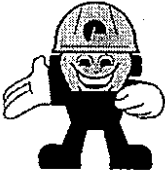
La tarea de monitoreo del Comité Paritario tiene un carácter permanente, para lo cual es imprescindible que se elabore un programa. Tanto el Decreto Ejecutivo 2393, como la Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo presentan varias alternativas de prevención, orientando de este modo la tarea que debe realizar el Comité Paritario.

Equipos inseguros



**Informe
Inmediatamente**

FUNCIÓN DE CONTROL EN LA VIGILANCIA DE PREVENCIÓN



A.- Identificar los factores de riesgo presentes en la empresa, que potencialmente puedan causar accidentes o enfermedades profesionales.

Para ello el Comité Paritario tiene la facultad de realizar una revisión acuciosa y lo más completa posible de:

- todas las instalaciones, maquinarias y equipos;
- los sistemas de almacenamiento, manejo y movimiento de materiales, ya sea de materias primas, productos terminados o material desecho;
- la naturaleza de los productos y subproductos, lo que implica conocer sus propiedades y riesgos potenciales;
- los sistemas, procesos y procedimientos de producción;
- los procedimientos y maneras de efectuar el tránsito del personal;
- las medidas, dispositivos y elementos usados para la prevención de riesgos;
- las practicas implantadas para controlar los riesgos de daño a la salud física y mental de los trabajadores/as;
- todo aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento, reparación y de servicios que pueda constituir riesgo de daño.



B.- Realizar un análisis de los antecedentes de que se disponga, ya sea en forma escrita o verbal, respecto de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, de modo de complementar la información recogida sobre los factores de riesgo.

Lo señalado en este punto autoriza al Comité Paritario para investigar en profundidad, entrevistando a trabajadores, mandos medios y supervisores, sobre aquellos aspectos que el

Comité Paritario estime necesarios para formarse una idea de los riesgos laborales.

C.- Si fuere necesario, el Comité Paritario está facultado para solicitar asesoría técnica a Riegos del Trabajo del IESS, a la Unidad Técnica de S.S.T. del Ministerio de Trabajo y, si los trabajadores disponen de ellos, a instituciones de Asesoramiento de la Central Sindical a la que pertenecen, frente a situaciones de riesgo que el Comité no esté en condiciones de jerarquizar. Esto es aplicable también a situaciones que requieran estudios o verificaciones instrumentales (mediciones ambientales, por ejemplo) o de laboratorio (investigar las enfermedades profesionales). Estas asesorías las pueden obtener de los organismos antes mencionados.

D.- Fijar una pauta de prioridades de acción.

Teniendo claridad respecto de los riegos presentes en la empresa, jerarquizados de acuerdo a su importancia y magnitud, los miembros del Comité Paritario deben definir el programa de acciones a seguir.

Es necesario estudiar y definir las soluciones para cada situación y fijar los plazos en que se llevarán a cabo. En este punto, se requiere que el Comité Paritario compatibilice las prioridades derivadas del ordenamiento de riegos, con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad de la empresa para realizarlas; ello, sin duda, implica que los miembros del Comité Paritario deben tener un manejo adecuado de nociones de economía y contabilidad (o buscar la asesoría pertinente) y tener acceso a información de la empresa sobre estas materias.

E.- Controlar el desarrollo del programa y evaluar los resultados.

Es fundamental hacer un seguimiento del programa y considerarlo como un elemento de trabajo esencialmente variable, sujeto a cambios; al irse cumpliendo etapas, es posible incorporar otras nuevas; del mismo modo, si es necesario, se recomienda introducir modificaciones que la práctica y los resultados o nuevos estudios aconsejen.



Función en el seguimiento de los daños a la salud

Otra de las finalidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es realizar un seguimiento permanente de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Esta actividad, además del interés que tiene en si misma, por lo que es, permite evaluar los resultados de la gestión del Comité Paritario.

Las empresas tienen la obligación de llevar un registro cronológico completo de todos los accidentes que ocurran.



Es obligación de las Empresas llevar un registro de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales.

En todo centro de trabajo donde laboren más de quince trabajadores deberá formarse el Comité Paritario de Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas con más de 100 trabajadores, de acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393, deben contar con un Departamento Médico y un Técnico de Prevención de Riesgos (DPR) dentro de la empresa, los mismos que, entre otras funciones, se encargarán de llevar un registro estadístico de los accidentes y las enfermedades profesionales.

La estadística de los accidentes debe contar al menos con los siguientes datos:

- a) Nombre del accidentado y su trabajo.
- b) Fecha en que el accidentado ha salido de alta. Cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas.
- c) Lugar del accidente. Circunstancias en que ocurrió el hecho. Diagnóstico y consecuencias permanentes, si las hubiere.
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga.
- e) Índice de frecuencia y de gravedad: el primero, mensualmente; y, el segundo, cuando sea solicitado, en períodos no mayores de 6 meses.

El Comité Paritario puede utilizar esta información cuando lo estime pertinente, por ejemplo, entre otros, para hacer un seguimiento continuo del éxito de su gestión en materia de prevención de accidentes. Si el Comité Paritario requiere información adicional (por ejemplo, tasas anuales, resúmenes mensuales, etc.), la empresa tiene la obligación de entregárselas).

El Decreto Ejecutivo 2393 entrega, como se ve en lo señalado, una lista detallada de las informaciones que el Comité Paritario debe reunir para hacer un seguimiento de los accidentes del trabajo. Sin embargo, no aporta ninguna precisión sobre la investigación de las enfermedades profesionales, a pesar de que ésta es otra función de los Comités Paritarios. No obstante, en torno a esta como a otras materias relacionadas con las condiciones de trabajo y la salud laboral, existe la obligación de la empresa de entregar la información solicitada por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

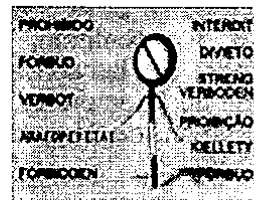
En términos generales, para el seguimiento de las enfermedades profesionales la información estadística es similar, siendo necesario especificar el diagnóstico, la fecha del mismo, la fecha en que se ha dado de alta al enfermo. Los indicadores son los mismos (frecuencia y gravedad). En la sección final de esta cartilla se entregan elementos para el manejo estadístico de los indicadores de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



Funciones en la Asesoría y Formación de Trabajadores/as.

Un área de especial interés para los trabajadores es la dimensión educativa y promocional del Comité Paritario. En esta línea, el Comité Paritario debe:

- * Realizar una labor de asesoría respecto de cómo se utilizan adecuadamente los instrumentos de protección.
- * Instruir a las trabajadoras y los trabajadores en el uso de instrumentos de protección.
- * Promover la realización de cursos de capacitación profesional.
- * Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud laboral que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- * Informar sobre los riesgos laborales de la empresa.



LABOR EDUCATIVA

Dentro de su programa de actividades, el Comité Paritario debe incorporar acciones de difusión masiva, tendientes a ampliar el conocimiento de los trabajadores respecto de la Salud Laboral.

En cualquier situación relacionada con la salud laboral es muy importante que los trabajadores conozcan cuáles son los problemas y cuáles son las maneras eficaces de prevenirlos, porque de otro modo se corre el riesgo de que los programas de prevención no resulten, si la labor del Comité Paritario se limita a dictar normas.

Tomando como ejemplo la empresa financiera antes señalada, una norma relativa a pausas programadas en el trabajo de digitación podría toparse con la resistencia de los trabajadores involucrados si estos no son informados y si la dirección no modifica los sistemas salariales por rendimiento (tanto dinero por tantas pulsaciones). De no aplicarse un plan integral de formación, en este caso los trabajadores implicados verían sólo la amenaza a sus niveles de ingresos y no el beneficio para su salud.

Para desarrollar una buena labor educativa, el Comité Paritario tendría que organizar periódicamente charlas informativas y otro tipo de reuniones en las que se aborde un tema específico. Puede recurrir a la utilización de medios masivos de difusión, como afiches, hojas informativas, cartillas, etc. Se pueden programar campañas en torno a uno o dos temas.

Dentro de la labor de programación, es muy importante que se organice cada cierto tiempo un curso general de orientación a la prevención de riesgos, que sea de carácter masivo y adecuadamente certificado. De este modo, al momento de renovar el Comité Paritario habrá un número suficiente de trabajadores que cumplan con el requisito de haber pasado un curso de este tipo.



ACTO INSEGURO

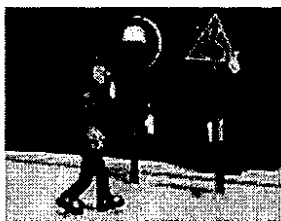
Además, en el caso de la creación de nuevas actividades que impliquen riesgos o de la contratación de nuevos trabajadores, las empresas están obligadas a informar sobre los riesgos, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correcto. Esta obligación se implementa a través de los Comités Paritarios. Por lo tanto, es una actividad que debe estar prevista en la programación.

En particular, existe la obligatoriedad de:

- * **informar acerca de los elementos, productos y sustancias a utilizarse en el proceso productivo;**
- * **identificar claramente los mismos en su fórmula, sinónimos, aspecto y olor;**
- * **explicar los peligros que entrañan para la salud;**
- * **señalar cuáles son los límites de exposición permisibles;**
- * **especificar cuáles son las medidas de prevención y control para evitar tales riesgos.**

Otro ámbito de acciones educativas que el Comité Paritario debe promover es la capacitación profesional de los trabajadores. Se parte de la base de que la mayor parte de las acciones inseguras derivan de la falta de capacitación para el trabajo; en tal sentido, el adiestramiento profesional forma parte de una política integral de prevención.

La capacitación de los trabajadores debe implementarse con conocimientos de Prevención en Riesgos Laborales. Tales trabajadores serán designados y autorizados por los empleadores y la organización sindical de trabajadores.



FUNCIONES FRENTE A LOS ACCIDENTES LABORALES

Estas funciones se constituyen en una responsabilidad "polémica".

Los miembros del Comité Paritario deben decidir cuándo un accidente laboral se debió a la negligencia inexcusable del trabajador.

La negligencia inexcusable es un acto que debería estar claramente definido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa.

En ningún caso se puede confundir una acción insegura con una negligencia inexcusable. En una acción insegura el trabajador comete un error que puede o no depender de su voluntad; y, muchas veces, puede ser, en rigor, una de aquellas violaciones al Reglamento Interno que son claramente precisadas como acciones inseguras, suponiéndose un acto voluntario.

Una vez que el Comité Paritario ha decidido que existió una falta inexcusable, el trabajador puede ser sancionado de acuerdo a lo que señale el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Por ello, se trata de una decisión que implica una gran responsabilidad.

Si los accidentes se analizan a fondo, lo que aparentemente podría ser una negligencia inexcusable del trabajador podría ser en realidad la expresión de una falla en los sistemas de administración o en la capacitación y selección del personal.

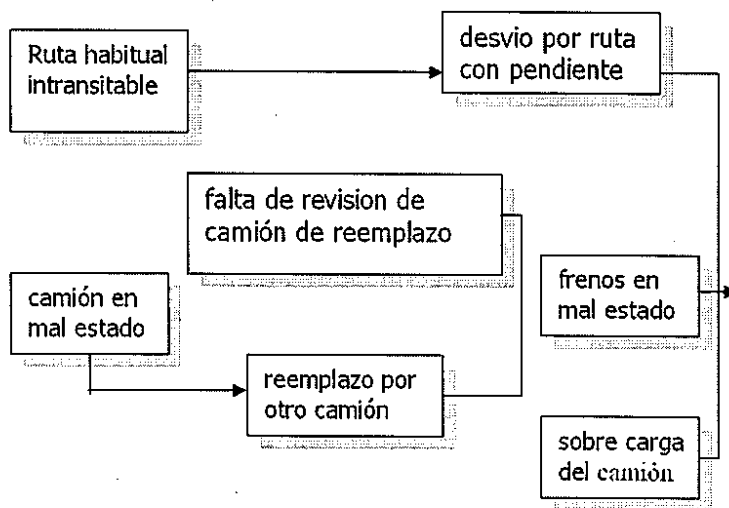
En tal sentido, la investigación de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales debería ser objeto de una rigurosa metodología.

El objetivo principal de investigar a fondo un accidente laboral debe ser la prevención de eventos similares y no la búsqueda de las responsabilidades del trabajador que puede ser objeto de sanción. La investigación acuciosa tiene como finalidad última la prevención; una de sus conclusiones puede ser el haber descubierto que hubo falta inexcusable.

Por otra parte, la legislación reconoce también que un accidente puede ser el resultado de una acción culpable del empleador, pero no otorga al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo la facultad de investigar esta posibilidad.

En países desarrollados, y con la promoción de la OIT, en la investigación de los accidentes se ha aplicado con éxito la metodología del árbol de causas, la cual asume que éstos obedecen a múltiples causas; su esquema general se presenta en el diagrama siguiente.

Esquema de análisis de un accidente de tránsito



El estudio más profundo de este método puede ser una de las materias de formación que el Comité Paritario solicite a su organismo administrativo



La estadísticas de accidentes y enfermedades

En todas las empresas se debería llevar un registro de los datos básicos para la construcción de indicadores de accidentes laborales y de enfermedades profesionales. Lo que interesa saber con precisión es la frecuencia y la gravedad de dichos accidentes y enfermedades profesionales.

Indicadores de Frecuencia

Medir la frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales significa formarse una idea de cuántas veces ocurre un determinado hecho en un determinado período de tiempo.

La ley exige como mínimo una información de frecuencia mensual.

Cuando se hace un análisis de daños a la Salud Laboral, un primer dato con el que debemos contar es el número total de casos ocurridos, en un tiempo determinado. Pero no basta este dato por sí solo: veámoslo con un ejemplo que compara los accidentes en dos empresas distintas:

En la fábrica "ABC" ocurrieron durante enero un total de 10 accidentes.

En la industria "FGH" ocurrieron en el mismo mes, un total de 10 accidentes.

Aparentemente la situación de la fábrica "ABC" es similar a la que presenta la industria "FGH", pero tenemos un dato adicional: en enero, la fábrica "ABC" tenía un total de 50 trabajadores; en cambio, en la industria "FGH" trabajaron durante enero 500 trabajadores en total. Entonces, la situación no es la misma:

- En la fábrica "ABC" ocurrieron 10 accidentes sobre un total de 50 trabajadores.
- En la industria "FGH" también ocurrieron 10 accidentes, pero sobre un total de 500 trabajadores.

De acuerdo al ejemplo descrito, la cifra total de casos ocurridos se debe analizar en relación al total de trabajadores expuestos.

Por esta vía obtenemos un primer indicador de frecuencia: la tasa de accidentabilidad.

La tasa de accidentabilidad se expresa como un porcentaje de accidentados en relación al total de trabajadores que estuvieron expuestos en un determinado período. La fórmula es la siguiente:

$$\text{Tasa de Accidentabilidad} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de accidentes}}{\text{Total de trabajadores ocupados}} \times 100$$



En el ejemplo anterior, las tasas de accidentabilidad para el mes de enero son:

Fábrica "ABC" : 20%
Industria "FGH": 2%

La tasa de accidentabilidad se puede calcular fácilmente para una sección, o una empresa, o un sector laboral o para el conjunto de los trabajadores de una zona o del país en general.

Los dos datos que se necesita conocer son el N° total de accidentes ocurridos en un período de tiempo y el N° total de trabajadores ocupados en ese mismo período.

Otra manera de mirar la frecuencia es **observar la relación entre el número de casos y el total de horas trabajadas**. En un período de tiempo determinado, cada trabajador se encuentra expuesto al riesgo sólo durante las horas efectivamente trabajadas; si se quiere saber la situación de riesgo del conjunto de los trabajadores, se suman las horas trabajadas por el total de trabajadores de la sección, empresa o sector de que se trate. Ésta es la base para obtener el Índice de Frecuencia o Tasa de Frecuencia.

Volvamos al ejemplo utilizado, tomando sólo la industria "ABC". Su registro de accidentes señala que en febrero ocurrieron nuevamente 10 accidentes y que se mantuvo la dotación de 50 trabajadores. Si calculamos las tasas de accidentabilidad, se obtiene para ambos meses una cifra de 20% y se concluiría que la situación no ha cambiado. Pero se dispone de los siguientes datos adicionales:

Fábrica "ABC" horas trabajadas totales:

Enero	: 10.800 horas
Febrero	: 9.600 horas

Según estos datos, en el mes de enero ocurrieron 10 accidentes en un total de 10.800 horas de exposición al riesgo, mientras que durante febrero ocurrieron 10 accidentes en 9.600 horas de exposición. El Índice o Tasa de Frecuencia se expresa como N° de accidentados en un millón de horas trabajadas (1.000.000 de h.). La fórmula es:

$$\text{Tasa de Frecuencia} = \frac{\text{N.- de accidentes}}{\text{Horas trabajadas totales}} \times 1 \text{ millón}$$

La Tasa o Índice de Frecuencia para la industria "ABC" queda entonces:

Enero	:	926 accidentes por millón de horas
Febrero	:	1042 accidentes por millón de horas

(Se multiplica por 1 millón de horas para comparar diferentes períodos o unas empresas con otras, con cifras de fácil manejo).

Las cifras permiten ver la utilidad de trabajar con ambos indicadores para el análisis, porque una situación que aparentemente se mantiene estacionaria en febrero con relación a enero, en realidad se revela como un empeoramiento. Es decir, en febrero se trabajó menos, pero no se redujeron los accidentes. Vemos que ambos indicadores son complementarios y que su combinación entrega mayor y mejor información.

El seguimiento de la frecuencia de enfermedades también es tarea del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, el Comité Paritario debe tomar nota de todos los casos nuevos de enfermedades profesionales **efectivamente diagnosticados**.

La reaparición de un episodio de enfermedad profesional, en un trabajador que ya se había reincorporado al trabajo después de haber sido dado de alta, se debe considerar como un caso nuevo, para estos efectos.

Con las enfermedades se puede calcular las mismas tasas, como porcentaje ya sea de trabajadores ocupados ya sea de horas de exposición al riesgo.



INDICADORES DE GRAVEDAD

La gravedad mide la magnitud del daño causado a la salud de los trabajadores afectados por una enfermedad ocupacional o por accidentes laborales. El dato más importante en este caso es el total de días perdidos por cada caso. El número de días que no labora un trabajador afectado por un accidente o una enfermedad, está en relación directa con el grado de incapacidad que este daño le ha causado.

La contabilidad de los días perdidos se realiza fácilmente por la vía de los formularios de licencia médica y por la vía de los registros de asistencia.

Es muy importante considerar en este recuento los días perdidos por accidentes que producen incapacidad permanente (los trabajadores ya no pueden retornar al trabajo) y los que tienen un resultado fatal. Para ello existen valoraciones internacionales que se deben aplicar en estos casos.

La VI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, de la OIT, reunida en 1947, propuso una cifra de 7.500 (siete mil quinientos) días de trabajo perdidos por cada accidente fatal o que

genere incapacidad permanente. Diversos países han optado por asumir una pérdida de 6.000 (seis mil) días por cada caso fatal o por cada incapacidad permanente; en Chile se aplica este último criterio para el caso de la minería.

Se pueden construir dos indicadores de gravedad: la Tasa de Gravedad y la Tasa de Riesgo.

La Tasa de Gravedad expresa la relación entre los días perdidos en un período de tiempo determinado y las horas totales trabajadas en ese período, multiplicada por 1 millón.

$$\text{Tasa de Gravedad} = \frac{\text{Días perdidos}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 1.000.000$$

La Tasa de Riesgo es la relación existente entre el total de días perdidos y el N° de trabajadores expuestos al riesgo durante ese período, multiplicado por cien (100). Este indicador se utiliza para el cálculo de aumentos o rebajas en la cotización adicional de las empresas.

$$\text{Tasa de Riesgo} = \frac{\text{Días perdidos}}{\text{N° de trabajadores expuestos al riesgos}} \times 100$$

Volvamos al ejemplo de la industria "ABC". El cuadro de días perdidos para enero y febrero es el siguiente:

Enero

Personas	Días perdidos	Personas	Días perdidos
A	10	F	8
B	8	G	14
C	12	H	12
D	15	I	7
E	6	J	10
Total de días perdidos en enero			102

Febrero

Personas	Días perdidos	Personas	Días perdidos
A	12	F	15
B	5	G	7
C	5	H	caso total
D	8	I	6
E	10	J	8
Total de días perdidos en febrero			76 + 6.000 6.076

Si se aplican ahora las fórmulas señaladas para el cálculo de los indicadores pertinentes (con los datos ya entregados antes) se obtienen los siguientes resultados:

Enero

$$\text{Tasa de gravedad} = 102$$

$$\frac{\quad}{\quad} \times 1.000.000$$

10.800

$$= 9.444 \text{ días perdidos}$$

por millón de horas trabajadas

$$\text{Tasa de Riesgo} = 102$$

$$\frac{\quad}{\quad} \times 100$$

50

$$= 204 \text{ días perdidos por cada } 100 \text{ trabajadores expuestos al riesgo}$$

Febrero

$$\text{Tasa de Gravedad} = 6.076$$

$$\frac{\quad}{\quad} \times 1.000.000$$

9.600

$$= 654.167 \text{ días perdidos por millón de horas trabajadas}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tasa de Riesgo} &= \frac{6.076}{50} \times 100 \\
 &= \mathbf{12.152 \text{ días perdidos por}} \\
 &\quad \mathbf{cada trabajadores} \\
 &\quad \mathbf{expuestos al riesgo.}
 \end{aligned}$$

En el ejemplo se verifica cómo la ocurrencia de un caso fatal en el mes de febrero se refleja en un agravamiento importantísimo de los indicadores de gravedad. Esto señala en forma práctica, la importancia que tiene el evaluar no sólo cuántos accidentes ocurren en un determinado período, sino también cuales son sus efectos desde el punto de vista del DAÑO provocado.

Con las Enfermedades Profesionales se aplican los mismos Indicadores de Gravedad.

Resumiendo, una buena vigilancia de Seguridad y Salud en el Trabajo diseñada desde el Comité Paritario implica que se debe llevar un registro minucioso de los daños a la salud y seguridad, para lo cual es necesario contar con un archivo en que se vaya registrando cada caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, así como los días de reposo que se le hayan concedido al trabajador afectado.

Se deben registrar todos los accidentes, incluyendo aquellos que no provocan pérdida de días laborables.

La empresa debe facilitar la información de las horas totales trabajadas, en lo posible por separado según cada sección, cuando sea pertinente; asimismo, debe facilitar al Comité Paritario la información respecto de la dotación de trabajadores.

El registro debe ir resumiendo mes a mes las estadísticas, calculándolas e interpretándolas, como manera de verificar si las actividades del Comité Paritario están teniendo un efecto positivo en términos de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos.



Los Comités Paritarios y la Organización Sindical

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es, tal como su nombre lo indica, un organismo conformado por las partes empresarial y laboral, dedicado a un fin específico. Por lo tanto, es necesario reconocer que existen diferencias básicas entre este organismo y la organización sindical.

Sin embargo, al ser elegidos democráticamente para representar los intereses de los trabajadores, se debe reconocer también que los miembros laborales del Comité Paritario tienen varias similitudes con los dirigentes de la organización sindical.

Los trabajadores que asuman esta gran responsabilidad deben tener un fuero especial, asumido por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Además debe constar en un artículo **especial** en el Contrato Colectivo, reconociéndose de este modo que los representantes de los trabajadores, al tener como obligación el negociar cotidianamente un mejoramiento de las condiciones de trabajo en las empresas, requieren de una legislación protectora frente al empleador.

Como complemento de esta disposición, se estableció que las actitudes empresariales que entorpezcan la normal constitución y funcionamiento del Comité Paritario constituyen una práctica antisindical.

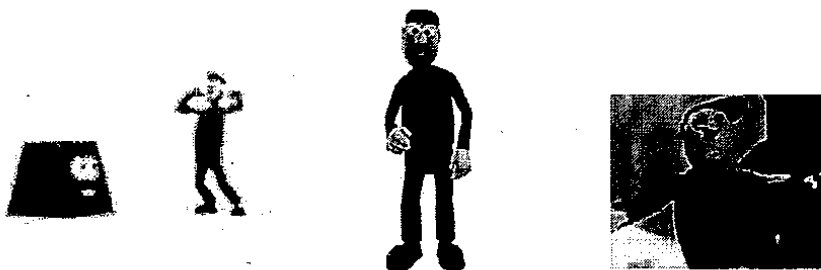
Por otra parte, la defensa de mejores condiciones laborales en función de la protección de la salud es, de por sí, una materia de interés sindical. Actualmente, con el fin de despejar cualquier duda e

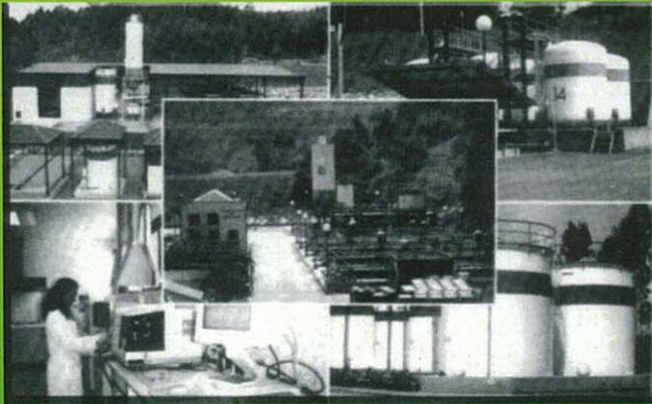
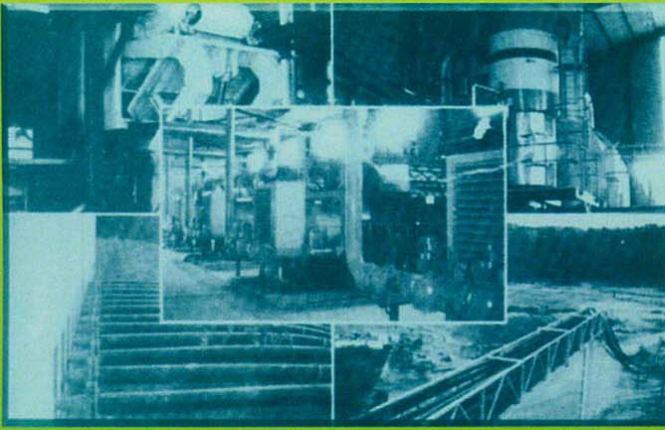
interpretación antojadiza, la legislación laboral reconoce explícitamente que todo lo relativo a la Higiene y Seguridad de la Empresa es una materia en la que puede intervenir la organización sindical.

Se han creado entonces condiciones favorables para que, en lo sucesivo, exista un quehacer estrechamente ligado y complementario entre el sindicato y la parte laboral del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sería interesante que los sindicatos diseñaran las formas y mecanismos necesarios y útiles para mantener un vínculo permanente con sus representantes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y para coordinar iniciativas a nivel de las organizaciones.

La organización puede prestar un gran apoyo, por ejemplo, en la capacitación para negociar exitosamente, en la búsqueda de apoyo técnico que fundamente la propuesta de los trabajadores, y en la implementación de cursos y otras actividades educativas.





Av. República del Salvador N.34-399 e Irlanda
Telf: 00593 2 - 2430-319 ceoslecuador@hotmail.com
clopezceosl@yahoo.es • Quito - Ecuador