



COLUMNA DE OPINIÓN: LA RELEVANCIA DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El artículo 184 del Código del Trabajo establece el deber general de protección del empleador. En cumplimiento de éste el empleador está *“obligado tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad”*.

Se ha sostenido que la obligación anterior no involucra que no se verificarán accidentes en el lugar de trabajo -en cuanto este cometido excedería cualquier régimen de responsabilidad por culpa (asociado a buena o mala fe)- sino que el empleador adoptará medidas concretas y previsibles para a los trabajadores.

De este modo, desde un deber general de protección serán desarrolladas medidas particulares cuya exhaustividad, adaptación a nuevas circunstancias y recepción de retroalimentación dada por trabajadores (tanto del Comité Paritario como de los Sindicatos) será relevante a la hora de eximir o culpar al empleador de la ocurrencia de un accidente en o con ocasión del trabajo o padecimiento de una enfermedad profesional.

En este sentido, el “Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo” pudiera ser considerado una de las manifestaciones de la adopción de medidas concretas, el cual no está condicionado a un mínimo de trabajadores (como si lo hace el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, reglamento diverso -pero íntimamente vinculado con éste- regulado en el artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, que obliga a las empresas a instaurarlo sólo si cuenta con 10 a más trabajadores).

El contenido -mínimo- de este Reglamento está ordenado por el Decreto Supremo N°40 y la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Así, el Reglamento imparte normas de “prevención, higiene y seguridad que emanan de la empleadora y que tienen por objeto regular la ejecución segura del trabajo específico de que se trate”.¹ Aquellas normas deben ser obedecidas por el trabajador y si, pese a requerirse su acatamiento éste último insiste en no observarlas, podría ser despedido por infracción al artículo 160 N° 5 (imprudencias temerarias) o N°7² (incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo) del Código del Trabajo.

¹ LANATA FUENZALIDA, Ruth. *Responsabilidad contractual y extracontractual por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. DER Ed., 2019, Santiago. 21 p.

² La sentencia de fecha 09.11.2016 de la Corte de Apelaciones de Santiago, en autos ROL 1758-2016, caratulados “Diego Campos Hernández con Sinergy Inversiones S.A. y otros” indicó que: “No procede acoger demanda de despido injustificado si el empleado incumple reiteradamente el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y presenta una actitud desafiante para con su empleador”.



A pesar de la importancia que debiera tener este documento dentro de la empresa, pareciera que en ocasiones su revisión es postergada en tanto no se actualiza con la periodicidad que los cambios legales en la materia aconsejan.

En este orden de ideas, las modificaciones legales en el ámbito de su regulación, tales como la reducción de la carga máxima humana, riesgos psicosociales, y ahora, incorporación de riesgos ligados al teletrabajo o trabajo a distancia, exigen que las empresas asuman un rol activo en el establecimiento de medidas concretas que deben especificarse en este Reglamento.

La actualización antedicha no es antojadiza en tanto el artículo 67 de la Ley N°16.744 expresamente impone a las empresas esta obligación y además, comprobamos que este documento puede transformarse en uno de los principales elementos probatorios a la hora de acreditar la conducta diligente de la empresa en casos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. En ese sentido, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, condenando a una empresa a pagar indemnización de perjuicio a un trabajador accidentado hizo hincapié en este documento como elemento probatoria de la falta de diligencia de la empleadora (RIT O-1100-2017, Juan Carlos Echeverría Aguilera con Copcisa S.A. Agencia Chile, sentencia de 23.11.2017).

En sentido inverso, frente a la verificación de un accidente del trabajo el empleador podrá ser absuelto de responsabilidad (y del pago de indemnizaciones) si el mismo Reglamento regula cómo ejecutar una determinada tarea u obligación y pese a ello el trabajador no sigue el procedimiento ya sea por descuido inexcusable, negligencia o culpa (ver Sentencia de Recurso de Casación en el Fondo de fecha 05.12.2002, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2582-2001, caratulado: “Juan Carlos González Mejías con Sociedad Manufacturera de Electroartefactos S.A.”).

Si bien el motor que debiera llevar a las empresas a actualizar pormenorizadamente el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de paso el de Orden, Higiene y Seguridad, debiera ser el anhelo de proteger la vida y salud de los trabajador, no es menos cierto que el afán de cumplir las normas así como evitar infracciones que redunden en multas administrativas de las Inspecciones del Trabajo también serán factores a considerar cuando se inste a estandarizar y calendarizar (anual o bianual) un procedimiento de revisión y actualización periódica de este Reglamento asistidos por abogados profesionales en la materia y expertos de la respectiva mutualidad a la que la empresa se encuentre adherida.

