

Derechos del Empleador En Gestión Preventiva.

RELATOR

Profesor M. Muñoz A.

ABOGADO

**PROFESOR EN LEGISLACIÓN UNIVERSIDAD
TÉCNICA**

FSM. – RBB. CONCEPCIÓN

AUTOR DE TEXTOS TÉCNICO –JURÍDICOS:

“PREVENCIÓN DE RIESGOS: UNA NUEVA CULTURA”

“RESPONSABILIDAD CIVIL EN EDUCACIÓN”

“MOBBING EN CHILE”

**COLECCIÓN LEX POPULI: “TEMAS DE REFLEXIÓN
JURÍDICA”**

1.- INTRODUCCIÓN.

Generalmente se conocen los derechos de los trabajadores olvidando que a todo derecho le corresponde, como contrapartida, una obligación.

En materia de Prevención de Riesgos los derechos de los trabajadores y las obligaciones de sus patronos o empleadores, nacen en la misma **Constitución Política** y del:

Código del Trabajo;

Ley 16.744 y Decretos Supremos y las disposiciones del Código Sanitario expresadas en el D.S. 594.

Pues, bien, en equilibrio con estas obligaciones empresariales, existen derechos innegables que les corresponden y que son necesarios para un cabal cumplimiento de la normativa que informa la Seguridad Social en general.

Estos derechos deben:

SER ENTENDIDOS

APLICADOS

COMUNICADOS

EXIGIDOS EN SU CUMPLIMIENTO

y

Comprendidos por la Gerencia y mandos como herramientas para la aplicar la Gestión de Protección a las Personas y Recursos de la Empresa

2.- PRESUPUESTOS.

Conviene expresar que las normas internacionales y las de orden interno, entregan el marco legal y cultural en que se desenvuelve la acción productiva que conecta a trabajadores y patronos con la sociedad.

Esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, **reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca.**

Así, la responsabilidad del Estado no es hoy la misma de ayer.

- 1.- EL ESTADO SUBSIDIARIO.-**
- 2.- LIBERTAD EMPRESARIAL.-**
- 3.- LIBERTAD CONTRACTUAL.-**

3.- ESTADO SUBSIDIARIO.-

La participación limitada a la subsidiariedad de su acción, es decir, solamente cuando los particulares no sean idóneos, aptos, capaces o cuando estos desprecien su opción.

Ello evidentemente limita su capacidad y por consecuencia su responsabilidad.

El Estado en cambio debe expresar el modo de establecer las condiciones necesarias para que el libre juego de las relaciones productiva se manifieste en forma equilibrada y equitativa, permitiendo gracias a ello el desarrollo personal, espiritual y material de todos sus actores.

4.- PRESUPUESTOS BÁSICOS A CONSIDERAR.

Estos presupuestos son:

- El marco jurídico contractual, base de las relaciones entre trabajadores y patronos.
- La concepción de una organización económica de libertad absoluta de mercado.
- El concepto de propiedad privada de los medios de producción.
 - La no propiedad del empleo.
- Responsabilidad de los privados en el resultado macro-económico.

5.- ANÁLISIS.

Podemos visualizar que el marco jurídico contractual entrega un elemento diferenciador en el contrato de trabajo, respecto de cualquier otro contrato.

Es el entendimiento, que el trabajador siempre se encontrará sujeto a subordinación y dependencia del empleador. (arts. 3 y 7 del CT)

Desde ya, la norma jurídica contractual distingue entre la colaboración, cooperación, mandato, arrendamiento o venta de servicios o funciones, y el concepto de contrato laboral.

La doctrina que entrega en propiedad al patrono el tiempo de su contraparte, pero también el control, la disciplina y la vigilancia de este.

6.- SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA = DISCIPLINA

De ello reflexionamos,
que el contrato de trabajo presenta una fuerte
manifestación de disciplina, organización y gestión
integrada como elemento de la especie del contrato.

a) CONTROL, FISCALIZACIÓN Y DISCIPLINA.-

Permite que el empresario controle toda actividad
interna del trabajo en los espacios laborales, con la
sola limitación de aquellas normas que podrían
conculcar los derechos esenciales del trabajador,
como tal y como persona.

b) LOS MANDOS:

En la manifestación de sus derechos el empleador puede ejercer estas funciones de control por si mismo o por medio de sus agentes o funcionarios.

Los que no dejan de ser trabajadores por este hecho, pero que por su calidad, formación, profesión, constituyen el grupo de empleados de su confianza.

EN EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD:

EMPRESA = GERENTE Y MANDOS.-

c) LOS CONTRATISTAS:

El empresario puede abandonar la actividad, venderla, asociarla o entregarla a terceros.

Las técnicas de Gestión Empresarial aconsejan, con el objeto de disminuir costos, tercerizar muchas actividades internas, así, el empresario delega funciones en otros empresarios, denominados contratistas o subcontratistas, quienes aportan su especialización, sus trabajadores y su propia gestión.

LA SUBCONTRATACIÓN.-

La Ley 20.123, sobre Subcontratación, tiende a igualar los derechos laborales contractuales de los trabajadores externos y los de planta.

La percepción es, que se trata de un proceso peligroso y desestabilizador, a lo menos en un comienzo, pues, significará, en el modo que está concebido, **la muerte de las mini-empresas contratistas y de todas aquellas que no puedan cumplir con las exigencias legales, sean monetarias, de caución o simplemente de especialización.**

d.- FAULTADES DE CONTROL Y VIGILANCIA:

El outsourcing no significa de modo alguno que el empresario pierda el control, sus facultades de vigilancia y su autoridad en el interior de la empresa o faena.

Al contrario, le es de suma conveniencia coordinar operaciones en las que sus decisiones tienen una gran importancia, en la concepción global de la empresa.

En materia de prevención de riesgos es parte de una obligación introducida por la Ley de Subcontratación.

e).- FACULTAD DE DISCIPLINA:

En un lugar de privilegio se encuentra todo lo concerniente a la **disciplina laboral**.

En este aspecto, nunca bien tratado, a nuestro entender, el empresario tiene grandes facultades, especialmente en **Prevención de Riesgos Laborales**.

Una empresa sin Gestión en Prevención de Riesgos, se encuentra tarde o temprano destinada a soportar grandes **pérdidas en hombres, maquinarias, producción y gastos indemnizatorios**.

NORMAS DISCIPLINARIAS, herramientas del empleador:

Concepto de Contrato: "Subordinación y dependencia"

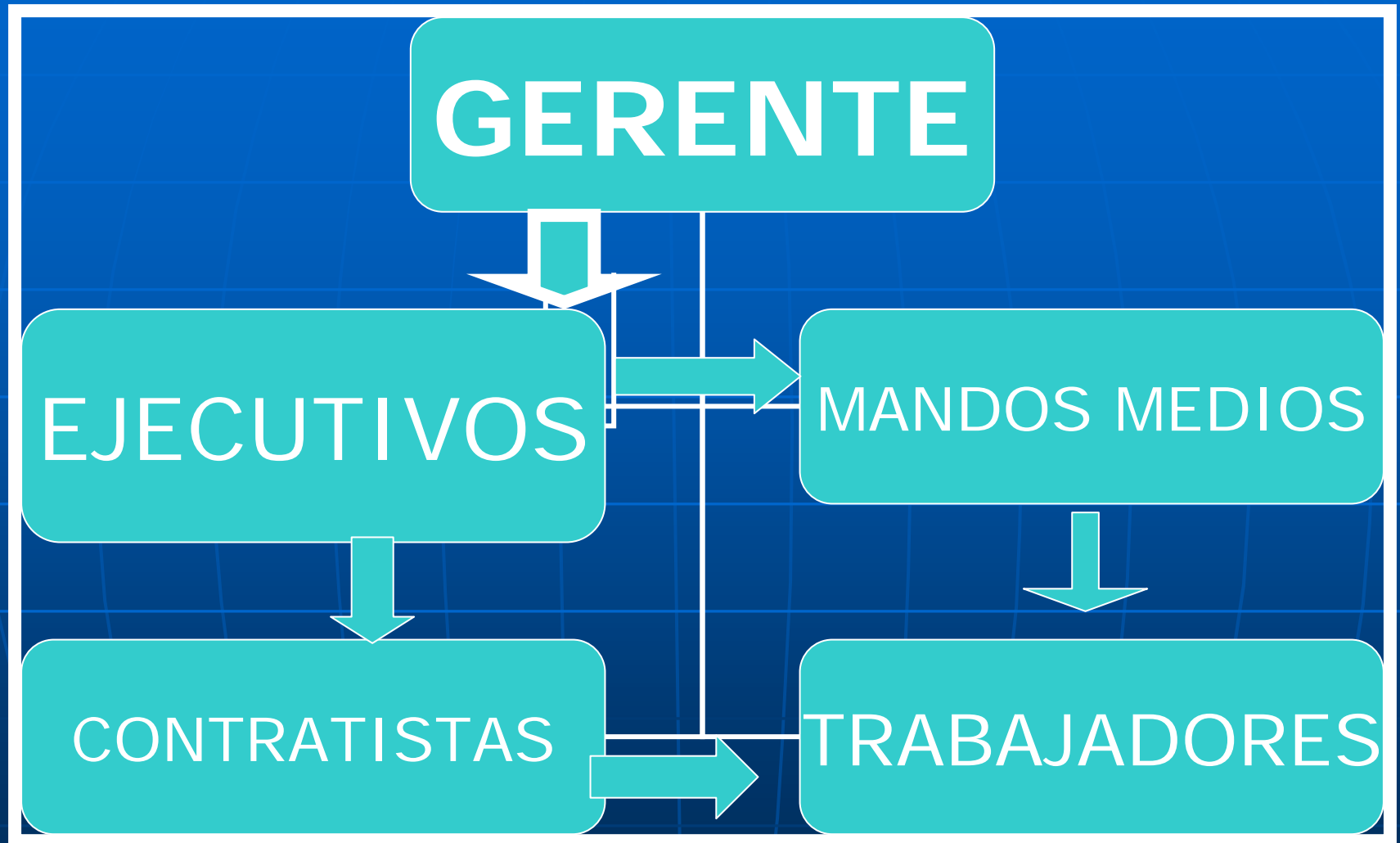
Código del Trabajo, artículo 160

Nros 1, 5 y 7.-

D.S. Nro. 54, multas de hasta un cuarto de remuneración diaria.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. (parte del contrato)

EMPRESA



160 Nro. 1, del Código Laboral, cuando ellos se refieren

a la responsabilidad de la empresa en **la falta de vigilancia que permite el acoso sexual**, de lo que responde el empresario.

el No.5, citado, expresa que se faculta al empresario o empleador a **despedir en forma inmediata sin indemnización alguna**, al trabajador que actuando negligentemente ponga en riesgo las máquinas, herramientas y a sus propios compañeros de trabajo.

el Nro.7, en cuanto, autoriza el despido si el **trabajador incumple gravemente las obligaciones del contrato laboral**.

f).- SE OLVIDAN LOS DERECHOS. Ejemplo:

Una de las más importantes obligaciones del empleado o trabajador es la de cumplir con el mandato legal de aceptar las medidas de prevención de riesgo que su empleador le entregue:

sistemas de trabajo adecuado; buenas prácticas laborales; uso de elementos de seguridad personal; obedecer las instrucciones de supervisores, capataces o prevencionistas, mantener el orden, disciplina, respeto, preocupación constante y permanente de riesgos y peligros suyos y de sus compañeros, etc.

PERO OBSERVAMOS COMO
EL TRABAJADOR
OMITE LAS NORMAS DE TRABAJO
SEGURO, SIN QUE SEA
SANCIONADO.

ELLO IMPLICA TOLERANCIA
NEGATIVA
Y ASUMIR LA RESPONSABILIDAD
SI EL TRABAJADOR SE DAÑA.

g).- FACULTAD DE SANCIONAR, IMPONER MULTAS:

Sanciones previas al despido directo, como **multas y suspensiones**, todas dirigidas a hacer reflexionar al trabajador pertinaz en el incumplimiento de las normas de prevención.

SE OBTIENE

muy poco provecho de parte de los empresarios del **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**, que forma parte del contrato de trabajo y que en él, los empleadores pueden perfilar las condiciones o características de las buenas prácticas laborales y de producción, exigiendo su cumplimiento a los trabajadores y señalando las sanciones a su omisión, siempre, dentro de las normas de derecho público que delimitan la acción del patrono y protege los derechos fundamentales de los trabajadores.

h).- FACULTAD DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE PREVENCIÓN:

Los trabajadores pueden ser y son vigilados en el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por el Comité Paritario de la empresa con mas de 25 trabajadores.
(Ley 16.744; Art. 66 Nro.2)

El Art. 67 de la misma norma dice:

“Los reglamentos (internos) deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentos o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

SANCIONES.-

El D.S Nro. 54 de 1969, dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad entre otras obligaciones tiene **la de vigilar el cumplimiento tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores de las medidas preventivas, de higiene y salud.**

El D.S. Nro. 40 de 1969, expresa que el **Servicio de Salud debe fiscalizar las actividades de prevención de las Administradoras y las empresas de administración delegada, así como el número de expertos que deben tener por número de empresas asociadas.**

SANCIONES.-

El Art. 20 del D.S. Nro. 40 ordena que el Reglamento Interno contemple sanciones a los trabajadores que no respeten cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas de hasta $\frac{1}{4}$ de salario diario. (Art. 153 del C. del Tr.)

Si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador el Servicio de Salud aplicará una multa, sin perjuicio de lo expresado anteriormente.

Asunto este de la mayor importancia, en cuanto en mi modesta opinión se trata de una sanción establecida en normas de derecho público, por ende, no admite aplicarla por analogía, lo que se hace en algunos fallos, confundiendo esta situación con la del art.5 de la Ley 16.744, esto es, “la propia intencionalidad del trabajador”.



i).- Facultades para cambiar de lugar de trabajo a su trabajador.

Solo dos limitaciones tiene esta facultad:

- 1.- El cambio debe ser en la misma comuna, y
- 2.- No debe significar una **disminución económica, ni en cuanto a la dignidad del trabajador.**

VOLVEMOS A LOS PRESUPUESTOS.

7.- Libertad absoluta de mercado.

a)- LIBERTAD DE CREAR NEGOCIOS.

Ello viene a significar que el empresario tiene el más amplio de los derechos constitucionales para iniciar toda clase de trabajos o negocios, cualquiera sea su naturaleza, envergadura, en cualquier lugar del país, como persona natural o en sociedad. Solo le limitan las normas de orden público, la moral y la propia legislación.

En el ejercicio de esta actividad hay muy pocas disposiciones que regulen su negocio. Pues, desde los precios, proveedores, usuarios o compradores, no hay restricción más que las señaladas. El sistema imperante en la actualidad se basa precisamente en la más absoluta libertad de comercio. Sus normas se encuentran vigiladas por la **Organización Mundial de Comercio** a la cual nuestro país se encuentra incorporado.

b).- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

Como se dijo, entre estas facultades se encuentra la de asociarse para una mejor disponibilidad de capitales u optimización de las utilidades.

Dichas sociedades pueden fundarse con capitales nacionales o con aportes de capital extranjero.

Este Derecho de asociación, se extiende al derecho a asociación vinculante geográficamente; por actividad; por servicios o productos, etc.

El permanente y fluido diálogo permite homogenizar las políticas globales o generales dentro del país, respecto de un área de la producción y el comercio.

c).- FACULTAD DE NEGOCIACIÓN:

El empleador tiene el derecho a negociar.

Esto es sentarse a la mesa junto a los dirigentes sindicales para establecer los beneficios futuros de los trabajadores y sus obligaciones.

Ello ha dado nacimiento a un nuevo derecho, o al menos, a una nueva especialidad jurídica, pues, respetando los pisos legales, se establecen normas que, para las partes, **son verdaderas leyes** y que en el plano doctrinario pueden ser recogidas como ejemplos de usos y costumbres.

d).- FACULTAD PARA PONER TÉRMINO A LOS CONTRATOS:

El empleador tiene facultades para poner término al contrato de trabajo en el tiempo o momento que lo estime conveniente.

Nada le impide despedir a un trabajador.

El despido unilateral existe y es habitual en nuestro país. **El asunto de divergencia se encuentra en el respeto a los derechos que la ley y el contrato le otorgan al trabajador despedido.** Cumplidos todos y cada uno de ellos, el empleador puede poner término al contrato sin ningún impedimento.

EXCEPTO TRABAJADORES AFORADOS.-

8.- PRESUPUESTO.

a).- **El derecho de propiedad de los medios de producción.** Es uno de los pilares con que cuenta el empleador para sostener el andamiaje contractual y legal, en su actividad productiva. Las disposiciones sobre esta materia implican incluso que, **un atentado a estos medios de producción constituye al mismo tiempo una violación de las normas sobre seguridad nacional.**

Es pues, la propiedad privada, una manifestación del poder económico del sistema productivo.

Su rigidez y frialdad es de tal magnitud que instituciones laicas y religiosas se encuentran constantemente advirtiéndolo de los peligros que implica la soberbia en el manejo de estos bienes, **que con una buena dirección y una orientación humanista podrían entregar una magnífica recompensa de paz e igualdad a los habitantes de este país. (Rerun Novarum)**

Es pues, la propiedad privada, una manifestación del poder económico del sistema productivo.

Su rigidez y frialdad es de tal magnitud que instituciones laicas y religiosas se encuentran constantemente advirtiéndolo de los peligros que implica la soberbia en el manejo de estos bienes, **que con una buena dirección y una orientación humanista podrían entregar una magnífica recompensa de paz e igualdad a los habitantes de este país.**
(Carta de Filadelfia, Rerun Novarum)

b).- El derecho de propiedad implica en concepto económico: “la inmutabilidad del sistema”.

En efecto, si no se dan estas señales a los inversionistas, difícilmente se interesarían en invertir, desarrollar o crear elementos, unidades o empresas que absorban la cesantía y permitan la mejor redistribución del ingreso nacional.

Es una facultad silenciosa, pero, tan efectiva, que constituye el color de las flores para los inversionistas, tal como lo es para las recolectoras de polen.

No existiría la menor posibilidad de ajuste, si permanentemente se estuviera cambiando el sistema de propiedad. Ello influye no sólo en este acápite, también, en la inversión, impuestos, cesantía, desarrollo, etc.

c).- ¿Cuál es la mayor incidencia a favor de los empleadores?

NO HAY PROPIEDAD DEL EMPLEO

La circunstancia que en nuestro país no existe propiedad del cargo, de la función, ni del empleo.

De tal modo que el empresario tiene la más completa libertad de elegir a sus trabajadores, pero también de despedirlos.

Se puede expresar que en los términos actuales hay una excelente acondicionamiento a la flexibilidad laboral del trabajo.

FLEXIBILIDAD DEL EMPLEO & FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL.

Al contrario, lo que no existe es una flexibilidad empresarial, es decir, **no hay un aporte real y verdadero para que el empresario en los tiempos de abundancia, aumente su dotación de trabajadores, disminuya turnos, contrate externos, lo que redundaría sin objeción alguna en una economía más dinámica.**

No obstante, la vieja doctrina de la oferta y la demanda aún hace estragos en nuestros sistemas económicos, olvidando los empresarios que **el trabajo, así como la empresa, tienen un fundamento social y ético, →→→ indispensable para la prolongación de la existencia de este período de libertad de mercado, donde la obligación social de la empresa se ha ignorado.**

¿CÓMO EJERCE EL EMPRESARIO SUS DERECHOS?

El empresario y sus agentes deben utilizar las herramientas legales, Leyes, Decretos y Reglamentos, en las que se encuentran las formas y procedimientos que rigen su actuar en la búsqueda de los fines de la empresa.

NORMAS SOBRE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS.
NORMAS SOBRE OBLIGACIONES PREVISIONALES
NORMAS SOBRE OBLIGACIONES LEGALES
NORMAS SOBRE OBLIGACIONES AMBIENTALES
NORMAS SOBRE OBLIGACIONES DE ORDEN E
HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

1.-.- DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN.

Son aquellas dependencias que tienen la responsabilidad de:

- 1) planificar,
- 2) organizar,
- 3) asesorar,
- 4) ejecutar,
- 5) supervisar,
- 6) promover acciones permanentes para evitar siniestros.

¿Cuándo se requieren Departamentos de Prevención?

Cuando la empresa ocupe más de 100 trabajadores. El tamaño del Departamento dependerá de las características de la empresa y la naturaleza de los riesgos y deberá contar con los medios para ejecutar acciones mínimas, SIN PERJUICIO DE LAS QUE EL PROPIO EMPRESARIO ESTIME NECESARIAS Y ADECUADAS A LAS EXIGENCIAS DE SUS RIESGOS.

ACCIONES MÍNIMAS OBLIGATORIAS DE LOS D.P.R.

- 1) reconocimiento y evaluación de riesgos,
- 2) control de riesgos en el ambiente y o medios de trabajo,
- 3) realizar acciones educativas,
- 4) realizar promoción de capacitación,
- 5) realizar adiestramiento de los trabajadores, llevar registros de información y evaluación estadística de resultados,
- 6) asesorar técnicamente a los Comités Paritarios, asesorar a los supervisores y líneas de administración técnica.

DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS, artículo 14 al 19:

1.- Toda empresa está obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2.- Las normas de seguridad son de derecho público y obligan tanto a los empleadores como al personal de la empresa, por esa razón, el artículo 14 señala, que **el cumplimiento de las normas del Reglamento Interno e Higiene y seguridad es obligatorio para los trabajadores.**

3.- Con el objeto de informar sobre sus normas y poner en conocimiento de las medidas de seguridad e higiene que impone, debe la empresa entregar en forma gratuita un ejemplar a cada trabajador.

4.- El Reglamento será sometido a consideración del Comité Paritario a lo menos con quince días antes a la fecha en que empiece a regir y si no existiere tal Comité, de todos modos deberá ponerse en conocimiento del personal con esa misma anticipación, mediante carteles en sitios visibles.

5.- El Reglamento o sus modificaciones, no requieren la aprobación del Servicio de Salud, sin perjuicio de las facultades que éste tiene para revisarlo y ordenar modificaciones e innovaciones en su texto.

Observaciones al R.I. de H.y S.

Todas las observaciones tanto del Servicio de Salud, del comité Paritario o de los trabajadores podrán ser incorporadas al texto y en caso de existir desacuerdo o divergencia entre la empresa y los trabajadores sobre el contenido, deberá decidirla el Servicio de Salud.

6.- El Reglamento interno rige un año y se prorroga automáticamente por períodos iguales.

7.- Las consideraciones que debe comprender el Reglamento están señaladas en el artículo 16 y 17 y se destacan entre ellas, **la obligación de reproducir el procedimiento de reclamo establecido por la Ley 16.744** y normas sobre materias como los **procedimientos para examen médicos, procedimientos de investigación de los accidentes; las facilidades a los Comité paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos de los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; la especificaciones de elementos de protección personal en relación al tipo de faena.**

DEBERES Y OBLIGACIONES EN EL R.I. DE H. Y S.

En cuanto a los deberes y obligaciones el Reglamento debe comprender todas aquellas que son de carácter imperativo para el personal, tales como, el conocimiento y cumplimiento de dicho reglamento.

- Debe llevar también expresiones sobre el uso correcto del cuidado de los elementos de protección personal. **(ds.n°18)**
- El uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección de riesgos.

- La conservación y buen trato de los elementos de trabajo por el trabajador.
- Obligatoriedad de dar cuenta de síntomas de enfermedad profesional o de accidente personal que sufre el trabajador por leve que este sea.
- Cooperación en la investigación de accidentes.
- Comunicación de todo desperfecto en herramientas, maquinarias y medios de trabajo que afecte la seguridad de los trabajadores.
- **El acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene o seguridad.**
- **La participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrilla, supervisores, jefes de turno de sección y de todas las personas que sean responsables de una obra o faena.**

PROHIBICIONES:

En cuanto a las prohibiciones el artículo 19 enumera actos o acciones que no son admisibles pues, implican riesgos para si mismo, para otros trabajadores o para los medios de trabajo.

En cuanto a dichas prohibiciones, el reglamento deberá considerar las características de la empresa, la naturaleza de su actividad, los riesgos posibles, y todos aquellos eventos previsibles que impliquen daño para la vida o salud de los trabajadores.

En este sentido, es estrictamente prohibido: **introducir bebidas alcohólicas; trabajar en estado de embriaguez; retirar y dejar inoperantes elementos de seguridad e higiene instalados por la empresa.**

DESTRUCCION DE EPP. Y OTROS ACTOS PROHIBIDOS.

- Destruir o deteriorar material de prevención, como señaléticas u otro tipo.
- Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo, a fin de evitar riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.
- Evitar las normas o instrucciones de ejecución o de higiene, ignorarlas, desconocerlas, desobedecerlas y no cumplir en general las medidas de higiene y seguridad impartidas.

.- NEGLIGENCIA INEXCUSABLE:

DS.54.- art. 24, N° 4°.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

En este capítulo del Reglamento deberá señalarse todos los actos u omisiones que sean consideradas faltas graves y que por lo mismo puedan calificarse como negligencia inexcusable de parte del trabajador.

Al respecto, el Reglamento, dice el artículo 20, deberá contemplar sanciones a los trabajadores que no lo respeten, estas consistirán en multas, en dinero, proporcionales a la gravedad de la infracción y cuyo monto no puede ser superior a la cuarta parte del salario diario.

SANCIONES AL TRABAJADOR.

- El artículo 153 del Código del Trabajo, que también se ocupa del reglamento interno, señala que este deberá contener a lo menos las disposiciones que establece el artículo 154 en cuyo n°10 se expresa, **que a los trabajadores se les podrán aplicar amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% e su remuneración diaria.**
- Además, de lo establecido en el inciso anterior, si se ha comprobado que un accidente o enfermedad se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, **el Servicio Nacional de Salud, podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones del Código Sanitario.**

SANCIONES

como sanción también se encuentra la dispuesta en el artículo 160 Ns 5, y 7, en relación a la seguridad respecto de los trabajadores y los materiales o equipos de trabajo, o en caso de **incumplimiento grave de las obligaciones**

Se trata en este caso de la sanción máxima que constituye el término del contrato de trabajo sin indemnización de perjuicios,

cuando existan actos, omisiones o **imprudencias temerarias** que afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa o la seguridad o la actividad de los trabajadores.

El perjuicio material causado intencionalmente a la maquinaria, herramienta o producto constituye causal de termino inmediato de contrato, y finalmente,

las medidas de higiene y seguridad son como ya se dijo, de carácter público y consecuentemente, su incumplimiento en la generalidad de los casos es grave, pues, pone en peligro la vida y la salud del trabajador, de sus compañeros y de la empresa. (D:S: 594)

CONCLUSIÓN.

El tema de los Derechos del empleador, empresario o patrono, no se han agotado en esta breve exposición.

Al contrario, cada lector podrá ampliar estos derechos, que son los que a prima facie mejor se visualizan. Nuestras normas son abundantes en derechos para el empleador.

Sólo hemos tratado de asociarlos, en esta oportunidad a la Prevención de Riesgos, porque es necesario hacer reflexionar, especialmente a los medianos y pequeños emprendedores, que con una buena capacitación pueden encontrar los elementos legales para conducir por aguas tranquilas sus empresas y no caer en decisiones espontáneas y viscerales que ponen en riesgo su existencia, **con perjuicio para los trabajadores, los propios empresarios y la sociedad toda, interesada en la buena salud de las fuentes de trabajo.**