

EFICAZ PROTECCIÓN DE LA SALUD.

LIBRO: HERRAMIENTAS INTERNAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

1.- Introducción al Tema.

Sabemos que la Ley laboral, llámese Código del Trabajo o leyes laborales complementarias, en general, ordenan todo el sistema de relaciones productivas, especialmente las que se producen entre empresarios y trabajadores o, dicho de otro modo, entre empleadores y sus trabajadores. Ello nace en el artículo 1, inciso 1, del Código aboral, que expresa textualmente: ***“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regirán por este Código y por sus leyes complementarias”***.

El mismo cuerpo legal define a unos y otros de estos actores de la actividad productiva, y o hace en el art. 3, de la siguiente manera:

“art.3.- Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) **Empleador:** *la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.*
- b) **Trabajador:** *toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”*.

Ahora bien, para no dejar en la incógnita lo que el Código del trabajo define como **empresa**, copiaremos parte de la letra c) del artículo 3 en cuanto dice lo siguiente: ***“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad determinada”***.

La esencia del proyecto de tener en las empresas una eficaz protección de la salud, es un mandato de la Ley laboral. En efecto, el **artículo 184** del Código del ramo conocido como “el deber de cuidado del empleador”, así lo expresa en forma imperativa y todos los prevencionistas conocen esta norma y la trabajan en la vida práctica, es decir, durante los procesos productivos. Pero, esta idea traspasa nuestras fronteras y nuestra ley, pues, la Organización Internacional del Trabajo, en su tarea permanente de homologar la normativa internacional de sus países miembros, aporta incuestionables disposiciones que tienen valor interno

cuando han sido aprobadas por el parlamento. Solo a vía de ejemplo señalamos los siguientes:

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990

C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993

C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974

C136 Convenio sobre el benceno, 1971

C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960

2.-Cultura de la Seguridad.-

El primer concepto básico es el que se formuló en una **Conferencia Internacional del Trabajo que la definió como «una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a nivel nacional».**

Según las Conclusiones:

“Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos.

Tal cultura de la seguridad se compone, por lo tanto, de diferentes elementos, entre los cuales la prevención es el esencial.”

3.- Protección del Trabajador, en el plano nacional.-

Hemos venido sosteniendo la necesidad de reestablecer en nuestro país una “Cultura Prevencionista” con el sólido fin de evitar los daños a la persona de los trabajadores y de paso ahorrar al país y a los empresarios miles de millones de dólares anuales. En otras

palabras intentar convencer que la inversión en Prevención de Riesgos, es una buena inversión del punto de vista de la economía empresarial y a nivel país, y que contribuye a establecer una instancia social de un Chile mejor.

También nos hemos atrevido a sostener que la inversión realizada en los últimos años en materia de prevención ha ido en permanente aumento. Sin embargo, una situación difícil de comprender desanima la búsqueda de resultados exitosos. Efectivamente, a pesar de este aumento en inversión preventiva, se ha observado en este último año un aumento de siniestralidad, lo que nos parece una contradicción evidente y revela que *no se trata de invertir por invertir en seguridad ocupacional, sino, como sostenemos optimizar resultados, que requiere otra actitud y fortalecer nuevas aptitudes respecto a los Sistemas de Seguridad en el trabajo.*

En la búsqueda de las razones de dicha ocurrencia encontramos a lo menos las siguientes:

3.1.- La inversión en prevención de riesgos no se lleva adelante, el día de hoy, dentro de un sistema de gestión de prevención de riesgos, sino, en forma desordenada y hasta caótica.

Lo más directo en inversión preventiva se refiere a compra de EPPs. y sueldos de prevencionista. Estas inversiones se han hecho sin una orientación adecuada, sin metas, sin estudio acucioso de los resultados ignorándolos muchas veces con el objeto de disfrazar ajustes comprometedores para el ejecutivo encargado o para la misma empresa.

3.2.- La falta de Gestión Empresarial en Prevención de Riesgos es otra razón de peso para estimar como se dilapidan los aportes a la educación preventiva. **(No se aplica el Reglamento del DS.76)**. En este sentido se percibe que a los gerentes no les interesa el tema, lo desprecian como elementos de gestión e impiden el desarrollo creativo de los profesionales de la seguridad. **Incluso muchos gerentes creen que la prevención de riesgos ocupacionales provoca retardos en la producción.**

3.3- El Estado no ha contribuido fuertemente, ignorando también las perniciosas consecuencias que para la economía tiene el alto número de días perdidos en el año de trabajo. En efecto las disposiciones tienen un fuerte carácter punitivo, más no preventivo y todas ellas, o al menos la mayoría entra a operar cuando el accidente o la enfermedad ya se han manifestado, es decir, reactivamente.

Impresiona al investigador la inconsecuencia práctica que se traduce en el hecho que una mini empresa de menos de cinco

trabajadores, tiene las mismas obligaciones que una de mil, dado que la Ley se aplica a todos por igual, sin consideración alguna al poder económico y diferencias entre empresas y, por cierto, sin tomar medidas para promover y ayudar la capacidad innovadora de quienes quieren participar en los procesos productivos del país.

3.4.- Los sindicatos no han captado la importancia de tomar como una bandera actual, vigente, de elevada importancia en el plano solidario – ético, como en el social, la preocupación por la Cultura Preventiva, debiendo ser los principales interesados en su promoción, pues, se trata de la salud y vida de sus asociados.

3.5.- Nos hemos percatado que **los empresarios** se encandilan con proyectos generalmente originados para situaciones ocurrientes en países de alta tecnología y pretenden, implantar mecánicamente formas de prevención de riesgos ajenas a la idiosincrasia, costumbres y manera de ser del trabajador chileno, y lo que es peor, sin tener claras nociones de su propia realidad interna.

3.6.- Un desenganche de los actores al tema de la prevención. Estos actores son: **El Estado, los Empleadores y los Trabajadores**. Mientras no se entienda el compromiso en términos modernos, de colaboración y concertación con vista a implantar una "Cultura Prevencionista" a nivel nacional, la inversión particular, privada y coyuntural, expresada en la buena voluntad de algunos empresarios conscientes del problema, subsistirá precariamente sin remedio alguno.

3.7.- No menos trascendente es en materia de Prevención de Riesgos la circunstancia que las **Administradoras del Seguro** Obligatorio, manejado desde la visión empresarial, ha ido paulatinamente perdiendo sus características de entes de carácter previsional, para transformarse en verdaderas organizaciones que de algún modo son capaces de crear grandes corporaciones que terminan en el área de la empresa privada de prestaciones de servicios médicos, desatendiendo su mandato legal orgánico (DS 285), que las caracteriza como entidades "*sin fines de lucro*". (Artículo 12° **Ley 16.744**.-El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;

b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;

c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y**
e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Servicio Nacional de Salud controlará que dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior).

Las expresiones: «cultura de la seguridad» y «cultura de la prevención», así como otras variantes, se han utilizado en numerosos países como un componente importante **marco** de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo

La cultura de la seguridad se ha estimado como: «el conjunto de características y actitudes en las organizaciones e individuos que aseguren que, como prioridad esencial, las cuestiones de seguridad de las centrales nucleares reciban la atención que merecen en razón de su significación».

Según otra definición, formulada por la Comisión de Salud y Seguridad del Reino Unido en 1993, que nos gusta por su claridad y factores componentes dice:

«la cultura de la seguridad de una organización es el fruto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como de grupo, que determinan el compromiso con respecto a la gestión de la salud y la seguridad de una organización, así como la idoneidad de esa gestión».

Los valores a que se refiere son claramente los propios de toda nación civilizada: proteger a sus miembros en especial a sus trabajadores. Las actitudes son pues, la concepción de cómo debemos realizar las labores productivas en función a los valores de protección y cuidado del otro que se encuentra bajo nuestro cuidado. El conocimiento es fundamental tanto desde el orden técnico como del legal y se requiere para que cada cual asuma su propia responsabilidad en lo hechos.

También se han propuesto otras numerosas definiciones de la cultura de la seguridad que hacen hincapié en las actitudes, creencias, percepciones y comportamientos de una empresa o de la sociedad en general. Por ejemplo, según una reciente publicación del Gobierno de Nueva Zelanda, una cultura positiva de la seguridad es **“«un conjunto compartido de creencias, actitudes, valores y comportamientos que contribuyen a la prevención de lesiones».”**

Estas definiciones entregadas por la O.I.T., vienen a avalar lo expresado en cuanto:

Primero, se trata de un esfuerzo conjunto del que no pueden escapar los elementos involucrados para asegurar el éxito de la "Cultura Prevencionista".

Segundo, se pone énfasis en que se trata de un asunto de cultura, hábitos y costumbres, todos ellos elementos de carácter ético, de acciones positivas u omisiones concientes destinados al cuidado del otro y que se expresa en una política con resultados cero lesiones.

3.8.- Veamos algunas características:

a.- Es un método de acción en constante progreso de mejoras y perfeccionamientos.

b.- Requiere de una dirección eficaz, comprometida en la aplicación de las normas de seguridad y salud.(Liderazgo)

c.- Requiere priorizar su aplicación tanto en la teoría como en la práctica, siendo este último ámbito en el en que nuestro país no se maneja a conciencia.

d.- Aplicación llana, reforzada permanentemente a todos los niveles y sin entrar en contradicción alguna por los mandos empresariales.

e.- Preocupación integral, en el sentido que el compromiso y toma de conciencia no puede estar al margen de nadie del grupo.

En este aspecto el trabajo debe ser compartido o común, y no se debe atribuir ni limitar funcionalmente a ninguna unidad específica, caso concreto las constantes limitaciones a la acción de los profesionales de la seguridad. Asimismo, la absurda idea de no integrar a los Supervisores a la tarea de control de la seguridad ocupacional.

4.- ¿Qué hay con la experiencia práctica; que hay con las responsabilidades internas?

Este punto debe quedar resuelto antes previo o al inicio de la planificación o gestión preventiva, a fin que todos sepan sus responsabilidades y sus obligaciones.

La determinación a priori de la responsabilidad permite que las reglas del juego sean conocidas de antemano y que cada uno sepa a lo que se expone por un incumplimiento laboral en materias de tanta importancia como estas. En este sentido mi esfuerzo personal ha estado dirigido, entre otras cosas, a entregar antecedentes sobre la

legalidad y muy especialmente sobre la responsabilidad civil y penal de los actores de la prevención.

4.1.-Sistemas de gestión en Prevención de Riesgos.

Ha sido otro vano esfuerzo propuesto en nuestro país por muchos que nos dedicamos a dar conceptos preventivos con el solo fin de cooperar al desarrollo de una empresa sana. La Gestión en Prevención de Riesgos o de Salud y Seguridad Laboral, es por decirlo de una manera un pilar de sustento de la nueva empresa, especialmente la pequeña y mediana.

Es más, no podría entenderse una política a nivel país si no se contara con esta importante herramienta

La empresa tiene muchos métodos operativos para la aplicación de la gestión en prevención de Riesgos que, generalmente, se basan en:

- a.- Política de Cultura Preventiva.**
- b.- Adecuación de los niveles Organizacionales.**
- c.- Planificación.**
- d.- Aplicación.**
- e.- Evaluación**
- f.- Acciones de mejora continua.**

5.- Corolario.-

La superación de miedos, traumas empresariales, el temor a reconocer la falla, el liderazgo y otras condiciones personales de los niveles gerenciales constituyen el motor de la aplicación de una "Cultura Preventiva" eficiente, nacional, de raigambre y de soluciones propias.

La inversión que no agote y frustre, debe dar resultados concretos medibles y transformables en utilidades o al menos disminución de costos. Ello solamente se consigue, con manifestaciones contables fuertes en cuanto exista decisión sostenida y elaborada en una perspectiva planificada a lo menos a mediano plazo.

La Cultura Prevencionista es una labor de reeducación o reingeniería mental en los niveles gerenciales, es decir, obtener la convicción de adoptar un liderazgo carismático y de convencimiento.

6.- CULTURA DE SEGURIDAD Y EL TRIBUNAL LABORAL.-

La duda ronda permanentemente el convencimiento del sentenciador, en especial cuando se trata de asuntos tan sensibles como es la salud y la vida, bienes jurídicos de gran trascendencia y

reconocimiento, al punto que son la primera garantía que la Constitución consigna en el art. 19, N° 1, (**Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas:**

1°. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

La ley protege la vida del que está por nacer.

La pena de muerte sólo podrá establecerse por delito contemplado en ley aprobada con quórum calificado.

Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo;), bajo el Título de las Garantías Constitucionales. Sin embargo, y para facilidad de los interesados hay sentencias de innegable carácter pedagógico que entregan reflexiones a las que hay que atender por su trascendencia y claridad. Una de ellas es la dictada por la I.C. de Apelaciones de Santiago de 28 de Marzo de 2008, Rol 3168-2007. En efecto, el primer párrafo de dicha sentencia expresa:

1°.- Que el mandato del artículo 184 del Código del Trabajo apunta a la adopción de todas las medidas tendientes a proteger la salud de los trabajadores, las que, en lo que aquí interesa, deben apuntar, primeramente, a las condiciones de seguridad en las faenas y, luego, a la mantención de los implementos necesarios para prevenir enfermedades profesionales.

Los conceptos que se transcriben indican a los participantes activos de la producción, pero, también a quienes realizan toda otra acción que confluye en esta, como asesorías en manejo conductual, personas, asuntos legales y muy especialmente, a los gestores de la prevención de riesgos laborales.

Los fallos judiciales en alguna medida son formadores de conducta social y cultural.

Ello involucra todo lo cercano a la producción de bienes y servicios, consecuentemente, los niveles gerenciales, profesionales y mandos de una empresa, deben estar atentos a lo que la judicatura señala en la resolución de conflictos sometidos a su conocimiento.

El artículo 184 del Código del Trabajo, conocido como el que dispone la **“obligación de cuidado del empleador”** respecto de sus dependientes, obliga a éste, *“a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”*, consignando de este modo la regla general en esta materia, sin perjuicio que disposiciones del mismo cuerpo legal y de la legislación destinada a prevenir riesgos laborales, disponga otras más directas y concretas, verbigracia: la obligación de informar oportuna y convenientemente los riesgos laborales que preceptúa el D.S. N° 40.

6.a) Jurisprudencia:

1.- Rol 5381-2004

Exc. Corte Suprema Cuarta Sala (Especial) 28 de Junio de 2006

El recurrente pretende que el deber previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, debe entenderse cumplido sólo si el trabajador no sufre ningún accidente durante el desarrollo de sus funciones, pues esa norma exige que las medidas a tomar por el empleador protejan eficazmente al trabajador.

Al respecto es dable señalar que el deber de protección de la vida y salud de los trabajadores ha de entenderse en el marco de la labor para la cual fue contratado el trabajador o dentro de los cometidos que se le hayan encargado por el empleador y por lo mismo sólo puede entenderse transgredida siempre y cuando el patrono infrinja la obligación de adoptar todas las medidas de seguridad.

Se trata de una responsabilidad legal, por lo tanto, bastará, en general, al empleador con acreditar que hizo efectivas esas medidas para eximirse de la responsabilidad que el legislador le atribuye en este sentido. Si bien es cierto que el legislador, ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, ha previsto el subsiguiente resarcimiento para el o los afectados, consagrando la acción pertinente en la Ley N° 16.744, no lo es menos que ni aún considerando que el deudor responde hasta de la culpa levísima, puede imputársele responsabilidad por un resultado dañoso, cuyo hecho causante escapa absolutamente a la esfera del deber de seguridad.

2.- Rol 242-2007

Corte de Apelaciones de Concepción 30 de Julio de 2007

1. Que el artículo 184 del Código del Trabajo dispone que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La disposición citada introduce como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que atañe a las cargas del empleador, la obligación de seguridad del trabajador, que se resume en que éste debe adoptar las medidas necesarias tendientes a evitar que en el lugar de trabajo, o con ocasión de él, se produzca un accidente que afecte la vida, la integridad física o psíquica, o la salud del trabajador.

Las medidas de seguridad necesarias son aquellas que permiten a un individuo común actuar conforme a pautas lógicas previamente diseñadas, para el caso que deba en un lapso de tiempo breve adoptar actitudes para evitar o mitigar un accidente.

3. Normativa sobre Seguridad, como parte del contrato de trabajo.-

Las normas de seguridad del trabajador forman parte del contrato de trabajo y son irrenunciables por ser necesarias para impedir que se dañe la vida o salud de los trabajadores.

Es obligación del empleador dar seguridad a sus trabajadores, cumpliendo así con su deber general de protección.

El incumplimiento del empleador se presentará cuando ocurra un accidente del trabajo, reflexionando que el evento a ocurrido sea porque éste no había adoptado las medidas necesarias de seguridad o porque las adoptadas no eran eficaces, surgiendo el deber de reparación como consecuencia de la obligación que él asume al celebrar el contrato de trabajo. Así, formando la obligación de seguridad parte integrante del contrato de trabajo, que es de cargo del empleador, su infracción determina, consecuentemente, la responsabilidad contractual de éste obligándolo que en el juicio laboral por accidente del trabajo se encuentre con la carga de probar que tomó todas las medidas, cuales fueron estas y la razón científica, técnica o lógica de porque no evitaron el accidente..

4. Normativa de seguridad y Código Civil.-

Que armonizando el artículo 184 del Código del Trabajo y 1547 del Código Civil, cabe concluir que en la responsabilidad contractual el incumplimiento de las obligaciones se presume, de manera que al que reclama dicha responsabilidad sólo le incumbe probar la existencia de la obligación, es decir, el hecho de haber ocurrido el accidente, calificado éste como incumplimiento contractual, pues, es precisamente eso, una infracción a la Ley contractual y a las disposiciones de seguridad laboral, pero no es necesario que deba acreditar que el incumplimiento de ésta sea culpable, dado que esa obligación es únicamente del empleador.

En cambio, el empleador que pretende liberarse de responsabilidad deberá probar haber dispuesto las medidas de seguridad adecuadas para, de este modo, entender cumplido el deber de diligencia exigido por la ley, su eficacia para el efecto y las razones de no haber impedido el siniestro.

La prueba de la diligencia excusa del deber de reparar. O sea, si el empleador demuestra que tomó todas las medidas racionalmente posibles, que estas eran eficaces y que el hecho dañoso o siniestro no le es imputable, aunque el accidente ocurra, se encuentra exonerado de responsabilidad.

La prueba de la diligencia debida o cuidado incumbe al que ha debido emplearla, esto es, al empleador, como se dijo.

El empleador debe desvirtuar la presunción de culpa, y la prueba que se produzca debe provocar la convicción en el tribunal de que se empleó la debida diligencia.

6.-b).- Lo que se debe hacer en producción.-

Dos son las materias que los operadores de la actividad productiva y sus asesores, deben tener claro en los procesos productivos:

- 1.- Las condiciones de seguridad en las faenas.
- 2.- La mantención de los implementos necesarios de prevención, conocidos como EPP (Elementos de Protección Personal), sin duda alguna se refiere a cuestiones que en Ingeniería en Prevención de Riesgos son básicamente esenciales, pues, sin la adopción de estas la suerte de los trabajadores quedaría incierta, lo que redundaría en la consumación de los riesgos, involucrando en ello a la sociedad toda.
- 3.- La Obligación de capacitar.- ART. 179.—La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

La exigencia del artículo 184 del Código del Trabajo interpretado como un mandato imperativo por los sentenciadores, coincide plenamente con el fin último querido por el legislador: Proteger la Vida y Salud de los trabajadores.

6.c).- Las expresiones de la Ley.

Otro asunto, que interesa aclarar por vía de lo ordenado en la sentencia, dice relación con la acumulación de expresiones adjetivas y adverbiales, que utiliza el legislador en la redacción de la disposición en comento: Todas, medidas necesarias, eficaces. Al respecto los magistrados parecieran percibir una duda en la interpretación del precepto, pues, aclaran con especial nitidez que:

“Las medidas de protección no sólo han de ser las necesarias - lo que ya es bastante- sino todas las que revistan ese carácter, de manera que no existe un techo o límite a la carga en examen, la que, por tanto, habrá siempre de comprender lo que se precise o haga falta para alcanzar el fin de erradicar atentados a la salud”.

Cabe señalar que este mandato ofusca a más de un interesado en apaciguar la fuerza del contenido señalando que la Ley, no puede dejar en la incertidumbre cuantitativa al empleador y bastaría que este tomara las que cree conveniente. Del mismo modo hay un cuestionamiento sobre el exceso que significa la expresión “**necesarias**” en el contexto de la actividad productiva, argumentando que lo necesario asume una suerte de subjetividad que dejaría al empleador confundido y en la indefensión, al punto que se inhibiría de ejercer una actividad productiva, con perniciosas consecuencias económicas.

La respuesta a esta inquietud surge del mismo fallo al señalar que la finalidad de la obligación de cuidado no es otra cosa que el amparo real, práctico, y que el ordenamiento impone a la empresa el deber de proteger en términos siempre positivos la integridad del dependiente.

6.d).- Unificación ideológica de los Tribunales.-

En esta concepción la jurisprudencia coincide plenamente manifestando su criterio unitario en la resolución de asunto. Así, la Excma. Corte, en fallo de 27 de Mayo de 1999, decide en forma tan contundente con lo expresado por la I.C. de Santiago. Al respecto, se señala que: ***“la palabra “eficazmente” empleada en la disposición legal citada, (art. 184 del CT), aparentemente apunta a un efecto de resultado..., pero, fundamentalmente debe entenderse referida a la magnitud de responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad, en relación con o cual cabe inferir inequívocamente una suma exigencia del legislador”.***

Las expresiones de los sentenciadores se proyectan en la realidad a los actos que surgen de la actividad productiva, donde mayoritariamente ocurren los accidentes y enfermedades del trabajo y, en ese sentido, forman parte de la cultura que el empleador,

empresario o patrón, debe tener en permanente consideración para ajustar su quehacer, indudablemente de extraordinaria importancia para la colectividad, al mandato de la Ley y a la enseñanza y apreciación de los Tribunales de Justicia, pues, desde esta atalaya jurisdiccional y cultural, se observa con claridad la importancia del desarrollo de empresas sanas, conectadas a los fines sociales y reales contribuyentes del bienestar de la Nación. En este sentido, de la proyección de las palabras de la magistratura, consignadas en este último fallo, se observa **un propósito ético y pedagógico**, dirigido, entre otros, a los operadores de una actividad fundamental para el desarrollo de nuestro país, como lo es la producción de bienes y servicios.

Señala la reflexión séptima, lo siguiente:

“que los mencionados preceptos de la Ley 16.744 apuntan a que en las empresas se logre una conciencia de seguridad, por la importancia que ella tiene para los sectores referidos: los trabajadores, sus familias, la propia empresa y la comunidad, siempre interesada en los recursos humanos”.

En nuestra calidad de profesor del Ramo de Legislación en Prevención de Riesgos, hacemos nuestras las enseñanzas de estas resoluciones judiciales e instamos a nuestros alumnos de Prevención de Riesgos, a no desprenderse de los principios que entrañan.

