

COMENTARIO ACERCA DE LA PROPOSICION JURIDICA DEL DECRETO N°40.

Prof. M. Muñoz

www.lexpopuli.cl

www.prevelexchile.cl

I.- ANTECEDENTES GENERALES:

El Decreto n°40 fue promulgado el 11 de febrero de 1969, y actualizado por el Decreto n°95 del 16 de septiembre de 1995. Tiene por objeto establecer las normas que regirán la aplicación del título séptimo de la Ley 16.744, sobre Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Decreto n°40, también se preocupa de reglamentar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. El art. 184 del C del Tr., se conoce como "La Obligación de Cuidado del Empleador"

Código del Trabajo.

Art. 184. 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.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

PREGUNTAS:

¿Qué REGLAMENTA EL DS. N° 40?

¿Qué ES LA OBLIGACIÓN DE CUIDADO DEL EMPLEADOR?

¿Qué DEBERES DE CUIDADO EXIGE EL ART. 184?

II.- TITULO SÉPTIMO DE LA LEY 16.744 SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES.

El Título séptimo de la citada ley comienza en el artículo 65 y termina en el artículo 71, incluyendo materias fundamentales como la competencia del servicio de Salud en la supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Señala también la obligación de crear uno o más Comités Paritarios en empresas que trabajen más de 25 personas, y las funciones propias de dicho Comité. La obligación de mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad y **la sanción a los trabajadores que no cumplan dichos reglamentos.**

En los artículos 68, 69 y 70, la Ley 16.744, se relaciona con la responsabilidad de los culpables en los accidentes del Trabajo, tanto en su aspecto criminal como civil y administrativo.

LEY 16.744

Artículo 67° Las empresas o entidades estarán obligados a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos 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, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 68° Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en

caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Artículo 69° Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Artículo 70° Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

PREGUNTAS:

¿Cómo se relaciona el DS 40 con la Ley 16.744?

¿Hay alguna relación entre los arts. 67 y 68 de la Ley con el art. 184 del C. del Tr.?

¿Qué sanciones administrativas establecen los arts. mencionados?

El art. 70, aplica una multa al trabajador que actúa con negligencia inexcusable, que dice al respecto el DS. 54?

En cuanto al artículo 184 del Código del Trabajo, que se encuentra bajo el Libro II, **sobre la protección de los trabajadores, se expresan en dicha disposición las obligaciones del empleador:**

a) tomar todas las medidas necesarias;

b) para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores;

c) mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad de las faenas

d) entregar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales; e) mantener elementos a los que el accidentado pueda acceder a una oportuna y adecuada atención médica.

III.- DE LA FISCALIZACIÓN:

1.- El Código del Trabajo en el artículo 191 entrega la fiscalización del cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles en relación al adecuado funcionamiento de instalaciones, maquinarias, equipos e instrumentos de trabajo, otorgando la facultad de aplicar multa por las infracciones que hubiere comprobado.

2.- El artículo 190, el Código del Trabajo entrega al Servicio de Salud, la reglamentación de la forma y medidas mínimas de higiene y seguridad que en los trabajos y la salud de los trabajadores aconseje, ordenando reformas a las medidas que estimen no adecuadas para la seguridad de los trabajadores.

3.- La fiscalización de las normas de higiene y seguridad y en general las de protección al trabajador **otorgan una acción popular**, esto es, para que cualquiera persona legalmente individualizada y por la vía administrativa que corresponda, pueda denunciar las infracciones de las normas sobre protección a los trabajadores, quedando obligados a efectuar las denuncias en forma especial:

1) los Inspectores del Trabajo,

2) personal de carabineros de Chile,

3) los Conductores de medios de Transportes Terrestres,

4) los Capitanes de naves Mercantes Chilenas o Extranjeras;

5) los Funcionarios de Aduanas y los encargados de las labores de carga y descarga de los Puertos.

PREGUNTAS:

¿Quiénes FISCALIZAN?

¿Qué SANCIONES PUEDEN IMPONER LOS FISCALIZADORES?

El artículo 2º del Decreto n°40, ordena al Servicio Nacional de Salud, fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro:

a) las Mutualidades de Empleadores,

b) las Empresas de Administración Delegada.

Estas entidades, deberán cumplir en forma adecuada y satisfactoria, las disposiciones sobre Organización, Calidad y Eficiencia, de las actividades de prevención. Igual obligación tienen para aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

IV.- ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO.

El Título II del Decreto 40, en sus artículos 3 a 7, entrega normas a las que deben ceñirse estrictamente las Mutualidades de empleadores y las empresas de administración delegada.

El artículo 3º, entrega la primera obligación:

a) realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.

Esta obligación debe cumplirse teniendo para estos efectos:

a) una organización estable

b) que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en sus empresas afiliadas,

c) disponiendo de registros por actividades en que conste la magnitud y naturaleza de los riesgos, las acciones desarrolladas para su prevención y los resultados efectivos y reales obtenidos en esta función.

Los Organismos Administradores deben tener **personal especializado** en prevención.

Esta especialización será calificada previamente por el Servicio de Salud, pero en todo caso, la dirección inmediata y los cargos claves como jefatura deben ser ejercidas por expertos en prevención.

Por otra parte, el artículo 4º, agrega que las Administradoras deben disponer de personal especializado suficiente; a tiempo completo; para asegurar una función satisfactoria en las empresas asociadas.

Se considerará solamente cumplida esta condición o requisito, **cuando exista una proporción promedio individual, no superior a 80 empresas.**

Es hace necesario enfatizar que nos referimos al personal especializado, es decir, expertos en prevención que no deben ser inferior en número, en proporción, a un experto por cada 80 empresas, por cuanto dentro de este número de expertos no se puede considerar el personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos. Al respecto el Servicio de Salud debiera hacerse cargo de este mandato legal y rendir informes públicos sobre la materia. Ello por cuanto los accidentes no disminuyen dejando una carga pesada y dramática a la sociedad, lo que implica entre otras omisiones la adecuada fiscalización de las normas orgánicas por las que se rigen las administradoras.

Esta importante obligación de las administradoras debiera ser verificada por el Servicio Nacional de Salud, para ello las Mutuales deben entregar todos los antecedentes que disponga.

Además de las Mutuales existen en las actividades de prevención, las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada,

- a) carácter que será permanente y que
- b) deberá basarse en una organización estable y a

c) cargo de uno o más expertos en prevención.

Uno de los requisitos que señala el artículo 6, es que las acciones de la administración delegada,

d) sean efectivas.

El incumplimiento de estos requisitos puede implicar la revocación de la delegación.

Finalmente, es una exigencia que debe cumplir la Administración Delegada, acompañar todos los antecedentes que se requieran para la aplicación de la Ley 16.744 conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento, lo que constituye en la práctica una memoria explicativa sobre:

a) actividades de prevención de riesgos proyectadas;

b) información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

V.- 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 las siguientes acciones mínimas:

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.

VI .- SOBRE EL REGLAMENTO DE EXPERTOS.

Los expertos en prevención de riesgos, se clasificaran en (artículo 9):

- a) Profesionales en prevención de riesgos y
- b) Técnicos en prevención de riesgos

a) Los profesionales en Prevención de riesgos.

Son : 1.- los Ingenieros e Ingenieros de Ejecución, pero, que sus especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e Higiene del Trabajo

2.- Los Constructores Civiles que posean un post título en prevención de riesgos, obtenido en un Programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas.

3.- Los Ingenieros de Ejecución con mención en Prevención de riesgos, de Universidad o Instituto Profesional reconocido.

b) Los Técnicos en Prevención de Riesgos.

Son todos los técnicos en Prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Los Departamentos de Prevención, siempre deberán estar a cargo de un experto, de una de las dos categorías. Las características de la empresa, en cuanto los riesgos, número de trabajadores, actividades que realice en su función productiva, determinarán la calidad del experto y la prestación de servicios completa o parcial.

En la situación estándar o normal de la cotización adicional genérica y en las empresas de menos de mil trabajadores, podrá estar a cargo del Departamento un experto de cualquiera de estas categorías o de un experto profesional si el número de trabajadores es igual a mil o superior a esa cifra.

Del mismo modo, si la cotización adicional genérica es e 1.7% y el número de trabajadores inferior a 500, el Departamento de Prevención podrá ser dirigido por cualquiera de estos expertos y de un experto profesional si el número de trabajadores es igual o superior a 500.

Si la cotización adicional genérica es de 2.55% o 3.4%, el Departamento de Prevención deberá ser dirigido siempre por un experto profesional, cualquiera sea el número de trabajadores de la empresa.

VII.- TABLA DE TIEMPO DE ATENCION.

D.S. 95, 1995.

D.S. 40.-

Artículo 11°. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)

N° Trabajadores Cotización Genérica (D.S.110)

0% ó 0,95% 1,7% 2,55% 3,4%

De 101 a 200 1,0 1,0 1,5 2,0

De 201 a 300 1,5 2,0 2,5 3,0

De 301 a 400 2,0 2,5 3,0 3,5

De 401 a 500 2,5 3,0 3,5 4,0

De 501 a 750 3,0 T.C. T.C. T.C.

De 751 a 1000 4,0 T.C. T.C. T.C.

Mayor de 1000 T.C. T.C. T.C. T.C.

T.C.= Tiempo completo.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65° de la ley 16.744.

VIII .- DE LAS ESTADISTICAS.

Los Departamentos de Prevención tiene la obligación de llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales. Deberán computar como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes.

Tasas de Frecuencia: Es el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

Tasas de Gravedad: Es el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

Se deberá agregar al tiempo de ausencia al trabajo, el número de días necesario de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muerte.

En las tasas a que hemos hecho referencias solo se incluirán aquellos lesionados cuya ausencia haya sido igual o superior a una jornada normal.

Asimismo, se incluirán en aquellos casos de trabajo liviano, al accidentado no ausente pero impedido de efectuar su actividad habitual.

IX.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN LAS ESTADISTICAS:

Las empresas que no están obligadas a tener Departamento de Prevención, deben llevar también la información básica para el computo de las tasas de frecuencia y de gravedad.

Las empresas adheridas a una Mutual, deben comunicar mensualmente estas informaciones a su administradora, a fin de que ésta la comunique al Servicio de Salud

X.- 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.

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.

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. 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.

XI.- 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.

Destruir o deteriorar material de prevención, como señal éticas 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, desobederlas y no cumplir en general las medidas de higiene y seguridad impartidas.

XII.- NEGLIGENCIA INEXCUSABLE:

¿Qué ES LA NEGLIGENCIA INEXCUSABLE?

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.

XIII.- LAS SANCIONES:

Una materia de fundamental importancia es lo referente a las sanciones por incumplimiento a las normas de higiene y seguridad por parte de los trabajadores.

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.

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% de 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.

El Código Sanitario, en su libro III, se refiere a la higiene y seguridad del ambiente y lugares de trabajo y en el artículo 82, establece que el Reglamento deberá señalar dichas condiciones. En sus artículos 174 y siguientes, el Código Sanitario, señala, los procedimientos de reclamación de

sanciones y de las medidas sanitarias contra las empresas que no cumplan con las normas de higiene y seguridad.

Que como sanción también se encuentra la dispuesta en el artículo 160 n°5, 6 y 7, en relación a medidas de higiene y seguridad respecto de los trabajadores y los materiales o equipos de trabajo. 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.

XIV.- OBLIGACION DE INFORMAR: extrema importancia.

¿Qué SE INFORMA?

¿Cuándo se informa?

¿dónde se informa? ¿Qué medidas de aseguramiento debe tomar el prevencionista?

Una de las obligaciones de mayor importancia que tiene los empleadores, es la de informar:

a) oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores

b) los riesgos posibles y probables que se derivan de las labores en los frentes de trabajo, faenas u obras y

**c) de las medidas preventivas para evitar la consumación de dichos riesgos, así como de los
d) métodos de trabajo correctos.**

Lo anterior implica todo un proceso de gestión en prevención de riesgos que implica la información a los trabajadores de los posibles riesgos, su visualización y análisis, la planificación de las labores en base a métodos de trabajo correcto y la forma de aplicar los medios de preventivos, equipos de protección personal y elementos de protección en la faena, en especial, deberá informarse a los trabajadores sobre todo elemento, producto o sustancia, la identificación de los mismos, características propias para identificarlos plenamente en su grado de peligrosidad, como el aspecto, color, olor, consistencia, volatilidad, grado de inflamabilidad, en términos y expresiones entendibles para los menos informados. Asimismo, cada trabajador deberá ser controlado en el tiempo permitido de contacto con dichos productos e informársele de los peligros que entrañan para su salud y de la forma, los medios y las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar los riesgos.

En complementación con lo dispuesto en el artículo 21 , el empresario deberá mantener a disposición de los trabajadores equipos y dispositivos necesarios para reducir los riesgos, los cuales deberán cumplir con los requisitos de certificación que le son necesarios para asegurar su eficacia.

Por otra parte, este cumplimiento los empleadores lo deben realizar al momento de la contratación de los trabajadores o cuando estos deban enfrentarse a las actividades riesgosas y en ausencia de Comités Paritarios o departamentos, será el propio empleador quien informa y capacite a sus trabajadores.

El artículo 24, expresa, que la sanción en que incurren los empleadores en el incumplimiento de estas normas, es la que establece los artículos 11 y 13 del Decreto 173 de 1970, y sin perjuicio de las sanciones criminales y administrativas y civiles expresadas en el artículo 69 de la Ley 16.744, es decir, sanciones

administrativas; criminales y civiles, consistentes estas últimas en indemnizaciones de los perjuicios causados al trabajador.