



Aportes para reflexionar y organizarse en torno a la *Salud Laboral Docente*

La salud laboral suele ser un tema poco abordado, tanto desde las políticas como desde los propios trabajadores. Aprovechando los diversos acontecimientos de este año, que nos mostraron la importancia de la seguridad en los lugares de trabajo y las negativas condiciones materiales y psicosociales en las que muchas personas se desempeñan laboralmente, es que quisimos abrir un espacio para reflexionar sobre los comités paritarios, instancia poco conocida, donde los profesores, en tanto trabajadores, pueden organizarse para proteger su salud y exigir mejores condiciones.

Exponemos en estas páginas dos artículos que se complementan. El primero corresponde a la experiencia y reflexión que ha tenido este año el equipo de Salud Laboral Docente que se formó en el Regional Valparaíso del Colegio de Profesores, y luego, un texto escrito por académicos de la Universidad de Chile y de la Universidad de Valparaíso relativo a los marcos regulatorios relacionados con las enfermedades, accidentes y condiciones de trabajo, explicando en este contexto qué son los comités paritarios y cuáles serían sus proyecciones.





Salud laboral y comités paritarios: **abriendo un camino de trabajo gremial en la Región de Valparaíso**

**Equipo Salud Laboral
Regional Valparaíso, Colegio de Profesores de Chile, A.G.¹**

El tema de la Salud Laboral –muy en boga por la contingencia nacional provocada por el caso de los mineros– en general es poco conocido y abordado en las organizaciones de los trabajadores. Convencidos de que es un ámbito potencial de trabajo interesante para organizar a los docentes en la defensa de sus condiciones laborales, los dirigentes de la Región de Valparaíso empezamos a trabajar en ello.

Lo primero fue empezar a estudiar y problematizar el tema de la salud y el trabajo. Revisando literatura al respecto nos encontramos con dos definiciones que nos parecieron interesantes. La primera, la de la Organización Mundial de la Salud: *“un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales”* (OMS, 1948). La segunda, la de Mauricio Levine: *“Fase de la vida en que hay una adaptación positiva al medio ambiente por parte del organismo humano en sus niveles fisiológico, psicológicos y social, y que produce crecimiento y desarrollo”* (Levine, M; citado en Apuntes de Desarrollo Personal, 1967).

Desde estas conceptualizaciones podemos señalar que salud no se refiere simplemente a un estado de no-enfermedad, sino que se trata de un concepto bio-psicosocial más complejo, que se refiere a la búsqueda de un bienestar permanente, lo que nos lleva a plantearnos tres ideas importantes con respecto a una salud plena:

- a) Permite una adaptación positiva al medio ambiente (laboral, social, psicológico, etc.).
- b) Produce crecimiento (como persona, como docente, como ciudadano, etc.)
- c) Implica desarrollo (de las potencialidades que le permitirían ser un mejor ser humano).

Es decir, el alcanzar un estado de bienestar completo no es algo mecánico ni automático, sino que se logra producto de la dinámica de la interacción entre el individuo y su medio ambiente (familiar, social, psicológico, laboral, etc.), que requiere condiciones y esfuerzos.

¹ Hayleen Oyarzo, Sonia Salas, Beatriz Yáñez, Leticia Zeballos, Víctor Zelaya, Sandra Zepeda, Luis Zuñiga.



Es desde esta visión de la salud que abordamos el tema de la Salud Laboral, asumiendo, además, como lo señala Dejours (1980), que el trabajo no es neutral: o bien produce un malestar con consecuencias negativas para la persona o por el contrario, permite el bienestar y fortalecimiento de quienes lo efectúan. La salud laboral, entonces, debiera preocuparse del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización como en las consecuencias de éste.

La importancia de enfocarse al desarrollo de la salud laboral, es la de dejar de asumir como normal el “sufrimiento” o “dolor” cotidiano para pasar a entenderlo como un factor que pone en riesgo a los trabajadores. Si bien, el trabajo docente se ha comprendido históricamente vinculado a una identidad “apostolar” (Nuñez, 2004; Esteve, 1987), consideramos que no por esto debe mantenerse una carga de trabajo y condiciones laborales inusuales a otros empleos. El gremio docente no puede aceptar, sin previa crítica, los mandatos sociales que sobre él recaen, es un paso previo obligado el situar su labor en el contexto actual de los avances en materia de derechos laborales. Esto último, considerando que desde 1999 la definición de trabajo se ha ampliado,

incorporando en él la cuestión de la calidad y la cantidad como indicadores para determinar su situación.

Bajo la mirada amplia del concepto de salud es interesante reflexionar acerca de las posibilidades que abre la existencia de los Comités Paritarios. En esta línea, una de las primeras cuestiones que consideramos de importancia es la de poder generar un espacio colectivo, un espacio que pueda anclar intereses de todos los docentes en tanto que vincula el trabajo de cada uno con un ámbito muchas veces dejado de lado: la vivencia personal.

Entender a los comités paritarios como un espacio relevante frente al resguardo de nuestra salud otorga a los mismos una responsabilidad mucho mayor que la que suele entenderse. Por una parte, exige que cumplan sus funciones en tanto reguladores y fiscalizadores de las condiciones laborales asociadas a los riesgos comúnmente conocidos (infraestructura, seguridad, ambiente físico, carga de trabajo etc.), pero, por otra, exige de los mismos una inspección y reflexión continua en torno a las formas de organización del trabajo que se encuentran en constante transformación y que, por tanto, exigen de una visión articuladora y no parcelada de cómo es que los riesgos laborales están presentes e ingresan en nuestra labor.

Salud Laboral y comités paritarios en la Región de Valparaíso

Cuando comenzamos a problematizar la cuestión de la Salud Laboral Docente fue imposible, desde luego, no asumir la revisión de los marcos legislativos que regulan tanto la profesión docente como la del resto de los trabajadores. Lo primero que detectamos en el gremio fue una gran desinformación y desconocimiento sobre dichos marcos, entre ellos, el de los Comités Paritarios, instrumento estipulado en la ley 16.744 del año 1968, para la defensa de nuestros derechos laborales. Esta situación, aun cuando podríamos argumentar que responde principalmente a la falta de espacios y momentos de encuentro gremiales, es también en gran parte responsabilidad de cada uno de los trabajadores.

Podemos decir, además, que si bien han existido formas incipientes de creación de los Comités Paritarios en la región, esto ha encontrado diferentes trabas, ya sea por los prejuicios asociados al carácter gremial del mismo, como al factor ya mencionado, su desconocimiento.

Lo que se conoce en todos los establecimientos son más bien los comités de seguridad escolar, conformados por los diferentes estamentos de los establecimientos (dirección, apoderados, profesores y estudiantes) y cuya función es la de velar y visualizar los posibles agentes que puedan originar accidentes dentro y fuera de los colegios y liceos. Estos comités se organizan a través de monitores (estudiantes) cumpliendo una función de líderes, organizando al alumnado frente a diferentes eventualidades como catástrofes, incendios etc., pero también colaboran en la reducción de riesgos en los recreos, etc. Estos comités de seguridad escolar se tienden a homologar a los comités paritarios, postergando con esto la organización y creación de espacios de legítima reivindicación laboral. Decimos esto porque si bien los comités de seguridad escolar colaboran con la seguridad y reducción de riesgos en los establecimientos, sus funciones van fundamentalmente enfocadas hacia las conductas de los alumnos y a dinámicas escolares, pero no velan por la salud de los trabajadores de los establecimientos en

términos de problematizar las condiciones laborales y los efectos de la organización del trabajo docente, funciones que sí pueden y deberían asumir los comités paritarios.

Cuando empezamos este trabajo desde el Regional de Valparaíso nos dimos cuenta de la importancia de conformar un Departamento de Salud Laboral que articulara intereses y problemáticas comunes a los docentes de manera de poder ir más allá de lo que está asumido por el sentido común como tal. Por ello creamos dicho comité el cual cumple el rol de facilitar el acceso a la legislación y marcos teóricos vinculados a la salud laboral, tales como los manuales editados por la OIT como el de Manuel Parra (2003) o el reconocido manual "El Trabajo y la Salud" de las autoras nacionales Magdalena Echeverría y Solange Duhart (1988), entre otros, que entregan una base inicial para comprender a cabalidad la relación Salud-trabajo y desde aquí, dan pie a la acción colectiva y a la conformación de los comités paritarios. Al mismo tiempo, creemos que desde este departamento de salud laboral, debiéramos exigir a los empleadores responsabilidad sobre la salud de sus trabajadores, lo que implica que también se responsabilicen de una mejor educación. Lo que pensamos es que con una mejor salud los educadores podrán realizar de mejor manera su trabajo y bajo este argumento, no sólo ganan los empleados, sino también los beneficiarios de sus servicios. Por lo mismo, en la Región de Valparaíso estamos trabajando la posibilidad de abrir diálogos institucionales entre el gremio y los empleadores para un trabajo conjunto.

¿Qué deberían hacer los comités paritarios?

Asumiendo la importancia de los Comités Paritarios nos preguntamos por las tareas que nos parece podríamos asumir:

- Minimizar los actos inseguros, sobre todo, desde la idea del autocuidado y la prevención que debe ser socializada en todos los espacios educativos.
- Trabajar con datos estadísticos pues la legislación sobre enfermedades laborales se fundamenta específicamente, en la existencia, o no, de evidencia que pueda revelar condiciones laborales que "enferman". En





este sentido es importante conocer, con registros de cada escuela, las enfermedades que afectan a los profesores y su existencia –tengan éstas o no la repercusión de una licencia médica–.

En rigor, esta tarea, más allá de la acumulación de estadísticas, debiera ser un ejercicio de interpretación y análisis de las mismas, así como contribuir a mejorar las formas actuales de nuestra organización, en un trabajo conjunto de los comités paritarios con el departamento de Salud Laboral Docente y profesionales vinculados al área de la Salud.

Situaciones cotidianas como la falta de espacios temporales para planificaciones, la excesiva carga de trabajo que se lleva a los hogares, la pérdida de espacios para colaciones, etc.; todos factores que, a pesar de aparecer en estudios como el de la UNESCO (2005), no han implicado transformaciones laborales y parecieran ser mudos comentarios para las autoridades. Son todas estas cuestiones las que pretendemos abordar en una lucha por la dignificación de la profesión docente desde una visión amplia de la salud.

En resumen, los paritarios son relevantes, pero sólo adquieren esta cualidad en la medida en que son explotados como un espacio en el que recae la importante tarea de gestionar condiciones laborales que no obvian la relación hombre-trabajo y que, por tanto, amplían la reducida visión que se tiene de los mismos.

Referencias

- Apuntes de Desarrollo Personal. (1967).
 Dejours, Christophe. (1980) Trabajo y desgaste mental. Editorial Lumen, Buenos Aires, Argentina.
 Duhart, S. y Echeverría, M. (1984) El Trabajo y la Salud. Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago, 1984.
 Esteve, José. (1987) El malestar docente. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
 Nuñez, Iván. (2004) La identidad de los docentes. Una mirada histórica en Chile.
 UNESCO. (2005) Condiciones de Trabajo y Salud docente.
 Parra, M. (2003) Conceptos básicos en Salud Laboral. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.



Conociendo los marcos regulatorios para proteger la salud laboral

Rodrigo Araya¹, Rodrigo Cornejo², Nora Gray³

Tras el accidente de la mina San José de Copiapó, ocurrido el 5 de Agosto de 2010 y el mediado rescate de los “33 Mineros”, la problemática de la Seguridad y Salud Laboral ha estado más en boga que nunca. El caso de estos 33 hombres que estuvieron 72 días atrapados bajo tierra dejó de manifiesto las precarias condiciones laborales en las que trabaja gran parte de los chilenos, mostrando las graves consecuencias que esto puede llegar a tener en la vida de los trabajadores. Por otro lado, diversos analistas y los mismos mineros⁴, han mostrado cómo algunas veces los mecanismos de prevención y las fiscalizaciones no funcionan de forma correcta.

En Chile, el marco jurídico que regula esta área del trabajo es la Ley N° 16.744 que estipula la existencia del “Seguro Obligatorio contra Riesgo de Accidentes y Enfermedades Profesionales”. Esta ley fue promulgada antes de la dictadura en el año 1968 y ha sido modificada en múltiples ocasiones. Este seguro social obligatorio, a cargo del empleador, “regula y cubre los accidentes por causa o con ocasión del trabajo y las enfermedades provocadas por una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo (enfermedades profesionales) que provoquen incapacidad o muerte” (Ley 16.744).

La Ley y su Reglamento de Aplicación establecen: las personas protegidas, la cobertura de los eventos (accidentes y enfermedades), la administración del seguro, el financiamiento, las prestaciones para los afectados (médicas y económicas), las herramientas de prevención y fiscalización, las obligaciones de los distintos organismos involucrados y las multas correspondientes a la falta del cumplimiento de la ley.

Según esta ley, la administración de este Seguro está a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las cajas de Previsión y de las Mutuales de Empleadores. Actualmente en Chile, después de la destrucción del sistema de seguridad social ocurrido durante los últimos 30 años, las Mutuales, entidades supuestamente “sin fines de lucro”, han pasado a ser instituciones que representan los grandes grupos económicos y que no tienen, por tanto, la independencia necesaria para cumplir con la labor que les fue encomendada por ley. Las administradoras con mayor cobertura son: La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (dependiente de la Corporación de la Producción y el Comercio), La Mutual de Seguridad de la Cámara de la Construcción (CCHC) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Estas tres

¹ Licenciado en Psicología Universidad de Chile. Miembro de www.opech.cl y miembro de www.centroalerta.cl. Miembro de la Red Latinoamericana de Estudios Sobre el Trabajo Docente (neodat@gmail.com).

² Académico Departamento de Psicología Universidad de Chile. Miembro de www.opech.cl y miembro de www.centroalerta.cl. Miembro de la Red Latinoamericana de Estudios Sobre el Trabajo Docente (rodrigo.cornejo@u.uchile.cl).

³ Académica Departamento de Salud Pública Universidad de Valparaíso y miembro de Asociación Latinoamericana de Medicina Social. Miembro de ESTRADO Red Latinoamericana de Estudios Sobre el Trabajo Docente (nora.gray@uv.cl).

⁴ Entrevista a Manuel González, minero y rescatista de los trabajadores atrapados, 15 octubre de 2010, www.cooperativa.cl



Enfermedades, accidentes y condiciones de trabajo

La existencia de esta ley tiene su sustento conceptual en los conocimientos aportados desde distintas ramas de investigación, sobre las intensas relaciones existentes entre la salud/enfermedad de los trabajadores y las condiciones laborales que ellos enfrentan. La medicina ocupacional, la sociología del trabajo, la psicología laboral, la ergonomía, el prevencionismo y otras disciplinas han demostrado, a lo largo de las últimas cuatro décadas, que no son los oficios o empleos en sí los que enferman, sino las condiciones concretas en que éstos se realizan (Parra, 2001; Dejours, 1988; Mendel, 1993, en Cornejo, R. & Parra, M., 2010).

Cobra vital relevancia, entonces, conocer las condiciones reales en que desempeñamos nuestro trabajo. También es importante conocer cuáles son las condiciones de trabajo que generan riesgo para la salud y el bienestar; de acuerdo al conocimiento acumulado durante las últimas décadas. Éstas se denominan Condiciones o Factores de Riesgo en el trabajo. Se han identificado dos grandes grupos: los factores de riesgo materiales y los factores de riesgo psicosociales⁵. Los primeros se refieren a las condiciones materiales, medibles, de trabajo que son peligrosas para la salud y que pueden resultar obvias, tales como: salarios, tipos de contrato, exposición a materiales riesgosos, exigencias para el cuerpo de los trabajadores (ergonomía), etc.

concentran más del 70% de la masa laboral cubierta que serían más de tres millones de trabajadores. En el resto de las empresas que no están afiliadas a mutuales, el seguro social es administrado por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), organismo público que presta las asesorías y capacitaciones correspondientes en materia de salud y seguridad laboral.

Las consecuencias que conlleva este tipo de administración son varias, una de ellas es que la elección del Organismo Administrador está a cargo del empleador y no de los trabajadores, por tanto será la Patronal la que tendrá que elegir la "mejor opción", dentro de las alternativas que proporciona el mercado previsional, para sus trabajadores. Otra consecuencia que produce este sistema de administración es que las Aseguradoras Privadas (Mutuales) que administran el Seguro y cubren los gastos que conllevan los accidentes y enfermedades, son las mismas entidades privadas que proporcionan el experto (Prevencionista) que define si el evento debe ser cubierto o no por la Aseguradora y que "facilita las capacitaciones y asesora el funcionamiento de los comités paritarios".

Las condiciones psicosociales del trabajo docente son aquellas relacionadas con la forma en que se organiza el proceso de trabajo, así como con las relaciones laborales y de poder que se establecen en las instituciones educativas entendidas como locales de trabajo. Las condiciones psicosociales que, se ha demostrado, más influyen en la salud docente son: Demandas del trabajo (administración de la carga de trabajo, distancia entre lo prescrito y lo real, posibilidad/imposibilidad de la tarea; ambigüedad, contradicción entre las tareas); Control sobre el proceso de trabajo (autonomía); Apoyo social en el trabajo (de las direcciones, de las jefaturas técnicas pedagógicas, de los colegas); Significatividad del trabajo (propósito moral sobre el trabajo, construcción de objetivos no instru-

⁵ Ver Revista Docencia N° 35, año 2008.



mentales en el trabajo); Condiciones institucionales para las prácticas reflexivas en las instituciones, clima laboral, participación en la escuela, gestión de la relación con el entorno social problemático del trabajo (especialmente la violencia) (Cornejo & Parra, 2010). De esta manera, las consecuencias que provocan estas condiciones riesgosas de trabajo son el malestar, las enfermedades y los accidentes laborales.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

En relación a la Prevención de Riesgos Profesionales, en el Artículo N° 66 se establece obligatoriamente la creación, en toda industria o faena con más de 25 personas, de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS). Éste es un organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores cuya función es detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Este organismo es Tripartito, ya que está integrado por tres representantes de la empresa, tres de los trabajadores y un asesor experto en prevención de riesgo que lo asigna la Administradora del Seguro. Los representantes de la empresa son escogidos por su directiva, en cambio, los representantes de los trabajadores son elegidos por votación secreta.

Las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son:

- 1) Asesorar a los trabajadores para el uso correcto de los equipos de protección personal.
- 2) Vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad.
- 3) Investigar causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa o que tengan su origen en el trabajo que se realiza en ella.
- 4) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5) Adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales.
- 6) Cumplir funciones encomendadas por el organismo administrador.
- 7) Promover la capacitación.

De esta manera, las medidas de prevención que indique el Comité tienen que obligadamente ser puestas en práctica por la empresa y sólo podrán ser apeladas ante el organismo administrador dentro de un plazo determinado. Si es que no se cumplen las obligaciones adoptadas por los Comités, el Servicio Nacional de Salud, de acuerdo al Código Sanitario, multará a los responsables de la falta y hasta podrá clausurar cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

La constitución y el funcionamiento de estos comités está regulado por el Reglamento de los Comités Paritarios que establece los mecanismos de elección, designación del fuero laboral (sólo un trabajador tendrá fuero laboral) y los roles que se desempeñan en los CPHS que serán tres: el Presidente, el Secretario y los demás integrantes⁶. Las reuniones ordinarias de los comités serán mensuales y deben hacerse en las horas de trabajo, considerándose ese tiempo para los trabajadores como tiempo trabajado.

Aspectos críticos y proyecciones

En relación a las precarias condiciones laborales y a las consecuencias riesgosas que pueden llegar a tener para la salud de los trabajadores, una gran limitación que debemos tener en cuenta es que las tasas de accidentes laborales en Chile están infravaloradas, pues existe un sub registro histórico (que es un problema internacional en salud laboral), no

⁶ La función del Presidente es la de disponer del lugar, dirigir la reunión y firmar las actas de cada reunión, además de relacionarse con los otros organismos de la empresa. El Secretario tomará el acta de las reuniones tratadas y citará las reuniones. Y los demás integrantes deberán asistir a las reuniones, colaborar y trabajar en las comisiones de acuerdo al programa establecido.

se avisan todos los accidentes y los administradores del seguro no manejan un sistema único de estadísticas. Por otro lado, las enfermedades profesionales constituyen un gran vacío para la investigación y las estadísticas epidemiológicas, pues en la legislación chilena cuesta mucho demostrar que una enfermedad tiene su origen en el trabajo, aunque existan precedentes.

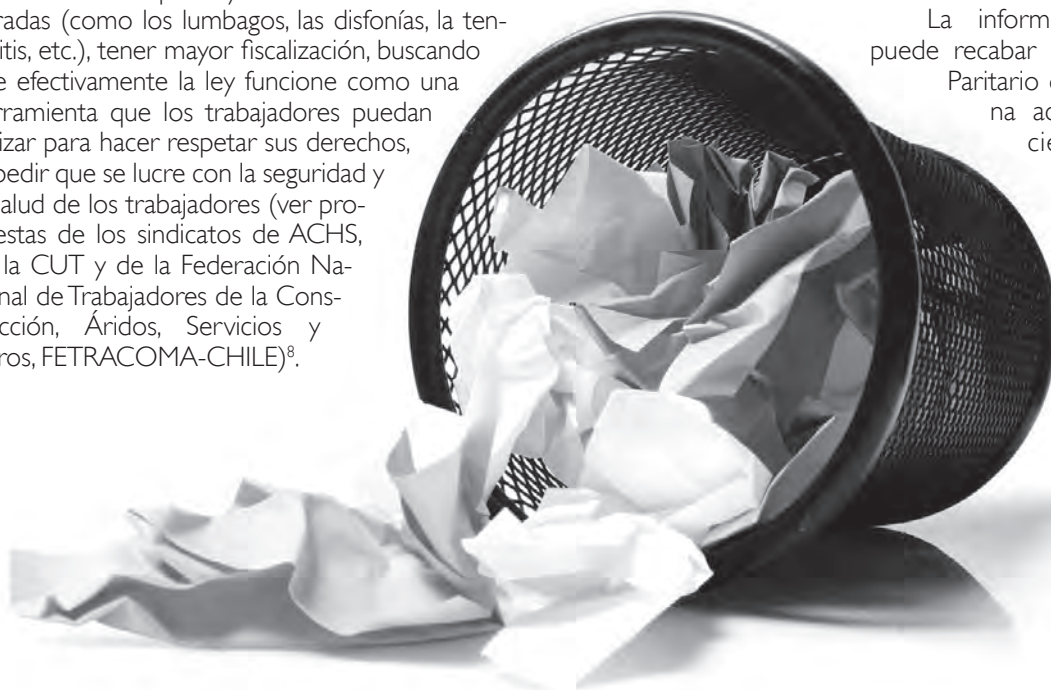
Por otro lado, tras el accidente de los 33 mineros, diversos actores sociales han comenzado a cuestionar el Marco Jurídico que regula los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales y la forma en que este seguro social funciona. El mismo Poder Ejecutivo ha creado una comisión asesora que reformule aspectos de la Ley 16.744 con el objetivo de evaluar las condiciones de seguridad laboral en el país y sobre la base de este diagnóstico, hacer propuestas de reformas que permitan mejorar las regulaciones sobre higiene y seguridad, y condiciones en el trabajo⁷.

A su vez, distintos sindicatos han comenzado a levantar discusiones y a construir propuestas de modificaciones a esta Ley que apuntan a mejorar las condiciones de seguridad y salud, ampliar la cobertura a enfermedades que hoy muchas veces no son consideradas (como los lumbagos, las disfonías, la tendinitis, etc.), tener mayor fiscalización, buscando que efectivamente la ley funcione como una herramienta que los trabajadores puedan utilizar para hacer respetar sus derechos, impedir que se lucre con la seguridad y la salud de los trabajadores (ver propuestas de los sindicatos de ACHS, de la CUT y de la Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Áridos, Servicios y Otros, FETRACOMA-CHILE)⁸.

Otro problema es que en la mayoría de las empresas chilenas, los Comités Paritarios no tienen el valor ni cumplen todas las funciones que podrían tener para los trabajadores, pues muchas veces los comités, tanto por la poca información como por el mal asesoramiento de parte de los prevencionistas, no son aprovechados por los trabajadores y funcionan para la patronal o simplemente como un organismo más de la empresa, sin mayor peso.

De hecho, se suele discutir que no tienen regularidad en su funcionamiento, no se reúnen con la periodicidad requerida y tampoco tienen en realidad el carácter de "Paritario", es decir, que representen efectivamente al empleador y a los trabajadores. Sin embargo, la Ley es clara en darle la atribución de ser los principales responsables en la investigación de los accidentes del trabajo. La determinación de los sectores o áreas más comprometidas en una empresa desde el punto de vista de la seguridad es una función que estos Comités debieran realizar y actualizar permanentemente, con revisiones periódicas, estudios e informes relativos a lo observado, y difundidos a toda la comunidad de la empresa.

La información que puede recabar un Comité Paritario que funciona activa y eficientemente es crucial para



⁷ Ver www.comisionseguridadeneltrabajo.cl

⁸ Para conocer una síntesis de estas propuestas ver en www.centroalerta.cl



la prevención de los problemas derivados de condiciones laborales riesgosas. De hecho, en su concepción original, el concepto de “fuero” para uno de los tres trabajadores elegidos para ser representante de sus pares se pensó como un elemento facilitador para que el Comité Paritario ejerza su función con mayor libertad frente a la empresa, puesto que de este modo el trabajador quedaría protegido por el periodo que cumpla su labor.

A su vez, los comités paritarios son una herramienta con la que cuentan los trabajadores y trabajadoras de las empresas que puede prestar mucha ayuda en otros ámbitos, más allá de lo estrictamente

relacionado con la prevención de accidentes laborales. Se ha propuesto, por ejemplo, que puede actuar como “garante” de imparcialidad y protección de los trabajadores en situaciones conflictivas laborales, como es el estudio de denuncias de acoso laboral (Reynaldos & Gray, 2008). Puede ser un apoyo también para la empresa, como equipo colaborador en la organización de planes de emergencia, función que efectivamente muchos Comités Paritarios han cumplido en el país con posterioridad al terremoto de febrero de este año. Por último, los comités paritarios pueden investigar las condiciones de trabajo riesgosas para la salud y el bienestar de los trabajadores y proponer soluciones al respecto.

Bibliografía

- www.paritarios.cl
www.comisionseguridadeneltrabajo.cl
www.achs.cl Página de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
www.cooperativa.cl Entrevista a Manuel González, minero y rescatista de los trabajadores atrapados, publicada el día 15 octubre de 2010.
Central Unitaria de Trabajadores, CUT (2010). *Informe final comisión CUT seguridad y salud de los trabajadores*. Disponible en www.cut.cl
Cornejo, R. & Parra, M. (2010). Condiciones Psicosociales de trabajo, en D. Andrade, D, A. Cancelli. & L. Fraga, L. *Diccionario: Trabalho, profissao e condicho docente*. Universidad Federal de Minas Gerais.
Cornejo, R. (2008). Salud laboral y condiciones de trabajo: entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos. *Revista Docencia* Año XIII, N° 35.
Echeverría, M. (2007). *El reconocimiento de los Trastornos de la Salud Mental en el Trabajo en Chile*. Informe para el Proyecto “Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective”. Universidad de Ottawa. Canadá.
Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Áridos, Servicios y Otros FETRACOMA-CHILE (2010). *Propuesta a la modificación de la ley 16.744*.
Gobierno de Chile: Ley N 16.744 Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Gala Ediciones. 2010.
Reynaldos, C. & Gray, N. (2008) Prevención del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. En Manuel Pando, Jorge Román y Martín Acosta (Eds.) *Factores Psicosociales de Riesgo de Trabajo en la Empresa*. Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales, La Habana, Cuba.
Sindicato Asociación Chilena de Seguridad (2010): *Propuesta para la Reforma de la Ley 16.744*.