

**REUNIÓN ORDINARIA
CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ACTA N°20**

FECHA: 13 de enero de 2021.

HORA: De 12:00 horas a 14:00 horas.

LUGAR: Realizada por vía telemática, a través de la plataforma “Teams”.

ASISTENTES: Augusto Bruna, Presidente.
René Aguilar, Consejero.
José Molina, Consejero.
Valeria Díaz, Secretaria Ejecutiva.

OTROS ASISTENTES: Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo,
de la Organización Internacional del Trabajo.
Macarena Pinto, asesora de gabinete, Subsecretaría de Previsión Social.

AUSENTES: Ana María Muñoz, Consejera.
Ernesto Evans, Consejero.

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación de Quórum
2. Presentación de Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “Desafíos, respuestas y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo en América Latina en tiempos de COVID-19”
3. Estado de licitación para el “Diseño de directrices para gestionar la prevención y reducción de los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo”

DESARROLLO:

1.- Verificación de Quórum

Se da inicio a la sesión tras constatar que se cuenta con el Quórum mínimo para sesionar.

2.- Presentación de Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “Desafíos, respuestas y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo en América Latina en tiempos de COVID-19”

La crisis por Covid-19 ha enfrentado, como nunca antes, a los países de América Latina a grandes desafíos en materia de seguridad y salud laboral. La exposición al virus como consecuencia del trabajo y otros riesgos laborales asociados a la pandemia, como los trastornos mentales y musculoesqueléticos, pueden causar problemas de salud en la población trabajadora cuyos efectos perduren más allá de la pandemia.

Los países de América Latina han dado una rápida respuesta para proteger a las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo. Las medidas abarcan, entre otras, la adopción de políticas de teletrabajo, el acceso a vacaciones y licencias remuneradas, la formulación de protocolos de seguridad y salud, en algunos casos como consecuencia del diálogo social, el cuidado de la salud mental, el reconocimiento del carácter profesional de la Covid-19 y la verificación del cumplimiento de las normas a través de las inspecciones laborales.

El renovado protagonismo que la seguridad y salud ocupacional ha adquirido en los países de la región como consecuencia de la pandemia es una oportunidad única para posicionar el tema como un elemento fundamental del trabajo decente, para instalarlo de forma prioritaria y permanente en las agendas tripartitas y para avanzar en la construcción de una cultura preventiva. Además, las innovaciones observadas durante este periodo en las inspecciones laborales pueden ser un catalizador de procesos de modernización institucional que permitan el desarrollo de sistemas de inspección laboral más modernos y eficaces.

Además de las consecuencias para la salud pública, la pandemia por Covid-19 ha tenido un impacto directo en la salud de las personas trabajadoras y en la resiliencia de las empresas. El riesgo de contagio de la enfermedad ha sido mayor en el caso de trabajadores en actividades consideradas esenciales por las autoridades nacionales durante las restricciones sanitarias, tales como el personal del sector salud, que desarrolla tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda. De hecho, las estimaciones apuntan a que el mayor número de casos de contagios entre trabajadores de la salud a nivel mundial se registra en la región de América.

También cabe señalar al personal de la cadena de abastecimiento de productos y servicios esenciales para la población, como son el comercio, transporte, agricultura, alimentación, recolección de residuos, limpieza, agua, luz, comunicaciones, minería, así como policía, fuerzas armadas y otros servicios públicos. El mantenimiento de estas actividades ha supuesto el desafío añadido de un conocimiento limitado sobre un virus nuevo y sobre las medidas de bioseguridad y limitaciones, en muchos casos, al acceso a equipos de protección personal adecuados. A medida que se ha producido el levantamiento de las restricciones sanitarias y la reactivación productiva de otros sectores de actividad, el riesgo de contagio se ha extendido a otros trabajadores que han retornado a sus lugares de trabajo, por lo que se hace necesario duplicar esfuerzos en la adopción de protocolos con las medidas de prevención y control adecuadas. Sin embargo, cabe mencionar que la exposición a este virus por parte de los trabajadores debe estar inserto dentro de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en las empresas. Ello implica:

- En primer lugar, que en la adopción de las medidas de prevención y control deberá considerarse el orden jerárquico que prioriza las medidas que ofrecen una mayor eficacia frente al riesgo laboral.
- En segundo lugar, la participación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión del riesgo y en la adopción de las medidas, a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o mediante la negociación colectiva, será crucial para un cumplimiento sostenible de las mismas.

Sin embargo, pese a la adopción de medidas preventivas, para garantizar el acceso a prestaciones en los supuestos de contagio del virus como consecuencia del trabajo, se deberán reconocer el origen profesional de la enfermedad y los sistemas de seguro por contingencias profesionales habrán de aplicar la mayor flexibilidad en los casos que

ofrezcan dificultad para demostrar el origen laboral del contagio. Además de la exposición al virus en sus lugares de trabajo, muchas personas afrontan cada día desplazamientos en medios de transporte público que con frecuencia sufren aglomeraciones, particularmente en las grandes ciudades, con la consiguiente dificultad para respetar las medidas de distanciamiento físico recomendadas. Por ello, los mencionados protocolos deberán contemplar medidas para que los trabajadores acudan a sus lugares de trabajo y regresen a sus domicilios de forma segura.

La normalización del teletrabajo tras la pandemia puede ser un potente acelerador de una tendencia en materia de seguridad y salud laboral que se ha venido observando en la última década en muchos países de la región: una reducción de los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la salud mental.

Por ejemplo, en Chile, un 60% del total de enfermedades profesionales calificadas en 2019 correspondieron a salud mental, habiéndose triplicado este porcentaje desde 2015. Sin embargo, el reconocimiento de los trastornos mentales como enfermedad profesional plantea complejidades especiales. En algunos países, todavía no han sido reconocidos legalmente, como es el caso de Uruguay, mientras que, en otros, aun cuando legalmente están contemplados, en la práctica se declara un porcentaje muy bajo de dichas dolencias con origen laboral. Este es el caso de Chile, donde solo se reconoce como profesional un 19% de las denuncias por enfermedades mentales.

Por último, la promoción del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud, incluyendo los protocolos de seguridad y el teletrabajo, enfrenta a las inspecciones del trabajo a nuevos desafíos y cambios en los planes estratégicos inspectivos. Además, ante la necesidad de restringir las visitas presenciales durante las cuarentenas, bien por no haber sido declarada expresamente actividad esencial o bien por contar con personal de alto riesgo que ha debido permanecer en sus domicilios, las inspecciones habrán de revisar sus procedimientos a fin de impulsar los medios remotos en la verificación de algunas condiciones laborales que no exigen necesariamente la visita presencial.

a) Respuestas nacionales para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo:

Frente a los mencionados desafíos, los países de América Latina han adoptado rápidamente distintas medidas para proteger a los trabajadores frente al riesgo de contraer

la enfermedad en sus lugares de trabajo. Desde la adopción de políticas de teletrabajo hasta la formulación e implementación de protocolos de seguridad y salud específicos, incluyendo en algunos casos medidas para resguardar la salud mental, las respuestas nacionales varían en cada uno de los países. En consecuencia, podemos destacar algunas de las medidas que han sido adoptadas desde el inicio de la pandemia:

- Trabajo a distancia y teletrabajo: Las restricciones al movimiento decretadas por las autoridades aceleraron la adopción del trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de mantener la continuidad de algunas actividades productivas en la mayoría de los países de la región.

Aunque algunos países como Colombia, Brasil, Costa Rica y Panamá ya contaban con legislaciones sobre trabajo a distancia y teletrabajo antes de la declaración de la pandemia, otros concluyeron los procesos regulatorios que ya habían iniciado, como El Salvador y Chile, o directamente impulsaron nuevas leyes, como Argentina, Ecuador y Uruguay.

En la medida en que el trabajo a distancia y el teletrabajo no están exentos de riesgos laborales y, por tanto, también requieren la adopción de medidas preventivas, muchas de las recientes normas también contemplan disposiciones en materia de seguridad y salud. Especial importancia tiene el reconocimiento en del derecho a la desconexión las leyes de Argentina, Chile y Ecuador con el fin de resguardar la salud mental de los trabajadores. Las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia han generado nuevos factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo: miedo al contagio, temor a perder el empleo, mayor aislamiento y la necesidad de conciliar el teletrabajo con el cuidado de los hijos y otras personas a cargo en un contexto en el que las instituciones educativas y de cuidados han permanecido cerradas, lo que ha afectado especialmente a las mujeres.

- Acceso a vacaciones y licencias remuneradas: El acceso a vacaciones y licencias retribuidas ha sido otra de las medidas adoptadas por los países para poder garantizar las medidas restrictivas decretadas sin sacrificar empleos.

Por ejemplo, en Chile, se declaró que la licencia médica por contagio o aislamiento es causal justificada de ausencia al trabajo. En Ecuador se impulsaron los acuerdos entre empleadores y trabajadores para el uso de vacaciones acumuladas y/o el goce de períodos de vacaciones anticipadas. En Uruguay, además de extender el subsidio por enfermedad común para las personas de 65 años o más, a fin de que puedan cumplir el aislamiento en sus domicilios por un máximo de 30 días (salvo que puedan realizar sus tareas habituales

desde su domicilio), se acordó de forma bipartita en el sector de la construcción una licencia especial con el mismo fin, la cual fue avalada por las autoridades laborales.

- Protocolos, guías y otras herramientas de seguridad y salud frente al Covid-19:
Tanto para actividades esenciales como para las que se han ido reanudando gradualmente a medida que se levantando las restricciones sanitarias a nivel sectorial y/o de empresa, los países han desarrollado lineamientos para prevenir el contagio y otros riesgos asociados a la pandemia en los lugares de trabajo.

En Argentina se elaboraron “Recomendaciones especiales para trabajos en el sector de telecomunicaciones” y un “Protocolo de recomendaciones prácticas Covid-19 para la industria de la construcción”, éste último sobre la base del dialogo social bipartito sectorial. En Chile, el gobierno adoptó el Plan “Paso a Paso Laboral” para un retorno seguro y saludable al trabajo en el marco del desconfinamiento. En Perú, se aprobó la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” y los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, en base a los cuales y a los Protocolos Sectoriales, las empresas deberán de elaborar su “Plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo” y proceder a su registro en el Sistema Integrado para Covid-19.

- Fortalecimiento del dialogo social: En Uruguay, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), instancia tripartita integrada por representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, acordó la normativa que promueve la búsqueda de protocolos frente al Covid-19 de forma bipartita en las empresas.

Además, en algunos países se ha potenciado el rol de los comités paritarios de seguridad y salud, particularmente para la elaboración de los protocolos Covid-19. Este es el caso de Panamá, donde se ha decretado la creación de comités especiales de salud e higiene para la prevención y atención del COVID-19 en todas las empresas.

- Atención a la salud mental: En Chile, se difundió la plataforma “Saludable-Mente” que entrega atención psicológica en línea para abordar los efectos psicosociales de la pandemia.

En Colombia, el Ministerio del Trabajo definió unas acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la emergencia

sanitaria. Con un foco sectorial, en Perú, se aprobó la “Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19”.

- Covid-19 como enfermedad profesional: Algunos países han procedido al reconocimiento durante la emergencia sanitaria de la Covid-19 como enfermedad profesional, particularmente para los trabajadores del sector salud, como el caso de Argentina -con algunas limitaciones temporales-, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay.

Además, en algunos países, el origen laboral de la enfermedad se ha extendido a trabajadores de otros sectores de actividad, por ejemplo, al personal de limpieza y otros servicios conexos con la salud en Costa Rica, Colombia y Uruguay, a los trabajadores en actividades esenciales en Argentina -con limitaciones, y en Chile a cualquier trabajador siempre y cuando sea identificado por la autoridad sanitaria como contacto estrecho ocurrido en el trabajo.

- Inspección de las condiciones de seguridad y salud durante la pandemia: Las inspecciones laborales de los países de la región han redoblado esfuerzos para adaptar sus prioridades, sus procesos operativos y sus formas de interacción con los usuarios en el marco de la pandemia.

La mayoría de las inspecciones priorizaron el control del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud frente a la Covid-19, tanto en actividades esenciales durante las restricciones como en el retorno al trabajo durante el levantamiento de dichas restricciones. Se han reportado brigadas móviles de inspección en Colombia y operativos de inspección de carácter sectorial, como en supermercados en Uruguay, en hoteles y resorts en Costa Rica y en el transporte interurbano en Chile. Los inspectores de Paraguay han tenido un rol muy activo en la difusión y comprobación de los protocolos preventivos en los centros de trabajo, con actuaciones presenciales que fueron denominadas “verificaciones”.

La proliferación de acuerdos de teletrabajo y trabajo a distancia durante este periodo ha ocupado gran parte de las agendas de las inspecciones que cuentan con dichos marcos normativos. En este sentido, a noviembre de 2020, Chile reporta 180 denuncias y 135 fiscalizaciones desde la entrada en vigor en abril del mismo año de la nueva ley de trabajo a distancia y teletrabajo, siendo la mayoría de las mismas referidas al incumplimiento de las obligaciones de formalizar esta modalidad mediante pacto escrito y de proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios.

b) Oportunidades para la seguridad y salud laboral más allá de la pandemia:

El renovado protagonismo que la seguridad y salud ocupacional ha adquirido en los países de la región como consecuencia de la pandemia es una oportunidad única para posicionar el tema como un elemento fundamental del trabajo decente, para instalarlo de forma prioritaria y permanente en las agendas tripartitas y para avanzar en la construcción de una cultura preventiva.

- La seguridad y salud en el trabajo como un principio y un derecho fundamental en el trabajo: Esta crisis puede convertirse en una oportunidad única para revalorizar la importancia de la seguridad y la salud laboral como una de las condiciones fundamentales para el trabajo decente, tal como señala en la Declaración Tripartita del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Ha de recordarse la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo para que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

- La seguridad y salud en el trabajo como una prioridad en las agendas tripartitas: Aunque la seguridad y salud laboral ha sido considerada tradicionalmente por los propios actores tripartitos como un tema de consenso, la experiencia nos muestra que no siempre ha sido una prioridad en las agendas laborales.

El impulso que la temática ha recuperado por causa de la pandemia puede estimular la creación y/o reactivación de instancias de diálogo social tripartito que trabajen conjuntamente en la formulación, aprobación, implementación y/o revisión de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, cuyos contenidos trasciendan los efectos de la pandemia. Además, la participación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión de los riesgos laborales, particularmente a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o de la negociación colectiva, será crucial para la obtención de resultados sostenibles.

- Construcción de una cultura preventiva: La pandemia ha reposicionado la seguridad y salud laboral como un eje fundamental en las políticas de reactivación productiva.

Las medidas de prevención y control son, más que nunca, prioritarias y no solo para resguardar la salud de los trabajadores sino para garantizar el éxito de la reactivación. Los

esfuerzos realizados para formular e implementar protocolos Covid-19 en los lugares de trabajo son una experiencia sin precedentes en la gestión de los riesgos en la región.

Comentarios a la presentación:

El consejero don José Molina agradece la presentación y pregunta por qué el Covid-19 es considerada como una enfermedad laboral, si todos pueden contagiarse con el virus, y tomando en cuenta, además, que lograr la trazabilidad es tan difícil.

La señora Carmen Bueno establece que la OIT no considera en todos los casos que el Covid-19 como enfermedad profesional, pero sí hay que tener en cuenta que, al revisar la definición de la OIT de “enfermedad profesional”, se la define como cualquier daño que se le produzca al trabajador con causa del trabajo. Si el trabajador ha tenido un contacto directo es una enfermedad profesional y se recomienda que se revisen los mecanismos de diagnóstico y reconocimiento de enfermedad profesional en los respectivos países, siempre y cuando haya una relación de causalidad entre ese daño y el contexto en que se generó. La respuesta de la SUSESO ha sido muy contundente y en cuanto a normativa y la que ha estado muy alineada con otros países; en el caso del personal de salud es claro y para los demás rubros, es una materia que se deberá analizar respecto al contacto estrecho y el contagio.

El consejero don René Aguilar felicita la exposición e inquiriere sobre el 19% de las enfermedades denunciadas que se consideran como de origen laboral. La señora Carmen Bueno explica que la SUSESO ha transmitido lo anterior como un hecho, pero existen dificultades a la hora de demostrar que un daño en la salud del trabajador es efectivamente una enfermedad profesional, sobre todo si es de índole mental, lo que es bastante significativo y preocupante, sobre todo si se compara con otros países.

El señor Pedro Contador menciona que este es un tema de larga data, ya que el mismo Consejo se ha manifestado en relación a las enfermedades de trabajo, respecto a las estadísticas y qué se entiende por enfermedad profesional. Este fue uno de los temas más discutidos en el Programa y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si se hace una comparación en cuanto a los antecedentes de otros países, existe un registro de enfermedades generales y una subcategoría de enfermedades profesionales, y se han abierto a la posibilidad de acuñar el concepto de relación causal amplia.

Existe un consenso importante en el sentido de que las enfermedades profesionales no están suficientemente reconocidas como sistema. Recién se está viendo este asunto

porque tiene relación con la contingencia actual debido al Covid-19, se han ido ampliando los criterios de calificación en cuanto a la trazabilidad. Siguen pendientes temas a los traslados de trabajadores en transporte público que no están zanjados todavía, porque la institucionalidad de enfermedades profesionales no se ha actualizado.

El Presidente don Augusto felicita nuevamente la presentación pero puntualiza algunas advertencias. Señala que es legítimo que la OIT plantee metas como el trabajo decente o la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, pero lamentablemente en las circunstancias que vive el mundo, hay que descender a la realidad: antes de la pandemia y, en el caso de Chile, antes del estallido social, muchas personas preveían una grave crisis de empleo por la automatización y la inteligencia artificial (50% de los puestos de trabajo). La pandemia agudizó este impacto como en el caso del sector transporte aéreo y el turismo. El comentario se dirige al Informe de América Latina, cuando se observa que hay países como Perú que tienen un 30% de formalidad. A pesar de que Chile está a la cabeza sobre el 60% de formalidad, cuando nos proponemos las metas de trabajo decente y de derechos fundamentales, hay que pensarlo enfocado en el trabajo formal, porque para el resto de los trabajadores son solo metas teóricas. Hay que poner los pies en la tierra cuando se plantean estos objetivos. La meta debería apuntar a que la gente tenga trabajo primero, a futuro que todos tengan un trabajo decente y que tengan SST, pero por hoy que la gente tenga trabajo.

La señora Carmen Bueno señala que tomará nota de sus comentarios, pero lamentablemente la crisis puede convertirse en excusa para la precarización laboral, por lo que desde la OIT se seguirá abogando por estos principios. Hay que pensar en grande, y eso incluye a la informalidad.

3-. Diseño de directrices para prevenir y reducir los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo.

El proceso de entrega de productos de esta licitación está cumplido en los términos que señalan las bases; ésta fue adjudicada a T-Consulting, hubo una reunión preparatoria en que, como primer producto, se debía entregar una carta Gantt.

El segundo producto estaba vinculado a los países elegidos para realizar el estudio comparativo de estadísticas y legislación en materia de consumo de alcohol y drogas en lugares de trabajo, y la relación de tasas de accidentabilidad de alcohol y drogas.

Luego, se entregó el análisis de la legislación comparada, que debía describir la institucionalidad y los resultados de los países en materia de reducción de accidentabilidad en consumo de alcohol y drogas.

El producto 4 se entregó el lunes 28 de diciembre, en el que la consultora debía informar sobre la gestión de las empresas para prevenir los factores de riesgo por consumo de alcohol y drogas en lugares de trabajo, cómo se incorpora en la actividad preventiva de la empresa y la participación del instrumental preventivo en las empresas para evitar la accidentabilidad (departamento de prevención, comité paritario, sistema de gestión de riesgos).

Finalmente, se entregó un resumen ejecutivo, incluyendo una presentación.

En términos procedimentales, cada uno de los productos se entregó a la División de Asesoría Legislativa (el profesional a cargo es Enrique Pérez), además de la participación de una comisión técnica, en la que se encuentra el Consejo, la Dirección del Trabajo, SUSESO, CONASET, SENDA, y el Ministerio de Transporte.

El Producto 2, 3 y 4 fueron observados por la Subsecretaria. Se han hecho varias reuniones con la consultora y se acordó que, dada la calidad de las observaciones de los informes, se iban a entregar pre informes para que la Subsecretaria hiciera observaciones sobre el sentido y alcance de los productos que desea.

El Producto 2 se corrigió; hubo avances respecto a lo que la Subsecretaría perseguía y, posteriormente, se modificó igualmente el ítem de legislación comparada en el Producto 3. Se mantuvieron las observaciones, y éstas pendientes sus correcciones por parte de la consultora, lo que significa un segundo rechazo para mecanismo de aplicación de multas.

El Producto 4 fue observado el día de ayer, martes 12 de enero de 2021, en que contarán con el plazo de 4 días para hacer correcciones. Ha habido buena disposición por parte de la consultora para hacer las modificaciones, pero ha habido complicaciones en el entendimiento de las bases y las expectativas en cuanto a los productos.

La secretaria ejecutiva comenta que hay una reunión convocada para el día viernes 15 de enero, donde participarán la consultora, el jefe de gabinete de la Subsecretaria de Previsión Social, profesionales de la División de Asesoría Legislativa, Fiscalía y la División de Adquisición y Finanzas.

Agrega que el señor Marcelo Tapia, de la División de Asesoría Legislativa, se puso en contacto con ella a fin de coordinar una reunión con Santiago Mansilla, de la consultora GSE Salud, para una presentación final sobre el estudio "Diseño de herramientas para la

gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados” ante el Consejo.

El señor Pedro Contador complementa que, como este producto se convertirá en un instrumento de política pública, tiene que difundirse lo más posible, por lo que en marzo del presente año se hará un taller más ampliado, donde se solicitará la participación del Consejo, y contará con la valoración de más instituciones sobre los productos y hallazgos en la gestión de riesgos de vehículos motorizados.

Próxima sesión miércoles 27 de enero 2021, 12:00 a 14:00 horas

Documentos comprometidos:

- Presentación de Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “Desafíos, respuestas y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo en América Latina en tiempos de COVID-19”.

La secretaria ejecutiva se compromete a coordinar reunión con consultor de GSE Salud, a fin de realizar una presentación final al Consejo del estudio “Diseño de herramientas para la gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”.

CONVOCATORIA: Se acuerda que la próxima sesión será citada por intermedio de la secretaria ejecutiva a través de correo electrónico.

Augusto Bruna

Presidente

René Aguilar

Consejero

José Molina

Consejero

Transcriptora: Valeria Díaz, Secretaria Ejecutiva.