Organización Internacional del Trabajo

Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo de Chile

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo, *Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo de Chile*, Santiago, 2023.

ISBN: 9789220401453 (impreso)

ISBN: 9789220401460 (pdf web)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag. Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_santiago@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

La producción de esta publicación ha sido cofinanciada por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina y la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la OIT y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Supervisión técnica: Carmen Bueno

Edición: Damián Grimozzi

Diseño y diagramación: OIT

Advertencia:

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Prólogo

Los lineamientos del marco estratégico de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, contenidos en los Convenios núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y núm. 187 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo (2006), promueven la formulación tripartita de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), el fortalecimiento de los distintos elementos que conforman un sistema nacional de SST y la promoción de una cultura de la prevención.

Es importante recordar que, de acuerdo con la "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", adoptada en junio de 2022 en el marco de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, estos convenios son ahora convenios fundamentales, en el sentido enunciado en la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" (1998), por lo que sus contenidos adquieren a partir de la Resolución una especial relevancia: los países que integran la OIT quedan comprometidos a cumplir su contenido, con independencia de su ratificación.

Por su parte, la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo (2006), que acompaña al Convenio núm. 187, establece que, para elaborar y reexaminar un programa nacional de SST, los Estados deberían preparar y actualizar periódicamente un Perfil nacional que resuma la situación existente y los progresos realizados en la materia.

Un Perfil nacional de SST es una herramienta de diagnóstico que involucra la revisión y evaluación sistemática de toda la gama de instrumentos y recursos en materia de seguridad y salud en el trabajo disponibles en un país, incluyendo la evolución de los accidentes y enfermedades profesionales. La finalidad del Perfil es identificar los puntos fuertes y débiles en los distintos elementos del sistema nacional de SST y las posibles brechas existentes respecto de los estándares internacionales y la experiencia comparada, a fin de que los actores tripartitos definan, en una etapa posterior, los temas prioritarios para la construcción de una política y de un programa nacionales de SST.

En cumplimiento del Convenio núm. 187 de la OIT, y tras un proceso de consultas y participación a nivel central y regional, Chile aprobó en agosto de 2016 una Política nacional de SST que, en febrero de 2018, fue desarrollada mediante un Programa nacional de SST.

Habiendo transcurrido varios años desde entonces, y considerando las consecuencias que en el ámbito de la SST ha dejado la pandemia por Covid-19, en junio de 2022 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social solicitó a la OIT la elaboración de un nuevo Perfil nacional de SST que sirva como insumo para la revisión y actualización de dichos instrumentos normativos.

La información presentada en este Perfil es el resultado de un proceso que comenzó en agosto de 2022 con la recolección de informaciones cuantitativas preliminares, y continuó luego con la inclusión de un componente cualitativo obtenido a partir de 27 reuniones, mayoritariamente virtuales, con 72 representantes pertenecientes a 29 instituciones u organizaciones relevantes en la materia, a fin de

conocer sus visiones y recopilar sus insumos, y a quienes agradecemos de manera especial su valiosa contribución.

Tras la realización de las entrevistas y el envío de insumos por parte de dichos actores, se sistematizaron todas las informaciones disponibles y las visiones entregadas sobre el tema, y se procedió a la formulación de una primera versión del documento, que estuvo a cargo del consultor Patrizio Tonelli, quien trabajó bajo la supervisión técnica y edición final de Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur.

Por último, en marzo de 2023 tuvo lugar un taller en el que se compartieron las principales conclusiones de la propuesta de Perfil con los constituyentes tripartitos y con otros actores relevantes, quienes entregaron valiosos comentarios que contribuyeron a perfeccionar la propuesta. Incluso, con posterioridad al taller, se recibieron observaciones y nuevos insumos por parte de algunos de ellos,[1] que fueron incorporados a la versión final del documento, la cual fue de nuevo compartida con los actores participantes.

Esperamos que este Perfil continúe siendo actualizado y enriquecido, tal y como señala la propia Recomendación núm. 197, de modo de constituir un insumo más en un proceso tripartito de revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST que persiga entornos de trabajo seguros y saludables en Chile.

Fabio Bertranou
Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

1. La Superintendencia de Seguridad Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Dirección del Trabajo, el Ministerio de Salud, la Confederación de la Producción y el Comercio, la Asociación de Mutualidades y el Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos.

Agradecimientos

Desde la OIT queremos agradecer por la colaboración prestada y los insumos entregados para la elaboración de este documento a las autoridades y funcionarios de los servicios públicos relevantes en materia de SST, a los representantes de organizaciones de empresarios y de trabajadores y a los especialistas en el tema que contribuyeron en el proceso, ya fuera participando en las entrevistas en profundidad, o recabando y compartiendo con posterioridad informaciones relevantes. Éstos son:

Pedro Contador, jefe de división de Asesoría Legislativa y Salud Laboral de la Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB); Enrique Pérez, Asesor de la división de Asesoría Legislativa y Salud Laboral de la Subsecretaría de Previsión Social; Pamela Gana, Superintendenta de Seguridad Social (SUSESO); Elena Contreras, jefa de unidad de Prevención y Vigilancia de la SUSESO; Ingrid Soto, coordinadora de Unidad de Control de Prevención de los Riesgos Laborales de la SUSESO; Jonatan Jiménez, jefe de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (USESAL) del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo (DT); Gladys Andrade, funcionaria de la USESAL; Verónica Torres, funcionaria de la Unidad de Asistencia Técnica del Diálogo Social del Departamento de Relaciones Laborales de la DT; Daniela Araya, funcionaria de la Unidad de Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas de la DT; María Amalia Carrasco, jefa de la Unidad del Canal de Atención Presencial de la DT; Leonel Cancino, profesional de la USESAL; José Valenzuela, jefe de gabinete de la Dirección del Instituto de Seguridad Laboral (ISL); Daniela Costa, profesional del Subdepartamento de Estudios del ISL; Camila Vergara, jefa del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales del ISL; Eddy Arias, encargado de Participación Ciudadana en la Dirección de Región Metropolitana del ISL; Patricio Arenas, encargado de sección de Prevención de Riesgos en la Dirección de Región Metropolitana del ISL; Rafael González, subjefe del área de Competencias Laborales de ChileValora; Álvaro Aguilar, jefe de Relaciones Institucionales y Comunicaciones de ChileValora; Leonardo Romero, jefe (s) del departamento de Capacitación a Personas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); Felipe Candia, asesor del gabinete del SENCE; Gabriela Núñez, jefa del Departamento de Salud Ocupacional (DSO) de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción de la Salud del Ministerio de Salud; Cristián Villarroel, Jefe del DSO; Norma Carreño, Asesora del DSO; Carolina de la Fuente, Asesora del DSO; Esteban Varas, Asesor del DSO; Juan Alcaíno, jefe del subdepartamento de Ambientes Laborales del DSO del Instituto de Salud Pública (ISP); José Espinosa, jefe del Subdepartamento de Seguridad y Tecnologías en el Trabajo del DSO del ISP; Luis Caroca, jefe subrogante (s) del Subdepartamento de Salud de los Trabajadores del DSO del ISP; Soraya Nazarala, jefa (s) del Departamento de Fiscalización del Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN); Karime Sukni, abogada del Departamento Jurídico del SERNAGEOMIN; David B. Alvarado, jefe del Departamento de Investigación de Accidentes de SERNAGEOMIN; Carlos Rojas, ingeniero de proyecto del Departamento de Investigación de Accidentes de SERNAGEOMIN; Francisca Reyes, gerente de Vinculación Ciudadana del Directorio de Transporte Público de la Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones; Carla Medina, encargada del Observatorio de Seguridad Vial de la Comisión Nacional de Tránsito (CONASET); Rodrigo Zúñiga, jefe del Departamento de Administración y Operaciones de la Subsecretaría de Agricultura; Cristian Lincovil, secretario ejecutivo de Educación Media Técnico Profesional, Subsecretaría de

Educación, Ministerio de Educación; Lesly Meyer, jefa del área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG); Boris Abarza, Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección de Seguridad y Operaciones Marítimas (DIRSOMAR) en la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR); María José Andaur, funcionaria del Departamento de Prevención de Riesgos de la DIRSOMAR de DIRECTEMAR; Sebastián Hurtado, fiscal de la Cámara Nacional de Comercio (CNC); Manuel Hertz, Fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA); Rodrigo Mujica, director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); Ignacio Cobo, director de Sostenibilidad de la SOFOFA; Camila Valenzuela, asesora legal de la SOFOFA; Jorge Riesco, presidente de la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI); Laura Alvarado, gerente de integración del Proyecto PAO Pelambres; José Manuel Mena, presidente del Directorio de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (ABIF); Rafael Cumsille, presidente de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME); Hernán Henríquez Parrao, representante de la Confederación del Comercio Detallista y Turismo de Chile (CONFEDECH); Hugo Córdoba, presidente de la Cámara de Comercio y Turismo de Ñuñoa; Marcos Veragua, coordinador general de la CONAPYME y gerente de la CONFEDECH; Orlando Sharp, gerente de Comunicaciones e Informática de la CONFEDECH; Horacio Fuentes, secretario de Salud Ocupacional y Condiciones Medioambientales de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Magdalena Castillo, presidenta de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT); Hernán Méndez, encargado de Salud y Seguridad de la CAT; Ricardo Maldonado, secretario general de la CAT; Abraham Armijo, encargado de Relaciones Internacionales de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); Patricia Silva, presidenta del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST); María Elisa León, Miguel Acevedo, Erasmo Correa y Pablo Bobic, consejeros del CCSST; Marta Martínez, vicepresidenta de la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO); Jeisy Cofré, directora de Inclusión y Factores Humanos de la SOCHERGO; Gabriel Portal, director de Capítulos Regionales de la SOCHERGO; Marta Cabrera, presidenta de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHMET); Ricardo Soto, médico del trabajo e integrante de la SOCHMET; Ilse Urzúa, médica del trabajo y secretaria de la SOCHMET; Alejandro Valdebenito, presidente del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos; Juan Bazaez, vicepresidente técnico del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos; Nicolás Larach, asesor del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos; Karen Salazar, vicepresidenta del provincial Biobío del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos; Héctor Jaramillo, gerente corporativo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad (MUSEG); Mariana Alcerreca, gerenta de Asuntos Corporativos de la MUSEG; Paulina Cuadra, gerenta de Planificación y Estudios del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST); Raúl Rojas, gerente de Prevención del IST; Miguel Zapata, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); Paulina Calfucoy, gerenta de Asuntos Corporativos de la ACHS.

La supervisión técnica y edición final de este documento ha estado a cargo de la Especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, Carmen Bueno. Agradecemos la colaboración del consultor externo Patrizio Tonelli, a cargo de la búsqueda documental, de la realización y análisis de las entrevistas y de la sistematización de las informaciones, en coordinación con Erika Díaz, Álvaro Lefio y Joaquín Arrosamena. Extendemos los agradecimientos a los coordinadores nacionales para Argentina, Brasil y Chile del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), Nicolás Torres y Jaime Godoy, y a los funcionarios de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, Jocelyne Muñoz, Melissa von der Forst, Loreto Flores, Guillermo Montt, Juan José Guilarte, Jacobo Velasco y Sergio Paixao.

Resumen ejecutivo

El objetivo del presente trabajo es hacer una revisión y evaluación sistemática de todos los instrumentos y recursos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) disponibles en el país, a fin de identificar las principales fortalezas y debilidades en los distintos elementos del sistema nacional de SST y las posibles brechas existentes respecto de los estándares internacionales y la experiencia comparada. El trabajo podrá servir como insumo para identificar los temas prioritarios en el proceso de revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST de Chile.

En las secciones 1-13 se analizan los distintos aspectos previstos en el párrafo 14 de la Recomendación núm. 197 de la OIT, a saber: el marco normativo sobre la SST, incluyendo las referencias constitucionales, la legislación principal, los tratados internacionales y otra legislación relacionada, así como las normas técnicas; el marco institucional, mediante un análisis de los organismos responsables en materia de SST, así como otras instituciones técnicas, científicas y médicas y los mecanismos de coordinación y diálogo social, tanto a nivel nacional como de empresa; los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional en SST, con especial referencia al sistema de inspección y fiscalización; los recursos financieros y presupuestarios para la SST; el sistema de información de la SST, incluyendo los registros administrativos; los servicios de consultoría y asesoramiento en materia de SST, incluyendo los servicios de salud en el trabajo; la formación y educación en temas de SST; las acciones de investigación en SST; el sistema de seguros por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; las políticas y acciones en SST promovidas por las organizaciones de empleadores y trabajadores; las actividades regulares o en curso relacionadas con la SST, con especial referencia a los mecanismos de apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas y a empresas en la economía informal; estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y finalmente, datos demográficos, sociales y económicos.

Por último, la sección 14 recoge las visiones de los actores tripartitos entrevistados en relación con distintos aspectos de la temática y la sección 15 contiene algunas recomendaciones de cara al debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y del Programa nacionales de SST.

Executive summary

The objective of this paper is to make a systematic review and evaluation of all instruments and resources on occupational safety and health (OSH) available in the country, in order to identify the main strengths and weaknesses concerning the different features of the national OSH system and possible gaps with international standards and comparative experience. This work may serve as an input to identify priority issues in the process of revising and updating Chile's National OSH Policy and Programme.

Sections 1-13 analyse the different aspects provided in paragraph 14 of ILO Recommendation No. 197: the OSH regulatory framework, including constitutional references, main legislation and international treaties and other related legislation such as technical standards; the institutional framework, through an analysis of the bodies responsible for OSH, as well as other technical, scientific and medical institutions and mechanisms for coordination and social dialogue, both at national and enterprise level; mechanisms to ensure compliance with national OSH legislation, with particular reference to the inspection an enforcement system; financial and budgetary resources for OSH; the OSH reporting system, including administrative records; OSH consultancy and advisory services, including occupational health services; OSH training and education; OSH research activities; the occupational accidents and illnesses insurance system; OSH policies and activities promoted by employers' and workers' organizations; regular or ongoing OSH-related activities, with particular reference to support mechanisms for micro, small and medium-sized enterprises and enterprises in the informal economy; statistics on occupational accidents and illnesses; and demographic, social and economic data.

Finally, section 14 presents the views of the tripartite actors interviewed on different aspects of OSH, and section 15 contains some recommendations for the tripartite debate leading to the review and updating of the National OSH Policy and Program.

Índice

Introducción 21

1. Marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo y otros instrumentos relacionados 27

1.1. Referencias constitucionales 28
1.2. Legislación principal 29
1.3. Otras normas relacionadas 34
1.4. Tratados internacionales 70
1.5. Contratos y convenios colectivos 75

2. Marco institucional. Mecanismos de coordinación y de diálogo social 83

2.1. Autoridades competentes 83
2.2. Otras instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas vinculadas a la SST 104
2.3. Servicios de respuesta a emergencias y alertas 108
2.4. Mecanismos de coordinación y colaboración 109
2.5. Mecanismos de diálogo social 117
2.6. Política y Programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo 137

3. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral 169

4. Recursos financieros y presupuestarios para la seguridad y salud en el trabajo 209

5. Sistemas de información de la seguridad y salud en el trabajo 218

5.1. Registros administrativos especializados 218
5.2. Otros registros administrativos relevantes 225
5.3. Encuestas 226

▶ 6. Servicios de consultoría y asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo 230

6.1. Departamentos de prevención de riesgos profesionales 231
6.2. Organismos administradores del seguro 237
6.3. Empresas con administración delegada 251
6.4. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo 252
6.5. Otros servicios de consultoría y asesoramiento 256

▶ 7. Educación y formación en seguridad y salud en el trabajo 259

7.1. Formación superior especializada 259
7.2. Formación superior no especializada 276
7.3. Educación básica y secundaria 278
7.4. Formación de empleadores y trabajadores 281

▶ 8. Investigación en seguridad y salud en el trabajo 293

▶ 9. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 315

▶ 10. Políticas y programas en seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores 324

10.1. Organizaciones de empleadores 324
10.2. Organizaciones de trabajadores 328

▶ 11. Acciones regulares o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo 332

11.1. Acciones promocionales o de sensibilización 332
11.2. Acciones específicas en materia de Covid-19 335
11.3. Acciones de apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas 341
11.4. Acciones de apoyo a empresas en la economía informal y trabajadores independientes 344

▶ 12. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 345

12.1. Accidentes del trabajo 346
12.2. Mortalidad por accidentes del trabajo 351
12.3. Enfermedades profesionales 355

▶ 13. Datos demográficos, sociales y económicos 363

13.1. Datos demográficos 363
13.2. Datos sociales 364
13.3. Datos económicos 368

▶ 14. Visiones tripartitas 370

▶ 15. Recomendaciones para el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo 402

15.1. Marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo 402
15.2. Marco institucional. Mecanismos de coordinación y de diálogo social 409
15.3. Mecanismos para asegurar el cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo 411
15.4. Recursos financieros y presupuestarios para la seguridad y salud en el trabajo 413
15.5. Sistemas de información de la seguridad y salud en el trabajo 414
15.6. Servicios de consultoría y asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo 415
15.7. Educación y formación en seguridad y salud en el trabajo 416
15.8. Investigación en seguridad y salud en el trabajo 417
15.9. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 418
15.10. Políticas y programas de seguridad y salud de las organizaciones de empleadores y de trabajadores 419
15.11. Actividades regulares y en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo 420
15.12. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 421

▶ Referencias bibliográficas 424

Índice de cuadros

Cuadro 1
Representantes de instituciones de gobierno, de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y profesionales y expertos que participaron en las entrevistas 25

Cuadro 2
Principales beneficios pactados en los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia en 2011 76

Cuadro 3
Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2011 78

Cuadro 4
Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector industria 79

Cuadro 5
Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector minería 80

Cuadro 6
Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector servicios 80

Cuadro 7
Cantidad de reuniones y mesas de trabajo sobre SST establecidas entre DIRECTEMAR y otros organismos públicos, según gobernación marítima, 2018-2021 116

Cuadro 8
Cantidad de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, según tipo de comité 132

Cuadro 9
Cantidad de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregados por regiones 133

Cuadro 10
Cantidad de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregados por rama de actividad 134

Cuadro 11
Número de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, según tamaño de empresa 135

Cuadro 12
Número de integrantes en los comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregado por sexo 135

Cuadro 13
Planificación estratégica 2018-2020 144

Cuadro 14
Planificación operativa 2018-2020 146

Cuadro 15
Avances en la implementación del Programa nacional de SST 157

Cuadro 16
Cantidad de fiscalizadores de la DT 2016-2021 173

Cuadro 17
Cantidad de fiscalizaciones de la DT que incluyen materias de SST según origen 2018-2021 174

Cuadro 18
Cantidad de materias de SST denunciadas a la DT según rama de actividad económica 2018-2021 175

Cuadro 19
Cantidad de materias de SST denunciadas ante la DT según región 2018-2021 176

Cuadro 20
Cantidad de materias de SST fiscalizadas por la DT según origen 2018-2021 176

Cuadro 21
Cantidad de fiscalizaciones en SST realizadas por la DT según actividad económica (CIIU Rev. 4) 2019-2021 177

Cuadro 22
Cantidad de fiscalizaciones en SST realizadas por la DT por regiones, 2018-2021 178

Cuadro 23
Materias sancionadas y montos en multas cursadas por la DT 2018-2021 179

Cuadro 24
Distribución de materias fiscalizadas en base al FUF 2021 181

Cuadro 25
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la SUSESO 2018-2022 184

Cuadro 26
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la SUSESO a organismos administradores por tipo de prestación 2018-2022 185

Cuadro 27
Prestaciones correspondientes a la Ley Nº 16.744 tramitadas por el Departamento Contencioso de la SUSESO 2018-2020 187

Cuadro 28
Calificaciones de origen (laboral o común) revertidas por la SUSESO respecto de lo planteado por las mutualidades, 2019-2022 (por semestres) 188

Cuadro 29
Evolución semestral de indicadores de reclamos realizados por trabajadores en la SUSESO contra las mutualidades, 2019-2020 (por semestres) 188

Cuadro 30
Fiscalizaciones y actividades de la SUSESO sobre las empresas con administración delegada 2016-2021 190

Cuadro 31
Cantidad de fiscalizadores de salud ocupacional de las SEREMI de Salud, según formación de base, 2018-2021 192

Cuadro 32
Cantidad de fiscalizadores de las SEREMI de Salud que cuentan con formación en SST por región, 2019 y 2021 193

Cuadro 33
Número de fiscalizaciones realizadas en lugares de trabajo en contexto Covid-19, 2021 194

Cuadro 34
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud por sector económico, 2018-2021 195

Cuadro 35
Cantidad de fiscalizaciones por accidentes del trabajo realizadas por las SEREMI de Salud 196

Cuadro 36
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud por agente o factor de riesgo específico 2018-2021 196

Cuadro 37
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud según agente o factor de riesgo específico y origen 2018-2021 197

Cuadro 38
Actividades realizadas en el marco de fiscalizaciones de riesgos protocolizados desarrolladas por las SEREMI de Salud, 2017-2022 198

Cuadro 39
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud según agente o factor de riesgo específico y origen 2018-2021 199

Cuadro 40
Cantidad de pronunciamientos emitidos por la autoridad sanitaria 199

Cuadro 41
Número de inspectores de SERNAGEOMIN según Dirección Regional, 2018-2021 203

Cuadro 42
Cantidad de fiscalizaciones realizadas por SERNAGEOMIN por Dirección Regional, 2018-2022 204

Cuadro 43
Medidas correctivas realizadas por SERNAGEOMIN 2018-2021 204

Cuadro 44
Cantidad de funcionarios de DIRECTEMAR en SST, 2018-2021 206

Cuadro 45
Cantidad de actividades fiscalizadoras de DIRECTEMAR en SST, 2018-2021 207

Cuadro 46
Detalle de algunas partidas del presupuesto MINTRAB 2021-2022 (en M$) 209

Cuadro 47
Detalle de algunas partidas del presupuesto MINSAL 2021 (en M$) 211

Cuadro 48
Montos mensuales traspasados por el ISL a la Subsecretaría de Salud Pública para financiar las labores de inspección y prevención y la COMERE 2018-2022 (en M$) 212

Cuadro 49
Detalle de algunas partidas del presupuesto Ministerio Minería 2021 (en M$) 212

Cuadro 50
Resultados económicos de las mutualidades 2018-2021 (en M$) 213

Cuadro 51
Ingresos por cotizaciones de los organismos administradores 2019-2021 (en M$) 213

Cuadro 52
Gastos de los organismos administradores por Covid-19 2020-2021 (en M$) 216

Cuadro 53
Montos mínimos destinados a prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales según organismo administrador, 2018-2022 (en M$) 216

Cuadro 54
Etapas en la implementación de los módulos del SISESAT 221

Cuadro 55
Categorías de expertos en prevención de riesgos a cargo de los Departamentos de prevención de riesgos 233

Cuadro 56
Tiempo de atención del experto al Departamentos de prevención de riesgos (en días a la semana) 233

Cuadro 57
Acciones de prevención de riesgos ocupacionales 2018 241

Cuadro 58
Aplicación por los organismos administradores de protocolos de vigilancia de la salud del Ministerio de Salud, 2021 244

Cuadro 59
Programas de vigilancia de ambiente y de salud ACHS, 2021 245

Cuadro 60
Programas de vigilancia de ambiente y de salud IST, 2021 245

Cuadro 61
Programas de vigilancia de ambiente y de salud MUSEG, 2021 246

Cuadro 62
Programas de vigilancia de ambiente y de salud ISL, 2021 248

Cuadro 63
Datos de aplicación del Protocolo de vigilancia TMERT de extremidad superior por organismo administrador hasta julio de 2022 249

Cuadro 64
Datos de aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS-21 2016-2021 250

Cuadro 65
Datos de aplicación del protocolo Covid-19, 2021 251

Cuadro 66
Datos de aplicación de los Programas de Evaluación ISP 2020-2021 257

Cuadro 67
Documentos y Notas Técnicas ISP 2018-2022 258

Cuadro 68
Carreras conducentes a título de ingeniero en prevención de riesgos 259

Cuadro 69
Posgrados o postítulos asociados con SST 264

Cuadro 70
Programas de formación técnica en prevención de riesgos 269

Cuadro 71
Materias de capacitación y número de inspectores de la DT capacitados, 2020-2022 274

Cuadro 72
Capacitaciones impartidas a funcionarios de las SEREMI de Salud, 2016-2021 274

Cuadro 73
Cantidad de funcionarios de SERNAGEOMIN según categoría de certificación de expertos en prevención de la industria minera extractiva, 2018-2021 275

Cuadro 74
Contenidos en SST en carreras universitarias de instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) 277

Cuadro 75
Capacitaciones en SST para trabajadores por parte de los organismos administradores, 2018-2021 283

Cuadro 76
Materias objeto de capacitación por los organismos administradores 2018-2021 284

Cuadro 77
Competencia “Conducta segura y autocuidado” - ChileValora 286

Cuadro 78
Actividades de capacitación en SST de la DT 2017-2021 287

Cuadro 79
Cantidad de actividades de capacitación realizadas por las SEREMI de Salud 2018-2021 288

Cuadro 80
Actividades de capacitación del Centro de Capacitación de SERNAGEOMIN, 2019-2022 289

Cuadro 81
Contenidos del programa de formación de monitores en SST 291

Cuadro 82
Presupuesto mínimo destinado a investigación e innovación tecnológica, 2017-2022 (en M$) 294

Cuadro 83
Proyectos de investigación, innovación y especiales presentados a convocatorias con fondos SUSESO 2017-2022 294

Cuadro 84
Proyectos de investigación e innovación y especiales adjudicados con fondos SUSESO, 2017-2022 295

Cuadro 85
Tesis ganadoras del Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo 2019-2022 295

Cuadro 86
Proyectos de investigación e innovación adjudicados con fondos SUSESO 2022 296

Cuadro 87
Campañas promocionales de SST por organismos administradores 2018-2022 332

Cuadro 88
Campañas promocionales Covid-19 y afines por organismos administradores 340

Cuadro 89
Tasas de accidentes del trabajo desagregadas por sector de actividad, 2017-2022 350

Cuadro 90
Formas de los accidentes del trabajo 2020-2022 351

Cuadro 91
Formas de los accidentes mortales del trabajo 2020-2022 354

Cuadro 92
Número de fallecidos en accidentes del trabajo en la minería 2016-2022 (datos SUSESO y SERNAGEOMIN) 355

Índice de gráficos

Gráfico 1
Egresos por prestaciones económicas de los organismos administradores, 2019-2021 (en M$) 214

Gráfico 2
Egresos por prestaciones médicas, preventivas y administración de los organismos administradores, 2019-2021 (en M$) 215

Gráfico 3
Componentes del SISESAT 220

Gráfico 4
Porcentaje de empresas que cumplen con instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley, según informante (empleadores y trabajadores) 236

Gráfico 5
Porcentaje de empresas con Departamento de prevención, según tamaño (informante empleadores) 236

Gráfico 6
Distribución del tipo de asistencia de organismos administradores en centros de trabajo, 2020 239

Gráfico 7
Distribución del tipo de asistencia de organismos administradores en centros de trabajo, 2021 240

Gráfico 8
Elementos del SG-SST de las Directrices de la OIT 253

Gráfico 9
Número de trabajadores cubiertos por el seguro de la Ley 16.744, 2017-2022 318

Gráfico 10
Número de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y total, 2017-2022 346

Gráfico 11
Tasa de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y total (por cada 100 trabajadores), 2017-2022 347

Gráfico 12
Número de accidentes del trabajo (trabajo y trayecto) desagregados por sexo, 2017-2022 347

Gráfico 13
Número de accidentes de trabajo por sector de actividad, 2022 348

Gráfico 14
Número de accidentes del trabajo desagregada por sexo y principales actividades económicas, 2022 349

Gráfico 15
Número de muertes relacionadas con el trabajo, 2017-2022 352

Gráfico 16
Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo, por accidentes de trayecto y total, 2017-2022 352

Gráfico 17
Número de muertes por accidentes relacionados con el trabajo desagregadas por sexo, 2022 353

Gráfico 18
Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo desagregada por sector de actividad, 2017-2022 354

Gráfico 19
Número de enfermedades profesionales calificadas (incluyendo Covid-19), 2017-2022 356

Gráfico 20
Número de enfermedades profesionales calificadas desagregadas por sexo, 2019-2022 357

Gráfico 21
Enfermedades profesionales calificadas desagregadas por tipo y sexo, 2022 358

Gráfico 22
Enfermedades profesionales calificadas desagregadas por tamaño de empresa, 2019-2022 358

Gráfico 23
Número de enfermedades profesionales calificadas desagregadas por sector de actividad y sexo, 2022 359

Gráfico 24
Pirámide poblacional Chile 2017 363

Gráfico 25
Proporción de la población bajo la línea de la pobreza (pobreza por ingresos) 2006-2020 364

Gráfico 26
Población ocupada trimestral 2017-2022 365

Gráfico 27
Tasa de desocupación trimestral (x 100 trabajadores)
2017-2022 365

Gráfico 28
Tasa de ocupación informal trimestral (x 100 trabajadores)
2017-2022 366

Gráfico 29
Tasa de participación laboral (%) 2010-2021 366

Gráfico 30
Mediana de ingresos 2006-2020 367

Gráfico 31
Promedio años de escolaridad 1992-2020 367

Gráfico 32
Evolución del PIB 1990-2021 368

Gráfico 33
PIB per cápita 1990-2021 368

Gráfico 34
Inflación precios al consumidor, 1990-2021 369

Introducción

La seguridad y la salud en el trabajo son factores clave que contribuyen a mejorar el bienestar y las condiciones de vida tanto de las personas trabajadoras como de sus familias. Por ello, un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte del concepto de trabajo decente y es un derecho fundamental de los trabajadores. Además, el nivel general de salud y bienestar tiene un impacto significativo en la calidad del empleo y está vinculado a dimensiones sociales y económicas más amplias, como el desempeño económico y la productividad.

Las últimas estimaciones mundiales disponibles indican que más de 2,9 millones de personas trabajadoras mueren al año en el mundo como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y que se producen unos 402 millones de lesiones profesionales no mortales.[2]

El costo humano de los déficits de seguridad y salud en el trabajo (SST) es enorme e inaceptable. A ello se suman los costos económicos que afectan a las empresas, a las personas trabajadoras y a las sociedades en su conjunto. Las mismas estimaciones sitúan la carga económica debida a prácticas deficientes en la materia en casi el 5,4 por ciento del producto interior bruto mundial cada año.[3]

No hay duda entonces de que la inversión en seguridad y salud en el trabajo reduce todos estos costos, al tiempo que mejora el desempeño, la productividad, la motivación y el bienestar de las personas trabajadoras. Reconociendo que el trabajo decente ha de ser trabajo seguro y saludable, en sus Convenios núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y núm. 187 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, la OIT propone un marco estratégico para la SST, de modo que los países puedan continuar reportando avances en esta materia.

Además, de acuerdo con la "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", adoptada tripartitamente en junio de 2022, el entorno de trabajo seguro y saludable es ahora un derecho y un principio fundamental. De acuerdo con la Resolución, los citados convenios son ahora convenios fundamentales, en el sentido enunciado en la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" (1998), por lo que sus contenidos adquieren a partir de la Resolución una especial relevancia: los países que integran la OIT quedan comprometidos a cumplir su contenido, con independencia de su ratificación.[4]

Los elementos del marco estratégico de la OIT en SST contenidos en los mencionados convenios son los siguientes:

2. OIT (2022). "Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la Covid-19".
3. Íbid.
4. Bueno, C. (2022). "Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo". Nota informativa OIT Cono Sur.

- La **Política nacional de SST**: "Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo" (artículo 4 del Convenio núm. 155 de la OIT). La política "deberá promover (...) principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación" (artículo 3 del Convenio núm. 187).

  Una política nacional de SST es un curso de acción deliberado y específico, adoptado por un gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de cumplir su mandato sobre la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Normalmente, se presenta en forma de una declaración escrita y debe incluir al menos: su compromiso con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; los principios fundamentales que orientan la acción nacional sobre SST; las áreas de acción en SST; y las funciones y responsabilidades de los principales grupos de interés (OIT, 2013).

- El **Programa nacional de SST**: "Se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados" (artículo 1 del Convenio núm. 187). "Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El programa nacional deberá: a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud; b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo; c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso; y e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales" (artículo 5 del Convenio núm. 187).

  Por tanto, un Programa nacional de SST incluye las prioridades, los objetivos, las metas y las acciones para mejorar la SST dentro de un plazo determinado. Las actividades y acciones incluirán, además, los recursos, las responsabilidades y los plazos para su implementación. Por último, todo programa debe establecer mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación, especificando indicadores para evaluar el avance.

- El **Sistema nacional de SST**: "Se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el

trabajo" (artículo 1 del Convenio núm. 187). "Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas: a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo; b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales; c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección; y d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo" (artículo 4 del Convenio núm. 187).

En síntesis, el Sistema nacional de SST es la infraestructura legal e institucional que entrega el marco con el que cuenta el país para la implementación de la Política y el Programa nacionales de SST.

- La **Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud**: "Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (artículo 4 del Convenio núm. 187).
- El **Perfil nacional de SST**: "Los Miembros deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional" (párrafo 13 de la Recomendación núm. 197). Y en el párrafo 14 se especifica mucho más detalladamente: "En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre los elementos siguientes, según proceda:

  a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;

  b) la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

  c) los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;

  d) las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;

  e) el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

  f) los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

  g) la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

h) los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

i) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

j) el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

k) las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales; y

l) los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

Además, el Perfil nacional de SST debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:

a) mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;

b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;

d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo;

e) el personal del sector de la seguridad y salud en el trabajo, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;

f) estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;

g) políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

h) actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;

i) recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo; y

j) datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente" (Párrafo 14 de la Recomendación núm. 197).

El Perfil nacional de SST es un análisis-diagnóstico que resume la situación presente en términos de SST, incluyendo tanto una descripción del sistema nacional de SST y su capacidad actual como así también los datos nacionales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, industrias y ocupaciones de alto riesgo. Es una "fotografía" de la situación nacional de SST en un momento dado, elaborada luego de reunir y analizar toda la información disponible y entregada.

La importancia de un **Perfil nacional de SST** radica en que entrega la base para el diagnóstico de los puntos de fortaleza y de debilidad del sistema y permite así determinar cuáles son las prioridades de cara a ulteriores intervenciones. A su vez, el Perfil es un paso instrumental en el desarrollo del marco promocional de la SST y un instrumento de referencia para la evaluación y comparación del progreso, desempeño e impacto de un **Programa nacional de SST**. Dicho a la inversa, cualquier

Programa nacional de SST debe tomar en consideración el análisis, las conclusiones y los resultados del Perfil para determinar las prioridades de acción y los objetivos a ser alcanzados dentro de un plazo acordado.

En el análisis de los distintos aspectos señalados por la Recomendación núm. 192 y que son objeto de atención en este Perfil nacional de SST se ha utilizado una metodología eminentemente cuantitativa, basada en el análisis documental de, entre otros, la normativa vigente –nacional e internacional–, las cuentas públicas de distintas instituciones de gobierno y, finalmente, registros administrativos de instituciones relevantes. Además, se incorporó una dimensión cualitativa sobre la base de 27 entrevistas en profundidad, individuales y grupales, con 72 actores nacionales relevantes en la materia, pertenecientes a las siguientes 29 instituciones u organizaciones y que fueron designados directamente por las mismas.[5]

Cuadro 1

Representantes de instituciones de gobierno, de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y profesionales y expertos que participaron en las entrevistas

		Varones	Mujeres	Total
Sector gobierno	Subsecretaría de Previsión Social	1	0	1
	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)	0	3	3
	Dirección del Trabajo (DT)	1	5	6
	Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	3	2	5
	Instituto de Salud Pública (ISP)	3	0	3
	Departamento de Salud Ocupacional (MINSAL)	0	1	1
	Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR)	1	1	2
	Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)	2	2	4
	Servicio Nacional de Capacitación (SENCE)	2	0	2
	ChileValora	2	0	2
	Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG)	0	1	1
	Subsecretaría de Agricultura	1	0	1
	Subsecretaría de Educación	1	0	1
	Subsecretaría de Transportes	0	1	1
	Comisión Nacional de Seguridad en el Tránsito (CONASET)	0	1	1

5. También fue citada la Cámara Chilena de la Construcción, pero no confirmó su participación en el proceso de entrevistas.

Sector empleadores	Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)	1	0	1
	Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF)	1	0	1
	Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CNC)	1	0	1
	Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	2	1	3
	Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)	1	1	2
	Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME)	5	0	5
Sector trabajadores	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	1	0	1
	Central Autónoma de Trabajadores (CAT)	1	2	3
	Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	1	0	1
Profesionales, expertos y otros	Asociación de Mutualidades	3	3	6
	Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos	2	1	3
	Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHIMET)	1	2	3
	Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO)	1	2	3
	Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo	3	2	5
Total		42	30	72

Fuente: Elaboración propia.

1. Marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo y otros instrumentos relacionados

El marco regulatorio de la seguridad y salud en el trabajo es el primer elemento señalado por el Convenio núm. 187 al describir un sistema nacional de SST. Este marco debe contemplar las obligaciones y responsabilidades de los distintos actores con respecto a la SST, tanto aquellas de carácter general como las específicas de determinados sectores de actividad o riesgos laborales.

Además, un marco regulatorio actualizado deberá contemplar un enfoque basado en la prevención y gestión de los riesgos, tal y como podemos observar en las reglamentaciones más recientes a nivel global.[6]

De acuerdo con la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cualquier legislación laboral, incluyendo la que regula la SST, debe en primer lugar proteger de manera universal a todos los trabajadores. Para ello debe diseñarse de forma sólida y coherente, incluir procesos de consulta y negociación y ser fácil de comprender y controlar. Además, la legislación debe tener una estructura adecuada y obedecer a una determinada organización y jerarquía normativa. Los vacíos, las brechas, la dispersión normativa y las superposiciones o disposiciones contradictorias deben corregirse y armonizarse.[7]

En el ámbito de la SST, cualquier marco normativo debe considerar una concepción transversal e integral que contemple, en primer lugar, el conjunto de las condiciones de trabajo que tienen un rol determinante en la salud de los trabajadores, tales como el tiempo de trabajo y de descanso, la contratación temporal, la precariedad de la relación laboral, el tipo de remuneración y el ritmo de trabajo, entre otros. En segundo lugar, debe trascender el ámbito exclusivamente laboral para situarse en una visión holística, según la cual todo influye o puede influir en la SST. Esto implica que otras áreas, como el medio ambiente, la economía, la psicología, la sociología o la protección social también son importantes para la SST.[8]

En esta sección se analiza el marco normativo de la SST de Chile. Posee un gran número de leyes, decretos y otros instrumentos legales relacionados con la SST, que referiremos a continuación incluyendo una breve reseña de su contenido.

6. Páramo, P. y Bueno, C. (2018). "Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. Estudio comparado de la legislación internacional y algunos países seleccionados". Oficina de País de la OIT para la Argentina.
7. OIT (2004). "Guía sobre legislación del trabajo" y OCDE (1994)."Improving the Quality of Laws and Regulations: Economic, legal and managerial techniques".
8. Páramo, P. y Bueno, C. Íbid.

1.1. Referencias constitucionales

La Constitución Política de la República de Chile actualmente vigente fue aprobada por el Decreto Ley Nº 3.464 del 8 de agosto de 1980, por la Junta de Gobierno de ese entonces, y publicada el día 11 del mismo mes y año. Muy posteriormente, el 17 de septiembre de 2005, se fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de dicha Constitución y sus modificaciones, mediante el Decreto Supremo Nº 100, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.[9]

En tanto el objetivo de esta sección es entregar el contexto jurídico de todos los cuerpos normativos vigentes directa o indirectamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, bien vale examinar las disposiciones constitucionales que contienen principios aplicables.

En primer lugar, el artículo 1, inciso cuarto, declara como una finalidad del Estado la promoción del bien común, y exige con este fin el respeto de los derechos constitucionales que consagra. El principio contenido en esta disposición ha sido denominado "de servicialidad del Estado": "El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece."

Por su parte, el artículo 5 establece en su inciso segundo que "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".

El artículo 19 garantiza en su numeral 1º "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona" (...), y en su numeral 9º "el derecho a la protección de la salud", para cuya consecución establece que "el Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias. Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado". A su vez, en su numeral 16º asegura "la libertad de trabajo y su protección" y garantiza que "toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así (...)". Por último, el numeral 18º consagra "el derecho a la seguridad social. Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social."

Actualmente Chile se encuentra en un proceso constituyente, cuyo último hito es el acuerdo político del 12 de diciembre de 2022, por el que el 26 de noviembre de 2023 tendrá lugar un plebiscito

9. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302

ratificatorio con voto obligatorio. Es relevante tener esto en cuenta principalmente por la valoración y rango que podrían alcanzar ciertos derechos humanos sociales y fundamentales, entre los cuales podría encontrase el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, cabe recordar que la Política nacional de SST aprobada en 2016 estableció, entre sus compromisos normativos, la consagración de la SST como un derecho fundamental específico en la Constitución.

1.2. Legislación principal

En Chile, las principales normas jurídicas relativas a la seguridad y salud en el trabajo están establecidas mediante leyes y también decretos supremos, emanados principalmente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y del Ministerio de Salud (MINSAL).

En esta subsección se analizarán, en primer lugar, las leyes codificadas, como son el Código del Trabajo y el Código Sanitario, para continuar con otras leyes y decretos que es útil relacionar para una más profunda comprensión de la materia en estudio. Finalmente, se citan normas de menor rango, pero no menos importantes para la adecuada aplicación de disposiciones y principios inmersos en la legislación.

Código del Trabajo

Se halla contenido en el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) Nº 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija su texto refundido, coordinado y sistematizado. Fue promulgado el 31 de julio de 2002 y publicado el 16 de enero de 2003.[10]

Según su artículo 1, relativo al ámbito de aplicación, el Código del Trabajo rige "las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores", y quedan excluidos de su aplicación "los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial", aunque "los trabajadores de las entidades señaladas (...) se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos (...)".

En su Libro II, "De la protección a los trabajadores", se destacan los siguientes artículos:

El artículo 184 reconoce el deber de protección del empleador al establecer que "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y 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 (...)".

10. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436

Por su parte, el artículo 184 bis, introducido por la Ley Nº 21.012 del 2 de junio de 2017,[11] exige a los empleadores informar inmediatamente a sus trabajadores cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o la salud y adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Un aspecto fundamental incorporado en este artículo es el "derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud". Se especifica además que, por adoptar dichas medidas, los trabajadores no deberán sufrir perjuicios ni menoscabo.

Por su parte, los artículos 153 a 157 se refieren a la obligación de las empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y regulan sus contenidos mínimos y otras formalidades.

Otros preceptos regulan temas como: la obligación del empleador de garantizar la capacitación ocupacional de sus trabajadores (artículo 179); las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y la necesidad de que los trabajadores cuenten con un certificado médico de aptitud para trabajar en las mismas (artículos 185 y 186); la prohibición de exigir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad (artículo 187); los trabajos portuarios (artículo 188); los trabajos subterráneos (artículo 189); y los servicios de salud (artículo 190), entre otros.

El artículo 202 regula formas de protección para las trabajadoras embarazadas, para lo cual enumera tipos de labores perjudiciales para la salud que éstas deberán evitar. Incluso este artículo considera la instauración del teletrabajo o trabajo a distancia para la trabajadora embarazada en tiempos en que rige el estado de excepción constitucional de catástrofe.

Los artículos 209 a 211 se refieren al seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y reconocen las obligaciones de afiliación y cotización del empleador en materia de este seguro.

Los artículos 211-A a 211-E, introducidos por la Ley Nº 20.005 del 5 de marzo de 2005,[12] regulan la investigación, tipificación y sanción del acoso sexual. Después de ponerse en conocimiento del empleador la denuncia respectiva, éste debe iniciar una investigación interna o remitirla a la Inspección del Trabajo para similar objeto. En todos los casos, esta investigación debe guardar la debida reserva y no debe superar los 30 días de tramitación. Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción del informe que debe emitir la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador deberá adoptar las medidas pertinentes y aplicar las sanciones procedentes.

Los artículos 211-F a 211-J, introducidos por la Ley Nº 20.001 del 5 de febrero de 2005, y modificados por la Ley Nº 20.949 del 12 de septiembre de 2016,[13] se refieren a la protección de trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, e incentiva el uso de apoyos mecánicos para evitar la manipulación manual de cargas, que queda limitada a 25 kg para los trabajadores en general y a 20 kg para mujeres y trabajadores menores de 18 años. Queda además prohibida la carga manual por mujeres embarazadas.

11. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=110379
12. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425
13. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094899

Los artículos 152 quáter L a quáter N, introducidos por la Ley Nº 21.220 del 26 de marzo de 2020,[14] regulan las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores a distancia y en teletrabajo, establecen la obligación del empleador de proporcionar elementos de protección personal, de informar al trabajador acerca de sus riesgos laborales y de efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad. Además, reconocen en el inciso sexto del artículo 152 quáter K el derecho a la desconexión.

Los artículos 152 quáter P a 152 quinquies I, introducidos por la Ley Nº 21.431 del 8 de marzo de 2022,[15] regulan normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes. Define al trabajador de plataforma digital como aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. Entre otros aspectos, consagra algunos relativos a seguridad y salud en el trabajo, como el deber de protección: el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios, deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad con la normativa vigente. El trabajador de plataformas digitales independiente tiene derecho a acceder a cobertura de seguridad social y cotizar según resulte aplicable.

El artículo 152 quinquies F, también introducido por la Ley Nº 21.431, se refiere a la capacitación pertinente que considere seguridad y salud en el trabajo y los elementos de protección de los trabajadores de plataformas digitales.

Los artículos 183-A a 183-AE, incorporados en 2006 por la Ley Nº 20.123,[16] bajo el epígrafe "Del trabajo en régimen de subcontratación" y "Del trabajo en empresas de servicios transitorios", establecen, entre otros principios, la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto a las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, durante el período en el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Esto se replica en los mismos términos para el contratista frente a las obligaciones que afecten a sus subcontratistas.

Especial mención merece el artículo 183 E que, en su primer inciso, prescribe: "Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 y el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud".

Por su parte, el artículo 183 AB dispone, en materia de servicios transitorios, en sus incisos primero y segundo, que la empresa usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas. Sin embargo, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al seguro de la Ley Nº 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba

14. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741
15. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544
16. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080

adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de dicha ley.

Dada la importancia que el tiempo de trabajo tiene para la salud laboral, cabe añadir que los artículos 22 a 40 bis E regulan la jornada de trabajo, ordinaria y extraordinaria, los descansos y los feriados.

▶ Código Sanitario

Aprobado por Decreto con Fuerza de Ley Nº 725 de 1967 del MINSAL, rige todas las cuestiones relacionadas con el fomento, protección y recuperación de la salud de los habitantes de la República, salvo aquellas sometidas a otras leyes.[17] A partir del Código Sanitario se desprenden los reglamentos, normas técnicas y protocolos de vigilancia ocupacional para agentes y factores de riesgo, de los cuales derivan los planes de fiscalización y control que realizan las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de Salud.

El Código dedica el Título III de su Libro III, artículos 82 y siguientes, a la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, y exige dictar un reglamento que comprenda normas referidas a:

a) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general;

b) las medidas de protección sanitaria y de seguridad que deben adoptarse en la extracción, elaboración y manipulación de substancias producidas o utilizadas en los lugares en que se efectúe trabajo humano; y

c) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los equipos de protección personal y la obligación de su uso.

A tales efectos, se dictó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo que desarrolla estas exigencias, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 594, de 1999, al que nos referiremos más adelante.

El Título III del Libro III establece normas aplicables a las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, cualquiera sea la naturaleza de éste. Entre sus artículos más importantes, podemos destacar los siguientes:

El artículo 86 dispone la competencia de los servicios de salud (actuales SEREMI de Salud) para la autorización previa de instalaciones radiactivas (de 2ª y 3ª categorías), así como el control de las instalaciones radiactivas y de los equipos generadores de radiaciones ionizantes, y la prevención de los riesgos derivados del uso y aplicación de las sustancias radiactivas y de las radiaciones ionizantes, respecto de las personas expuestas, del elemento que las genera y del medio ambiente.

El artículo 83 dispone que la autoridad sanitaria es el organismo en el cual recae la función de emitir un informe sanitario previo para la instalación o ampliación de industrias de acuerdo a los riesgos que su funcionamiento pueda causar a sus trabajadores, al vecindario y a la comunidad.

17. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5595&idParte=0

El artículo 84 faculta a la autoridad sanitaria a disponer el traslado de aquellas industrias o depósitos de materiales que, a su juicio, representen un peligro para la salud, seguridad y bienestar de la población.

Por su parte el artículo 87 señala que el Servicio Nacional de Salud (autoridad sanitaria) tendrá a su cargo la recopilación y análisis de los datos estadísticos referentes a los accidentes y enfermedades profesionales, los que le deberán ser proporcionados por el empleador, en la forma y con la periodicidad que él señale. Las enfermedades profesionales serán notificadas por el médico que las constate, en la forma y condiciones que el servicio establezca. También deberá notificar las afecciones que puedan derivarse de intoxicaciones producidas por el uso de plaguicidas o productos fitosanitarios.[18]

Por otra parte, el artículo 88 señala que le corresponde exclusivamente al Servicio Nacional de Salud determinar en cada caso las incapacidades permanentes debidas a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. En la actualidad esta facultad recae en las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes de las SEREMI de Salud.

Finalmente, el artículo 178 del Código faculta a la autoridad sanitaria a ordenar en casos justificados la clausura, prohibición de funcionamiento de casas, locales o establecimientos, paralización de faenas, decomiso, destrucción y desnaturalización de productos. Estas medidas podrán ser impuestas por el ministro de fe (en este caso, inspector de la SEREMI) con el solo mérito del acta levantada, cuando exista un riesgo inminente para la salud, de lo que deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo.

▶ Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Aprobada en 1968, la Ley Nº 16.744 regula la obligatoriedad de un seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para determinadas personas.[19]

Según su artículo 2, su ámbito de aplicación incluye a:

a) todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado;

c) los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel; y

d) los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

Aunque en la sección 9 se profundizará sobre las características de este seguro y sobre el régimen de prestaciones económicas, médicas y asistenciales, nos detendremos aquí a analizar el Título VII de esta ley, que bajo el epígrafe “Prevención de riesgos profesionales” se refiere a algunas obligaciones en esta materia para los empleadores, trabajadores y organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

18. Este artículo se vincula con la responsabilidad médica establecida en el Decreto Supremo Nº 88 de 2004, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de notificación obligatoria de las intoxicaciones agudas con pesticidas. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=231067

19. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650

Así, el artículo 66 establece la obligación de toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas a constituir comités paritarios de higiene y seguridad, y el artículo 66 ter extiende esta obligación a las empresas de muellaje y a los puertos. La normativa sobre estos comités será analizada con más detalle en la sección 2 de este documento. Asimismo, el citado artículo 66 señala que las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores deben contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, que deberá ser dirigido por un experto en prevención de riesgos.

El artículo 66 bis, por su parte, incorpora la obligación de implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para aquellos empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, cuando en su conjunto el total de trabajadores, cualquiera que sea su dependencia, sea superior a 50.

El ya mencionado artículo 66 ter, sobre el que se profundizará en la subsección 2.5, regula además la actividad de los comités paritarios de higiene y seguridad en las faenas portuarias.

El artículo 67 establece la obligación de las empresas de mantener al día el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo y la obligación de los trabajadores de cumplir con las exigencias que dicho reglamento les imponga. El artículo 68 establece que las empresas o entidades empleadoras deberán implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriba directamente la autoridad sanitaria o, en su caso, el respectivo organismo administrador al que se encuentren afiliadas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes, y deben proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, por los cuales no pueden en caso alguno cobrarles su valor.

Sobre el particular, se debe tener presente que el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo aplica a todas las entidades empleadoras, incluidas las públicas, mientras que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad del Código del Trabajo aplica solo a las entidades del sector privado.

▶ 1.3. Otras normas relacionadas

Además de los grandes cuerpos normativos ya considerados, se abordan a continuación otras normas jurídicas con jerarquía de ley, así como los decretos relativos a la materia en estudio. Finalmente, consideramos una serie de circulares y resoluciones también pertinentes.

▷ 1.3.1. Leyes y normas con rango de ley

▶ Decreto con Fuerza de Ley Nº 323 del 20 mayo de 1931, del Ministerio del Interior. Aprueba la Ley de servicios de gas.[20]

▶ Decreto Ley Nº 2.222 del 21 de mayo de 1978, del Ministerio de Defensa Nacional. Sustituye la Ley de Navegación y establece que todas las actividades concernientes a la navegación o relacionadas con ella se rigen por este Decreto Ley.[21]

20. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5423
21. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6855

▶ Ley Nº 18.302 del 16 de abril de 1984, del Ministerio de Minería. Ley de Seguridad Nuclear. Tiene por objeto regular todas las actividades relacionadas con los usos pacíficos de la energía nuclear.[22]

▶ Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 del 8 de noviembre de 1989, del Ministerio de Salud. Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.[23]

▶ Ley Nº 18.916 del 19 de enero de 1990, del Ministerio de Justicia. Aprueba el Código Aeronáutico.[24]

▶ Ley Nº 18.892 del 28 de septiembre de 1991, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba la Ley General de Pesca y Acuicultura. Texto Refundido.[25]

▶ Ley Nº 19.345 del 26 de octubre de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dispone la aplicación de la Ley Nº 16.744 a los trabajadores del sector público que indica.[26]

▶ Ley Nº 19.404 del 16 de agosto de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Introduce modificaciones al Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, y dicta normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño en trabajos pesados.[27]

▶ Ley Nº 19.419 del 22 de septiembre de 1995, del Ministerio de Salud. Regula actividades relacionadas con el tabaco.[28]

▶ Ley Nº 19.880 del 22 de mayo de 2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.[29]

▶ Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 del 23 de septiembre de 2005, del Ministerio de Salud. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley Nº 2.763, de 1979 y de las Leyes Nº 18.933 y Nº 18.469. Entre otras materias, en su Libro I se establece una nueva concepción de la autoridad sanitaria, se proponen distintas modalidades de gestión y se fortalece la participación ciudadana.[30]

▶ Decreto con Fuerza de Ley Nº 4 del 12 de mayo de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 de 1982, Ley General de Servicios Eléctricos, en materia de energía eléctrica.[31]

▶ Ley Nº 20.255 del 11 de marzo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece la reforma previsional. Los artículos 88 y 89 incorporan a los trabajadores independientes indicados en ellos al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales fijado en la Ley Nº 16.744, los que deben registrarse ante un organismo administrador.[32]

22. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29719
23. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439
24. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30287
25. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13315
26. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30712
27. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30771
28. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30786
29. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=210676
30. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=249177
31. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=258171
32. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269892

▶ Ley Nº 20.308 del 3 de diciembre de 2008, del Ministerio de Agricultura. Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.[33]

▶ Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 del 27 de diciembre de 2007, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y el Ministerio de Justicia. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley del Tránsito.[34]

▶ Ley Nº 21.054 del 15 de diciembre de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.[35]

▶ Ley Nº 21.056 del 19 de diciembre de 2017, del Ministerio de Hacienda. Incentiva a mejorar las condiciones de remuneración y empleo de los trabajadores que se desempeñan en empresas que prestan servicios externalizados a las municipalidades, en recolección, transporte o disposición final de residuos sólidos domiciliarios. En esta Ley se establece, entre otras materias, el cumplimiento de los criterios de gestión definidos en la Política nacional de SST.[36]

▶ Ley Nº 21.133 del 24 de enero de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.[37]

▶ Ley Nº 21.327 del 21 de abril de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Se ocupa de la modernización de la Dirección del Trabajo. Dispone que el procedimiento de fiscalización sobre el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo debe ajustarse a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado. Indica además que el procedimiento debe regirse por resolución que dicte el jefe superior del servicio.[38]

▶ Ley Nº 21.342 del 1º de mayo de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece, entre otras materias de que se ocupa, el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país.[39]

▶ Ley Nº 21.349 del 9 de junio de 2021, del Ministerio de Agricultura. Establece normas sobre composición, etiquetado y comercialización de los fertilizantes y bioestimulantes.[40]

▶ Ley Nº 21.376 del 21 de septiembre de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT.[41]

33. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=284009
34. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1007469
35. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1112814
36. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1113034
37. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1128420
38. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1158983
39. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443
40. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162023
41. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165824

1.3.2. Decretos

Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Decreto Nº 101 del 29 de abril de 1968. Aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744 y dispone definiciones técnicas pertinentes para su aplicación. El Título V regula las prestaciones y el VI las reclamaciones y procedimientos, dando competencias a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE). Reconoce la automaticidad en la incorporación al seguro social de los trabajadores.[42]

Decreto Nº 109 del 10 de mayo de 1968. Aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 16.744. Define la incapacidad temporal y la invalidez, para efectos de dicha Ley, incorpora una nómina de agentes específicos de riesgo de enfermedad profesional, y también los grados de incapacidad y de pérdida de ganancia que pueden provocarse en una serie de siniestros. Su artículo 4 dispone que "la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las invalideces será de competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a mutualidades de empleadores, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones".[43]

Decreto Nº 285 del 6 de diciembre de 1968. Aprueba el Estatuto orgánico de las mutualidades de empleadores.[44]

Decreto Nº 40 del 11 de febrero de 1969. Aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Regula la fiscalización sobre las mutualidades y las entidades de administración delegada. Define los departamentos de prevención de riesgos Profesionales como aquellas dependencias a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deben existir en toda empresa que ocupe a más de 100 trabajadores. Define los riesgos profesionales y exige a las mutualidades realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para esto, deben contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas y suficiente personal especializado que asegure una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas.[45]

Decreto Nº 54 del 11 de marzo de 1969. Aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. Decreta que, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán comités paritarios de higiene y seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Asigna el control del cumplimiento de este Reglamento a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades que competen a la SUSESO y a las instituciones de salud.[46]

42. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9231
43. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9391
44. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5313
45. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130
46. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8336

▶ Decreto Nº 26 del 23 de febrero de 1987. Aprueba el Reglamento de trabajo a bordo en naves de la marina mercante nacional.[47]

▶ Decreto Nº 168 del 2 de noviembre de 1995. Aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 1 de la Ley Nº 19.345, es decir, las del sector público, y modifica el Decreto Nº 54, de 1969.[48]

▶ Decreto Nº 49 del 31 de mayo de 1999. Aprueba el Reglamento del curso básico de seguridad de faenas portuarias.[49]

▶ Decreto Nº 90 del 13 de septiembre de 1999. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Nº 48 de 1986, es decir, el Reglamento sobre el trabajo portuario. Además, modifica Decreto Nº 60, de 1999.[50]

▶ Decreto Nº 67 del 24 de noviembre de 1999. Aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744 sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.[51]

▶ Decreto Nº 63 del 27 de julio de 2005. Aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 20.001 que regula el peso máximo de carga humana.[52]

▶ Decreto Nº 76 del 14 de diciembre de 2006. Aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 sobre la gestión de la SST en obras, faenas o servicios que indica. Establece normas de SST para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.[53]

▶ Decreto Nº 67 del 23 de septiembre de 2008. Reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley Nº 16.744. Permite que ingresen también cotizantes voluntarios. Todos se entenderán incorporados al ISL, salvo que expresamente se afilien a una mutualidad.[54]

▶ Decreto Nº 3 del 30 de enero de 2015. Aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 2º de la Ley Nº 20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria.[55]

▶ Decreto Nº 47 del 4 de agosto de 2016. Aprueba la Política Nacional de SST.[56]

47. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7751
48. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=10402
49. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=138962
50. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=152054
51. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=159800
52. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=241855
53. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601
54. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278551
55. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075837
56. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094869

▶ Decreto Nº 48 del 6 de septiembre de 2017. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de la ya mencionada Ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el Decreto Supremo Nº 63, de 2005.[57]

▶ Decreto Nº 49 del 15 de septiembre de 2017. Modifica el Decreto Supremo Nº 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 19.404, el cual a su vez introducía modificaciones al Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, y dicta normas relativas a pensiones de vejez. Esta regulación permite facilitar el acceso a la calificación de trabajo pesado cuando éste se realiza bajo el régimen de subcontratación o existe una puesta a disposición de trabajadores. Además, establece que los organismos administradores de la Ley Nº 16.744 deben incorporar a los trabajadores que se desempeñen en tales puestos en sus programas de vigilancia.[58]

▶ Decreto Exento Nº 31 del 27 de febrero de 2018. Aprueba el Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. El contenido de este decreto será desarrollado con mayor detalle en la subsección 2.6.2 de este documento.[59]

▶ Decreto Nº 4 del 3 de enero de 2019. Aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 10 de la Ley Nº 16.744 reemplazado por la Ley Nº 21.054, y establece normas para la celebración de convenios de atención para el otorgamiento de las prestaciones médicas entre el ISL y organismos públicos y privados.[60]

▶ Decreto Nº 21 del 5 de marzo de 2019. Modifica el Decreto Supremo Nº 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley Nº 16.744, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Nº 21.133, que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.[61]

▶ Decreto Nº 7 del 18 de febrero de 2020. Introduce modificaciones en el Decreto Supremo Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.[62]

▶ Decreto Nº 8 del 24 de febrero de 2020. Aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, que regula las condiciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas.[63]

57. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1113805
58. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1115974&idParte=9893266
59. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1116206
60. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1145005
61. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131382
62. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162887&idVersion=2021-08-02
63. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1163610

▶ Decreto Nº 9 del 24 de febrero de 2020. Aprueba el Reglamento del inciso segundo del artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, que regula las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores y teleoperadoras, y los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.[64]

▶ Decreto Nº 18 del 23 de abril de 2020. Aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Nº 16.744.[65]

▶ Decreto Nº 21, de 11 de mayo de 2020. Crea la Comisión Asesora Ministerial de Calidad del Trabajo. La principal finalidad de esta Comisión será la de asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el proceso de creación, implementación y evaluación de un indicador de calidad del trabajo.[66]

▶ Decreto Nº 29 del 17 de agosto de 2020. Modifica el Reglamento sobre trabajo portuario y el curso básico de seguridad de faenas portuarias.[67]

▶ Decreto Nº 30 del 24 de agosto de 2020. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y estaba contenido en el Decreto Supremo Nº 101 de 1968.[68]

▶ Decreto Nº 1 del 5 de enero de 2021. Aprueba el Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 21.271, y así determina qué actividades son consideradas como trabajo peligroso. Además, incluye directrices destinadas a evitar estos tipos de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.[69]

▶ Decreto Nº 20 del 26 de febrero de 2001. Aprueba el Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.[70]

▶ Decreto Nº 33 del 30 de junio de 2021. Establece medidas especiales para la aplicación del proceso de evaluación de magnitud de la siniestralidad efectiva correspondiente al año 2021 y modifica el Decreto Supremo Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aunque contiene normas transitorias relativas a la pandemia por Covid-19, algunas de ellas se extienden hasta diciembre de 2023.[71]

▶ Decreto Nº 35 del 13 de julio de 2021. Modifica el Decreto Supremo Nº 1, de 2021, arriba mencionado, que aprueba el Reglamento dispuesto en el inciso final del artículo 15 del Código del Trabajo.[72]

64. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1163611
65. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206
66. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1146708&idVersion=2020-06-16
67. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1164289&idParte=10263920&idVersion=2021-08-31
68. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168593&idParte=10286463&idVersion=2021-12-01
69. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160031&idParte=10228701
70. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=186566
71. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1167959
72. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1164290

▶ Decreto Supremo Nº 37 del 28 de julio de 2021. Aprueba el Reglamento según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deben mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales debe implementarse y mantenerse actualizado dicho registro.[73]

▶ Decreto Supremo Nº 47 del 13 de septiembre de 2021. Modifica el Decreto Supremo Nº 47 de 2016, y prorroga el primer proceso de revisión de la Política nacional de SST una vez transcurridos noventa días corridos, contados desde el cese de la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública.[74]

▶ Decreto Nº 58 del 6 de julio de 2022. Designa a los integrantes del Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo y nombra su Presidente.

Del Ministerio de Salud

▶ Decreto Nº 735 del 7 de noviembre de 1969. Reglamenta los servicios de agua destinados al consumo humano.[75]

▶ Decreto Nº 18 del 25 de enero de 1982. Se ocupa de la certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales. Señala que los aparatos, equipos y elementos de protección personal contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se utilicen o comercialicen en el país deben cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos. Quienes los fabriquen, importen, comercialicen o utilicen deben controlar su calidad en instituciones, laboratorios y establecimientos autorizados para prestar este servicio, autorización otorgada por el Instituto de Salud Pública.[76]

▶ Decreto Nº 173 del 18 de agosto de 1982. Reglamenta la autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de los elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.[77]

▶ Decreto Nº 133 del 22 de mayo de 1984. Aprueba el Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, y asimismo sobre el personal que se desempeña en ellas u opere tales equipos y otras actividades afines.[78]

▶ Decreto Nº 3 del 3 de enero de 1985. Aprueba el Reglamento de protección radiológica.[79]

▶ Decreto Nº 144 del 10 de mayo de 1985. Reglamenta la producción, distribución, expendio y uso de los solventes orgánicos nocivos para la salud que indica.[80]

73. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1167116
74. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168366
75. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=197226&f=2010-07-30
76. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7603
77. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=10470
78. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9794
79. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7282
80. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9983

▶ Decreto Nº 374 del 18 de junio de 1997. Fija el límite máximo permisible de plomo en pinturas que indica. Este Decreto incluye, para los efectos de estos límites máximos, los barnices y materiales similares de recubrimiento de superficies que hayan sido preacondicionados, tintados o preparados por el fabricante para satisfacer las necesidades del consumidor, así como aquellos que hayan sido tintados por los distribuidores a petición del consumidor. Además, pone un especial énfasis en el máximo permisible de plomo en pinturas de uso infantil y escolar.[81]

▶ Decreto Nº 594 del 15 de septiembre de 1999. Aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. La fiscalización del cumplimiento de este Decreto está a cargo de la autoridad sanitaria. De acuerdo con la modificación introducida por el Decreto Nº 201 de 2001, cada empresa está obligada ya no solamente a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, cuando se trate de sus propios dependientes, sino también respecto de terceros contratistas que realizan actividades para ella.[82]

▶ Decreto Nº 656 del 12 de septiembre de 2000. Prohíbe el uso del asbesto en los productos que indica.[83]

▶ Decreto Nº 148 del 12 de junio de 2003. Aprueba el Reglamento sanitario sobre manejo de residuos peligrosos.[84]

▶ Decreto Nº 88 del 17 de mayo de 2004. Aprueba el Reglamento de notificación obligatoria de las intoxicaciones agudas con pesticidas.[85]

▶ Decreto Nº 157 del 22 de julio de 2005. Aprueba el Reglamento de pesticidas de uso sanitario y doméstico.[86]

▶ Decreto Nº 189 del 18 de agosto de 2005. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y de seguridad básicas en los rellenos sanitarios.[87]

▶ Decreto Nº 6 del 23 de febrero de 2009. Aprueba el Reglamento sobre manejo de residuos de establecimientos de atención de salud (REAS).[88]

▶ Decreto Nº 54 del 3 de agosto de 2009. Prohíbe el empleo de lindano o de hexaclorociclo hexano en plaguicidas de uso sanitario y doméstico y en fármacos.[89]

▶ Decreto Nº 5 del 29 de enero de 2010. Aprueba el Reglamento sobre aplicación aérea de plaguicidas.[90]

81. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=75164
82. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766
83. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=180143
84. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=226458
85. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=231067
86. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=262263
87. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=268137
88. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1008725&idParte=
89. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1007907
90. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1017349&f=2015-05-14

▶ Decreto Nº 10 del 19 de febrero de 2010. Aprueba el Reglamento de condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad básicas en locales de uso público.[91]

▶ Decreto Nº 10 del 2 de marzo de 2012. Aprueba el Reglamento de calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua.[92]

▶ Decreto Exento Nº 804 del 26 de septiembre del 2012. Aprueba Norma General Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT).[93]

▶ Decreto Exento Nº 1.052 del 14 de octubre de 2013. Aprueba la Norma Técnica Nº 156 denominada "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo".[94]

▶ Decreto Exento Nº 1.113 del 7 de noviembre de 2013. Aprueba la Norma Técnica Nº 157 denominada "Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud".[95]

▶ Decreto Nº 120 del 24 de junio de 2014. Modifica el Decreto Nº 5, de 2010, por el que se aprueba el Reglamento sobre aplicación aérea de plaguicidas. Regula las condiciones en que se efectúan las aplicaciones por vía aérea de plaguicidas de modo de proteger tanto la salud de los trabajadores como la de la población en general.[96]

▶ Decreto Nº 122 del 3 de julio de 2014. Modifica el Decreto Nº 594, de 1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Incorpora el artículo 65 bis, que prohíbe el uso de chorro de arena en seco como método de limpieza abrasiva, y el artículo 65 ter, que establece que la autoridad sanitaria podrá autorizar el uso del proceso de limpieza abrasiva con chorro de arena en seco cuando el interesado acredite, mediante los antecedentes que se especifican, que no existe factibilidad técnica para remplazarlo inmediatamente por otro sistema o material.[97]

▶ Decreto Nº 123 del 3 de julio de 2014. Modifica también el Decreto Nº 594, de 1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Actualiza el título IV sobre la contaminación ambiental por agentes químicos, particularmente en torno a los límites permisibles y la jornada de trabajo para efectos de exposición, considerando una jornada ordinaria de 45 horas semanales. Además, se ajustan disposiciones referidas a las condiciones de habitabilidad en campamentos, almacenamiento de sustancias químicas, la revisión cada cinco años de los límites de tolerancia biológica, la calidad de los elementos de protección personal y el énfasis en controlar los riesgos en la fuente.[98]

91. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1017350
92. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1055319
93. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1044507
94. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1069385
95. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1056027&f=2013-11-14
96. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1074655
97. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1074203
98. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1074204

▶ Decreto Nº 158 del 30 de septiembre de 2014. Aprueba el Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.[99]

▶ Decreto Nº 43 del 27 de julio del 2015. Aprueba el Reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas.[100]

▶ Decreto Nº 43 del 9 de noviembre de 2016. Modifica el Decreto Supremo Nº 6, de 2009, que aprueba el Reglamento sobre manejo de residuos de establecimientos de atención de salud (REAS).[101]

▶ Decreto Nº 30 del 28 de agosto de 2017. Modifica el Decreto Nº 594, de 1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Se introducen los límites permisibles ponderados para las concentraciones ambientales de óxido de propileno y de polvo de harina. Se agrega la ciclofosfamida al listado que define los límites de tolerancia biológica. Y en materia de almacenamiento de sustancias peligrosas, se incorpora una norma para regular las situaciones excluidas según el Reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas, entre otros aspectos.[102]

▶ Decreto Nº 10 del 5 de abril de 2019. Modifica también el Decreto Nº 594, de 1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. En esta norma se reemplaza el artículo 22 de este Decreto Nº 594, que establece la obligación del empleador de mantener en los lugares de trabajo servicios higiénicos, e incorpora la disposición de que, cuando el número total de trabajadores y trabajadoras sea de diez o menos, el empleador podrá habilitar un servicio higiénico de uso universal para hombres y mujeres, que deberá contar con cierre interior y cumplir con las exigencias de funcionamiento y limpieza.[103]

▶ Decreto Nº 46 del 9 de octubre de 2019. Modifica el Decreto Supremo Nº 3, de 1984, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional. Entre otras materias, modifica las disposiciones para que la tramitación y autorización de las licencias médicas otorgadas a los trabajadores afiliados al ISL por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sea gestionada íntegramente por dicho instituto.[104]

▶ Decreto Nº 15 del 16 de abril de 2020. Aprueba el Reglamento sobre vacunación de trabajadores recolectores de residuos sólidos domiciliarios.[105]

▶ Decreto Nº 56 del 20 de noviembre de 2019. Aprueba el Reglamento sobre la obligación de disponer de desfibriladores externos automáticos portátiles en los establecimientos y recintos que indica, de acuerdo a lo establecido por la Ley Nº 21.156.[106]

▶ Decreto Nº 57 del 26 de noviembre de 2019. Aprueba el Reglamento de clasificación, etiquetado y notificación de sustancias químicas y mezclas peligrosas, el cual establece los criterios y obligaciones relativas a la clasificación, etiquetado, notificación y evaluación de riesgo de sustancias y mezclas

99. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1078695
100. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1088802
101. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1100862
102. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1115021
103. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1132942
104. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143590
105. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1158947
106. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150508

peligrosas, que deberán cumplir los fabricantes e importadores de ellas, con el fin de proteger la salud humana y el medio ambiente (Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos, de Naciones Unidas o GHS, por sus siglas en inglés).[107]

Del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones

▶ Decreto Nº 94 del 19 de julio de 1984. Aprueba la política nacional de terminales para servicios de locomoción colectiva no urbana.[108]

▶ Decreto Nº 170 del 12 de diciembre de 1985. Aprueba el Reglamento para el otorgamiento de licencias de conductor.[109]

▶ Decreto Nº 75 del 25 de mayo de 1987. Establece condiciones para el transporte de cargas.

▶ Decreto Nº 156 del 16 de octubre de 1990. Aprueba el Reglamento sobre revisiones técnicas y la autorización y funcionamiento de las plantas revisoras.[110]

▶ Decreto Nº 122 del 18 de junio de 1991. Fija requisitos dimensionales y funcionales a los vehículos que presten servicios de locomoción colectiva urbana que indica.[111]

▶ Decreto Nº 212 del 15 de octubre de 1992. Aprueba el Reglamento de los servicios nacionales de transporte público de pasajeros.[112]

▶ Decreto Nº 298 del 25 de noviembre de 1994. Aprueba el Reglamento para el transporte de sustancias peligrosas por calles y caminos.[113]

▶ Decreto Nº 300 del 28 de noviembre de 1994. Establece requisitos de antigüedad máxima a vehículos motorizados de carga que indica.[114]

▶ Decreto Nº 104 del 24 de abril de 1998. Establece normas y procedimientos que regulan los procesos de licitación a que se refiere el artículo 7º de la Ley Nº 19.542.[115]

▶ Decreto Nº 251 del 9 de octubre de 1998. Establece normas para la escuela de conductores profesionales, clase A.[116]

▶ Decreto Nº 80 del 30 de agosto de 2004. Reglamenta el transporte privado remunerado de pasajeros y modifica el Decreto Nº 212, de 1992, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios nacionales de transporte público de pasajeros.[117]

107. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1155752
108. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=161866
109. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10426
110. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=10183
111. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9612
112. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=11043
113. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=12087
114. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=12122
115. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=122591
116. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=131534
117. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=230180

▶ Decreto Nº 175 del 24 de noviembre de 2006. Fija las condiciones de seguridad y criterios de construcción de carrocerías de buses destinados a prestar servicios interurbanos de transporte público de pasajeros.[118]

Del Ministerio de Minería

▶ Decreto Nº 87 del 24 diciembre de 1984. Aprueba el Reglamento de protección física de las instalaciones y de los materiales nucleares.[119]

▶ Decreto Nº 12 del 2 de marzo de 1985. Aprueba el Reglamento para el transporte seguro de materiales radiactivos.[120]

▶ Decreto Nº 185 del 29 de septiembre de 1991. Aprueba el Reglamento para el funcionamiento de establecimientos emisores de anhídrido sulfuroso, material articulado y arsénico.[121]

▶ Decreto Nº 327 del 12 de diciembre de 1997. Aprueba el Reglamento de la Ley General de Servicios Eléctricos.[122]

▶ Decreto Nº 132 del 30 de diciembre de 2002. Aprueba el Reglamento de seguridad minera.[123]

▶ Decreto Nº 248 del 29 de diciembre de 2006. Reglamenta la aprobación de proyectos de diseño, construcción, operación y cierre de los depósitos de relaves.[124]

Del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

▶ Decreto Nº 119 del 17 de abril de 1989. Aprueba el Reglamento de sanciones en materia de electricidad y combustibles.[125]

▶ Decreto Nº 430 del 28 de septiembre de 1991. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.892 de 1989, Ley General de Pesca y Acuicultura, y sus modificaciones.[126]

▶ Decreto Nº 191 del 10 de abril de 1995. Aprueba el Reglamento de instaladores de gas.[127]

▶ Decreto Nº 298 del 10 de noviembre de 2005. Aprueba el Reglamento para la certificación de productos eléctricos y de combustibles y deroga el Decreto que indica.[128]

118. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=256891
119. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8966
120. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7482
121. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=10631
122. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=124102
123. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=221064
124. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=259901
125. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9554
126. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13315
127. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=10739
128. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=246921

▶ Decreto Nº 66 del 2 de julio de 2007. Aprueba el Reglamento de instalaciones interiores y medidores de gas.[129]

▶ Decreto Nº 160 del 26 de mayo de 2008. Aprueba el Reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.[130]

▶ Decreto Nº 280 del 28 de octubre de 2009. Aprueba el Reglamento de seguridad para el transporte y distribución de gas de red.[131]

Del Ministerio de Energía

▶ Decreto Nº 327 del 12 de diciembre de 1997. Fija el Reglamento de la Ley General de servicios eléctricos.[132]

▶ Decreto Nº 67 del 20 de septiembre de 2011. Aprueba el Reglamento de seguridad de plantas de gas natural licuado.[133]

Del Ministerio de Defensa Nacional

▶ Decreto Nº 1.340 bis del 14 de junio de 1941. Deroga el Decreto Nº 211, de 1924, que aprobó el Reglamento general de orden, seguridad y disciplina en las naves y litoral de la República y aprueba el Reglamento general de policía marítima fluvial y lacustre.[134]

▶ Decreto Nº 752 del 8 de septiembre de 1982. Aprueba el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por Decreto Supremo Nº 302 del 2 de abril de 1966.[135]

▶ Decreto Nº 146 del 6 de febrero de 1987. Aprueba el Reglamento para la construcción, reparaciones y conservación de las naves mercantes y especiales mayores y de artefactos navales, sus inspecciones y su reconocimiento.[136]

▶ Decreto Nº 73 del 4 de diciembre de 1991. Aprueba el Reglamento especial de explosivos para las faenas mineras.[137]

▶ Decreto Nº 270 del 12 de abril de 1996. Aprueba el Reglamento de aeronavegabilidad.[138]

129. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=263058
130. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1004120
131. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1012263
132. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=124102
133. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042686
134. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=121668
135. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236933
136. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=142774
137. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8730
138. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=11785

▶ Decreto Nº 319 del 10 de octubre de 2001. Aprueba el Reglamento para el equipamiento de los cargos de cubierta de las naves y artefactos navales.[139]

▶ Decreto Nº 248 del 5 de julio de 2004. Aprueba el Reglamento sobre el reconocimiento de naves y artefactos navales.[140]

▶ Decreto Nº 34 del 9 de abril de 2007. Crea el Comité Nacional de Seguridad de la Aviación Civil y regula su funcionamiento.[141]

▶ Decreto Nº 302 del 20 de octubre de 2020. Aprueba el Reglamento sobre investigación de accidentes e incidentes de aviación "Dar - 13" y deja sin efecto el Decreto Supremo Nº 216 de 2003.[142]

▷ 1.3.3. Resoluciones y circulares

Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

▶ Resolución Exenta Nº 22 del 2 de febrero de 2018. Actualiza la Guía técnica de evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga. La guía establece los criterios para identificar la exposición al manejo manual de carga, los métodos de evaluación del riesgo y propone lineamientos para la gestión y control de estos.[143]

De la Superintendencia de Seguridad Social

▶ Circular Nº 3.241 del 27 de julio de 2016. Instruye a los organismos administradores sobre el protocolo de normas de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales. Reemplaza y deroga la Circular Nº 3.167, de 2015.[144]

▶ Circular Nº 3.250 del 7 de octubre de 2016. Imparte instrucciones a los organismos administradores respecto al otorgamiento y pago de las prestaciones económicas.[145]

▶ Circular Nº 3.270 del 30 de diciembre de 2016. Establece criterios permanentes en prevención de accidentes y enfermedades profesionales.[146]

▶ Circular Nº 3.286 del 27 de marzo de 2017. Se ocupa del gobierno corporativo en las mutualidades de empleadores, según la Ley Nº 16.744. Deroga la Circular Nº 2.959 de 2013 y complementa la Circular Nº 3.238 de 2016.[147]

▶ Circular Nº 3.314 del 15 de septiembre de 2017. Imparte instrucciones respecto de las garantías que

139. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=192245
140. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=231480
141. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269425
142. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1155847&idParte=10204249
143. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114880
144. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-7653_archivo_01.pdf
145. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-19711_archivo_01.pdf
146. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-20016_archivo_01.pdf
147. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-40259_archivo_01.pdf

deben constituir las empresas con administración delegada y la información financiera que deben remitir a la Superintendencia.[148]

▶ Circular Nº 3.321 del 6 de octubre de 2017. Imparte instrucciones sobre la calificación de los accidentes del trabajo a los organismos administradores. Sistematiza, consolida y complementa las instrucciones impartidas en la materia.[149]

▶ Circular Nº 3.330 del 24 de octubre de 2017. Imparte instrucciones sobre los plazos para la remisión de antecedentes por parte de los organismos administradores y las empresas con administración delegada a la SUSESO y a la COMERE. Deroga las Circulares Nº 1.917 de 2001 y Nº 2.899 de 2013.[150]

▶ Circular Nº 3.331 del 26 de octubre de 2017. Establece el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir, en el proceso de calificación del origen de las patologías dermatológicas y patologías de la voz, los organismos administradores y empresas con administración delegada.[151]

▶ Circular Nº 3.332 del 26 de octubre de 2017. Imparte instrucciones sobre el otorgamiento de las prestaciones médicas del seguro de la Ley Nº 16.744 a las mutualidades de empleadores, al ISL y a las empresas con administración delegada.[152]

▶ Circular Nº 3.337 del 15 de noviembre de 2017. Establece el plan anual de prevención de riesgos año 2018.[153]

▶ Resolución Exenta Nº 156 del 5 de marzo de 2018. Aprueba el "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".[154]

▶ Circular Nº 3.366 del 28 de junio de 2018. Imparte instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario SUSESO/ISTAS-21, para evaluación de los riesgos psicosociales laborales.[155]

▶ Circular Nº 3.370 del 10 de agosto de 2018. Se ocupa de la cobertura del seguro de la Ley Nº 16.744 y la calificación del origen de los accidentes ocurridos a trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia.

▶ Circular Nº 3.390 del 29 de octubre de 2018. Imparte instrucciones a los organismos administradores sobre la vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo calificados como pesados. Fija procedimiento de evaluación, incorporación a vigilancia de salud, registro y reporte de información sobre los puestos de trabajo pesado calificados por la Comisión Ergonómica Nacional (CEN).[156]

▶ Circular Nº 3.393 del 31 octubre de 2018. Imparte instrucciones sobre vigilancia ambiental y de salud de los trabajadores, con la finalidad de precisar el alcance de las actividades que los organismos

148. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-578097_archivo_01.pdf
149. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-41121_archivo_01.pdf
150. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-41197_archivo_01.pdf
151. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-41200_archivo_01.pdf
152. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-41201_archivo_01.pdf
153. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-85455.html
154. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116045
155. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-496905_archivo_01.pdf
156. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-498240_archivo_01.pdf

administradores y administradores delegados deben efectuar respecto de la implementación del "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas", aprobado mediante la Resolución Exenta Nº 140, del 31 de enero de 2017, del Ministerio de Salud. Imparte instrucciones sobre el reporte, a través del Módulo EVAST del Sistema Nacional de Información en Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), de las actividades asociadas a la vigilancia de riesgos psicosociales laborales, que deben efectuar los organismos administradores y administradores delegados.[157]

▶ Circular Nº 3.392 del 31 de octubre de 2018. Imparte instrucciones sobre las actividades que los organismos administradores deben contemplar en su respectivo Plan Anual de Prevención del año 2019, y se instruye la remisión a SUSESO de informes o reportes de dichas actividades.[158]

▶ Circular Nº 3.400 del 28 de diciembre de 2018. Contiene las instrucciones para la implementación de la Ley Nº 21.054, por la que se elimina la distinción entre obreros y empleados para los trabajadores de las empresas afiliadas al ISL. Asimismo, imparte instrucciones para el otorgamiento y mantención de las prestaciones médicas y económicas de los trabajadores que tenían la calidad de obreros.[159]

▶ Circular Nº 3.401 del 28 de diciembre de 2018. Imparte instrucciones en virtud de la entrada en vigencia de la Ley Nº 21.054, que elimina la distinción entre obreros y empleados, en lo referido al otorgamiento y mantención de las prestaciones médicas y económicas de los trabajadores que tenían la calidad de obreros.[160]

▶ Circular Nº 3.414 del 12 de abril de 2019. Modifica las instrucciones sobre los estudios de investigación e innovación tecnológica en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, e incorpora los "Proyectos prioritarios en investigación e innovación" que se definirán a partir de las propuestas que presenten los organismos administradores en la etapa de formulación de los lineamientos estratégicos; se crean los "Proyectos de implementación en innovación", una nueva modalidad de proyecto de innovación, y el "Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo", y además se incorporan aclaraciones y modificaciones respecto de los montos de los proyectos, ítems financiables, aspectos éticos, requisitos de admisibilidad, causales de rechazo y evaluación de los proyectos, entre otros.[161]

▶ Circular Nº 3.431 del 28 de junio de 2019. Imparte instrucciones a los organismos administradores para la aplicación de la Ley Nº 21.133, que modificó las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, entre otras, aquellas referidas al seguro de la Ley Nº 16.744.[162]

▶ Circular Nº 3.442 del 22 de agosto de 2019. Imparte instrucciones a los organismos administradores y las empresas con administración delegada sobre los antecedentes que el área responsable del estudio de puesto de trabajo realizado para la calificación de las enfermedades mentales debe poner a disposición del área a cargo de la vigilancia ambiental, para el diseño óptimo de las intervenciones preventivas. Además, especifica qué información deben capturar de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS-21 (versión breve) en los centros de trabajo. Para esto, los organismos administradores

157. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-549583.html
158. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-546144_archivo_01.pdf
159. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-577993_archivo_01.pdf
160. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-577994_archivo_01.pdf
161. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-578262_archivo_01.pdf
162. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-578474_archivo_01.pdf

deben contar con una plataforma electrónica que procese los datos e informe los resultados a la entidad empleadora. Asimismo, deben ser remitidos a la SUSESO los resultados del cuestionario a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS).[163]

▶ Circular Nº 3.446 del 24 de septiembre de 2019. Imparte instrucciones referidas a la evaluación ocupacional de salud, con las responsabilidades de los organismos administradores y de los administradores delegados en la materia. Además, precisa los tipos de evaluación y especifica los datos que debe contener el informe con el resultado de estas evaluaciones dirigido a los trabajadores y empleadores, entre otras materias.[164]

▶ Circular Nº 3.456 del 22 de octubre de 2019. Contiene instrucciones relativas a la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público y establece el envío de las actas de elección y constitución de dichos comités a la SUSESO por medio del sistema electrónico denominado "Sistema de Registro de comités paritarios".[165]

▶ Circular Nº 3.457 del 22 de octubre de 2019. Modifica y/o complementa las instrucciones dirigidas a las entidades empleadoras, relativas a las responsabilidades de los organismos administradores en materia de asesoría sobre prevención de riesgos, en particular, las referidas a la autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales, autoevaluación inicial de riesgos críticos en centros de trabajo, la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) y la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.[166]

▶ Circular Nº 3.462 del 24 de octubre de 2019. Imparte instrucciones a los organismos administradores para la remisión de los documentos electrónicos de la evaluación médica inicial sobre enfermedades musculoesqueléticas y salud mental al SISESAT y fija los plazos para remitir al SISESAT los documentos electrónicos de la prescripción de medidas a las entidades empleadoras en caso de diagnosticarse una enfermedad profesional, así como los documentos de verificación de su cumplimiento y la notificación a la entidad fiscalizadora en caso de incumplimiento.[167]

▶ Circular Nº 3.464 del 29 de octubre de 2019. Imparte instrucciones para la historia ocupacional y los informes de los fundamentos de la calificación de las enfermedades.[168]

▶ Circular Nº 3.465 del 29 de octubre de 2019. Imparte instrucciones sobre evaluación de puesto de trabajo en enfermedad musculoesquelética y en enfermedad de salud mental, entrega precisiones respecto de la realización de los estudios de puesto de trabajo e incorpora dicho estudio como documento electrónico en el SISESAT.[169]

▶ Circular Nº 3.469 del 30 octubre de 2019. Imparte instrucciones sobre vigilancia ambiental y de salud de los trabajadores expuestos a ruido, con la finalidad de precisar el alcance de las actividades que los organismos administradores y administradores delegados deben efectuar respecto de la implementación del "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia

163. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-579793_archivo_01.pdf
164. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580228_archivo_01.pdf
165. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580439_archivo_01.pdf
166. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580440_archivo_01.pdf
167. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580446_archivo_01.pdf
168. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580475_archivo_01.pdf
169. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580474_archivo_01.pdf

de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo" del Ministerio de Salud. Adicionalmente, la circular imparte instrucciones sobre el reporte a través del Módulo EVAST del SISESAT acerca de las actividades asociadas a la vigilancia por exposición a ruido que deben efectuar los organismos administradores y administradores delegados.[170]

▶ Circular Nº 3.466 del 30 de octubre de 2019. Imparte instrucciones relativas a la visualización de la información de las entidades empleadoras y sus trabajadores contenida en el SISESAT a la que pueden acceder los organismos administradores, y establece el procedimiento para el traspaso de la visualización de los expedientes contenidos en el SISESAT cuando la entidad empleadora o un trabajador independiente cambia de organismo administrador.[171]

▶ Circular Nº 3.453 del 15 de octubre de 2019. Modifica el formato único de presentación de los estados financieros de las mutualidades de empleadores.[172]

▶ Circular Nº 3.508 del 9 de abril de 2020. Imparte instrucciones a los organismos administradores sobre las modificaciones del estudio y evaluación de puesto de trabajo en enfermedad musculoesquelética de extremidad superior.[173]

▶ Circular Nº 3.532 del 4 de septiembre de 2020. Imparte instrucciones a los organismos administradores y a las empresas con administración delegada sobre las actividades de prevención de riesgos que deben realizar las entidades empleadoras con trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando lo dispuesto en el Código del Trabajo y en el artículo 12 del Decreto Supremo Nº 18 del 23 de abril de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo y establece condiciones específicas de SST a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en dichas modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.[174]

▶ Circular Nº 3.539 del 13 de octubre de 2020. Imparte instrucciones sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores independientes, considerando lo establecido en el Decreto Supremo Nº 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.[175]

▶ Circular Nº 3.542 del 21 de octubre de 2020. Imparte instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre la vigilancia por exposición a condiciones de hiperbaria y por explosión a hipobaria con la finalidad de precisar el alcance de las actividades que deben efectuar los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 y administradores delegados, respecto de la implementación de la "Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud" y el "Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas", ambos del Ministerio de Salud. Adicionalmente, se imparten instrucciones sobre el reporte a través del Módulo EVAST del SISESAT de las actividades asociadas a estas vigilancias que deben efectuar los organismos administradores y administradores delegados del seguro.[176]

170. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-580482.html
171. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-580481.html
172. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-580362_archivo_01.pdf
173. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-588604_archivo_01.pdf
174. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-602215_archivo_01.pdf
175. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-606851_archivo_01.pdf
176. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-608135_archivo_01.pdf

▶ Circular Nº 3.544 del 22 de octubre de 2020. Establece los criterios generales y directrices para la estimación de la reserva técnica por el gasto en prestaciones médicas por otorgar, e imparte instrucciones sobre la contabilización y reconocimiento de estas nuevas reservas.[177]

▶ Circular Nº 3.548 del 28 de octubre de 2020. Instruye considerar en la evaluación o estudio de puesto de trabajo la "Guía para la aplicación del estudio de puesto de trabajo (EPT) en trabajadores recolectores de residuos domiciliarios con patologías musculoesqueléticas de extremidad superior".[178]

▶ Circular Nº 3.551 del 29 de octubre de 2020. Imparte instrucciones sobre las capacitaciones de los organismos administradores y administradores delegados.[179]

▶ Circular Nº 3.550 del 29 de octubre de 2020. Imparte instrucciones en relación con el Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2021 de los organismos administradores del seguro.[180]

▶ Circular Nº 3.551 del 29 de octubre de 2020. Se refiere a las capacitaciones de los organismos administradores y administradores delegados, e instruye, entre otras materias, la elaboración de un programa de formación de monitores de seguridad y salud en el trabajo, precisando los módulos y las temáticas de este programa.[181]

▶ Circular Nº 3.552 del 29 de octubre de 2020. Imparte instrucciones a los organismos administradores para la incorporación de la información de la evaluación médica inicial general en el SISESAT.[182]

▶ Circular Nº 3.553 del 30 de octubre de 2020. Imparte instrucciones a los organismos administradores y las empresas con administración delegadas, sobre la implementación de los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud por exposición a agentes de riesgo no protocolizados por el Ministerio de Salud, y sobre el registro de su información en el SISESAT.[183]

▶ Circular Nº 3.564 del 29 de diciembre de 2020. Imparte instrucciones para la tramitación de licencias médicas tipo 5 y 6 por parte del ISL y las empresas con administración delegada, considerando las modificaciones del D.S. Nº 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que excluyó de la aplicación de dicho decreto a las licencias médicas tipo 5 y 6 emitidas a trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al ISL o de empresas con administración delegada, por lo cual se había eliminado la intervención de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) en la tramitación de dichas licencias.[184]

▶ Circular Nº 3.570 del 15 de enero de 2021. Instrucciones relativas a la visualización de la información de las entidades empleadoras y sus trabajadores, contenida en el SISESAT.[185]

▶ Circular Nº 3.572 del 15 de enero de 2021. Modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y realiza

177. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-608405_archivo_01.pdf
178. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609334_archivo_01.pdf
179. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609339_archivo_01.pdf
180. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609335_archivo_01.pdf
181. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609339_archivo_01.pdf
182. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609338_archivo_01.pdf
183. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-609340_archivo_01.pdf
184. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-138568.html
185. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-138568.html

precisiones sobre los criterios de calificación de los accidentes ocurridos en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo.[186]

▶ Circular Nº 3.573 del 19 de enero de 2021. Imparte instrucciones para la implementación del protocolo de vigilancia Covid-19 en centros de trabajo.[187]

▶ Circular Nº 3.578 del 8 de febrero de 2021. Modifica la Circular Nº 3.465, del 29 de octubre de 2019, sobre evaluación de puesto de trabajo en enfermedad musculoesquelética y en enfermedad de salud mental.[188]

▶ Circular Nº 3.597 del 2 de junio de 2021. Imparte instrucciones a los organismos administradores y a las empresas con administración delegada respecto de las obligaciones dispuestas en el artículo 2 de la Ley Nº 21.342, que establece el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país y otras materias que indica.[189]

▶ Circular Nº 3.598 del 4 de junio de 2021. Complementa instrucciones contenidas en la Circular Nº 3.573 del 19 de enero de 2021, sobre la implementación del protocolo de vigilancia Covid-19 en centros de trabajo.[190]

▶ Circular Nº 3.615 del 6 de septiembre de 2021. Instruye considerar en la evaluación o estudio de puesto de trabajo la "Guía para la aplicación del estudio de puesto de trabajo (EPT) en cargadores y repartidores de bebidas de fantasía y afines con patologías musculoesqueléticas de extremidad superior".[191]

▶ Circular Nº 3.619 del 28 de septiembre de 2021. Imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada sobre la evaluación o estudio de puesto de trabajo general.[192]

▶ Circular Nº 3.620 del 30 de septiembre de 2021. Imparte instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre vigilancia por exposición a citostáticos.[193]

▶ Circular Nº 3.627 del 2 de octubre de 2021. Se instruye a las mutualidades de empleadores implementar una política de gestión del riesgo reputacional destinada a establecer un marco para su gestión con planes de acción adecuados para mitigar los efectos de este riesgo. Es recomendable que ésta sea ordenada y aprobada por el directorio. Se modifica la definición de riesgo operacional para adecuarlo a la regulación de la gestión de los riesgos que son materia de este proyecto. Se incorporan las definiciones de riesgo reputacional y de cumplimiento corporativo, y se precisa que este último comprende tanto el "cumplimiento legal y normativo", como el "cumplimiento organizacional".[194]

186. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-619437_archivo_01.pdf
187. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-619706_archivo_01.pdf
188. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-621716_archivo_01.pdf
189. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-638555_archivo_01.pdf
190. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-639177_archivo_01.pdf
191. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-653855_archivo_01.pdf
192. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-657572_archivo_01.pdf
193. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-657585_archivo_01.pdf
194. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-659090_archivo_01.pdf

▶ Circular Nº 3.624 del 18 de octubre de 2021. Modifica instrucciones sobre reintegro laboral, evaluación de incapacidad permanente y rehabilitación e imparte instrucciones sobre reeducación profesional.[195]

▶ Circular Nº 3.628 del 26 de octubre de 2021. Imparte instrucciones para el reporte de actividades de prevención de riesgos profesionales, identificación de peligros y evaluación de riesgos y asistencia técnica en ámbitos específicos realizadas por los organismos administradores.[196]

▶ Circular Nº 3.629 del 27 de octubre de 2021. Imparte instrucciones a los organismos administradores respecto de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo Nº 29, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el reglamento sobre trabajo portuario, y respecto del curso básico de seguridad de faenas portuarias.[197]

▶ Circular Nº 3.630 del 28 de octubre de 2021. Aprueba el Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2022.[198]

▶ Circular Nº 3.636 del 30 de noviembre de 2021. Complementa instrucciones sobre comités paritarios de higiene y seguridad del sector público, conforme a los criterios definidos por la Contraloría General en su Dictamen E139169N21 del 15 de septiembre de 2021.[199]

▶ Circular Nº 3.637 del 1 de diciembre de 2021. Imparte instrucciones sobre asistencia técnica en materia de prevención de riesgos profesionales y vigilancia de la salud de teleoperadores de centros de contacto o llamadas.[200]

▶ Circular Nº 3.649 del 11 de enero de 2022. Imparte instrucciones sobre el proceso de evaluación de la siniestralidad efectiva del D. S. Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, considerando las modificaciones introducidas por el D. S. Nº 7, de 2021, entre ellas, los requisitos para acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada.[201]

▶ Circular Nº 3.664 del 3 de mayo de 2022. Complementa instrucciones sobre los documentos que contienen los fundamentos para calificar como de origen común los accidentes denunciados.[202]

▶ Circular Nº 3.665 del 5 de mayo de 2022. Imparte instrucciones con relación al D. S. Nº 66 de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2022.[203]

▶ Circular Nº 3.668 del 17 de mayo de 2022. Modifica instrucciones sobre los estudios de investigación y de innovación tecnológica en materia de prevención de riesgos laborales.

195. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-659057_archivo_01.pdf
196. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-662527_archivo_01.pdf
197. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-662526_archivo_01.pdf
198. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-659090_archivo_01.pdf
199. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-667256_archivo_01.pdf
200. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-667254_archivo_01.pdf
201. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-674517_archivo_01.pdf
202. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-680313_archivo_01.pdf
203. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-679574_archivo_01.pdf

▶ Circular Nº 3.675 del 15 de junio de 2022. Instruye considerar en la evaluación o estudio de puesto de trabajo la "Guía para la aplicación del estudio de puesto de trabajo (EPT) en trabajadores de puertos con enfermedades musculoesqueléticas".[204]

▶ Circular Nº 3.676 del 17 de junio de 2022. Protocolo de calificación de enfermedades musculoesqueléticas.[205]

▶ Circular Nº 3.688 del 26 de agosto de 2022. Actividades de asistencia técnica de los organismos administradores a empresas de plataformas digitales de servicios y trabajadores de plataformas digitales independientes.[206]

▶ Circular Nº 3.696 del 30 de septiembre de 2022. Atención en salud mental y programas de intervención temprana.[207]

▶ Circular Nº 3.704 del 21 de octubre de 2022. Criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior.[208]

▶ Circular Nº 3.708 del 28 de octubre de 2022. Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2023.[209]

▶ Circular Nº 3.709 del 9 de noviembre de 2022. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.[210]

▶ Circular Nº 3.713 del 30 de noviembre de 2022. Rechazo de licencia médica o reposo médico por calificación de origen común o laboral.[211]

▶ Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del 5 de marzo de 2018, que refunde y sistematiza las instrucciones vigentes del seguro social de la Ley Nº 16.744.[212]

Del Ministerio de Salud

▶ Circular Nº 3G 40 del 14 de marzo de 1983. Instructivo para la calificación y evaluación de las enfermedades profesionales del Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Actualiza, sistematiza y complementa las directivas sobre la materia. Modificada por Circular B 33 Nº 47 de 2009, del Ministerio de Salud.[213]

204. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-682553_archivo_01.pdf
205. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-682594_archivo_01.pdf
206. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-689694.html
207. Disponible en: https://www.suseso.cl/609/articles-691705_archivo_01.pdf
208. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-692597_archivo_01.pdf
209. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-692643_archivo_01.pdf
210. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-693826_archivo_01.pdf
211. Disponible en : https://www.suseso.cl/612/w3-article-695059.html
212. Disponible en: https://www.suseso.cl/613/w3-article-704687.html
213. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-39985_archivo_01.pdf

▶ Circular Nº B2 32 del 10 de junio de 2005. Instruye sobre diagnóstico y evaluación médico-legal de silicosis.[214]

▶ Resolución Exenta Nº 216 del 13 de abril de 2012. Aprueba el Manual de fiscalización sanitaria.[215]

▶ Resolución Exenta Nº 450 del 18 de julio de 2012. Aprueba la Norma Técnica Nº 142 de vigilancia de accidentes de trabajo graves y fatales.[216]

▶ Circular Nº B33/37 del 21 de octubre de 2014. Imparte instrucciones para la aplicación del Reglamento de protección Radiológica de instalaciones radiactivas aprobado por Decreto Supremo Nº de 3, de 1985, y del Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines" aprobado por Decreto Supremo Nº 133, de 1984. La Circular Nº 10 del 19 de junio de 2020, modificó la Circular Nº B33/37.[217]

▶ Resolución Exenta Nº 268 del 3 de junio de 2015. Aprueba protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.[218]

▶ Resolución Exenta Nº 364 del 1 de julio de 2015. Aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico-legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de neumoconiosis. Ambas deben realizarse de acuerdo a la Guía para la lectura de imágenes radiográficas de tórax análogas y digitales según Norma OIT.[219]

▶ Resolución Exenta Nº 140 del 31 de enero de 2017. Aprueba el protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas.[220]

▶ Resolución Exenta Nº 1.497 del 27 de noviembre de 2017. Aprueba el protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas.[221]

▶ Resolución Exenta Nº 402 del 9 de marzo de 2018. Aprueba el Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico fiebre q).[222]

▶ Resolución Exenta Nº 883 del 5 de julio de 2018. Establece los contenidos mínimos del informe de radiografías de tórax de trabajadores expuestos a agentes neumoconiógenos.[223]

▶ Resolución Exenta Nº 33 del 13 de enero de 2021. Aprueba el protocolo de vigilancia de Covid-19 en centros de trabajo.[224]

214. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/articles-39986_archivo_01.pdf
215. Disponible en: https://www.seremisalud15.cl/docs/Manual%20de%20Fiscalizacion.pdf
216. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/d49a7f7a09c32d96e0400101640108eb.pdf
217. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%2034%20Trabajador%28a%29%20Ocupacionalmente%20Expuesto%28a%29%20a%20Radiaciones%20Ionizantes.pdf
218. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722
219. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1079701
220. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1099921
221. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067
222. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219
223. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1120771
224. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1171610&f=undefined

▶ Resolución Exenta Nº 644 del 14 de julio de 2021. Establece el tercer plan "Paso a paso".[225]

▶ Resolución Exenta Nº 994 del 30 de septiembre de 2021. Establece el cuarto plan "Paso a paso".[226]

▶ Resolución Exenta Nº 1.448 del 11 de octubre de 2022. Actualiza el Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la Resolución Exenta Nº 1.443 de 2017.[227]

Del Instituto de Salud Pública

▶ Resolución Exenta Nº 643 del 5 de marzo de 2019. Aprueba el Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso de equipos de rayos X odontológicos para técnicas intraorales.[228]

▶ Resolución Exenta Nº 3.457 del 24 de diciembre de 2012. Aprueba la Guía para la selección y control de protección ocular y facial.[229]

▶ Resolución Exenta Nº 171 del 25 de enero de 2013. Aprueba el Protocolo para la medición del ruido impulsivo en los lugares de trabajo.[230]

▶ Resolución Exenta Nº 1.141 del 15 de mayo de 2013. Aprueba la Guía técnica para la evaluación auditiva de los trabajadores expuestos ocupacionalmente al ruido. Se aplica a las organizaciones que efectúen vigilancia de la salud auditiva a los trabajadores con exposición ocupacional a ruido, así como a todos los centros que realizan evaluaciones auditivas médico-legales.[231]

▶ Resolución Exenta Nº 465 del 30 de enero del 2015. Establece las bases generales y requisitos administrativos y técnicos del programa de evaluación externa de la calidad en dosimetría personal externa (PEECADPE).[232]

De la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/22 del 24 de enero de 2017. Establece normas para el otorgamiento del certificado de seguridad de operación del terminal marítimo que efectúa trasiego de productos líquidos y gaseosos a granel.[233]

225. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162728&idParte=10252465
226. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165830&idVersion=2022-04-14
227. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368
228. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/D051-PR-500-02-002%20Evaluacion%20Exposicci%C3%B3n%20RX%20Dental.pdf
229. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1047962
230. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1048606&f=2013-02-05
231. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1051397&f=2013-05-30
232. Disponible en: https://www.ispch.gob.cl/sites/default/files/bases_generales_peecadpe%20v2.pdf
233. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20170228/20170228170540/circular_o_71_034_modificado_28_ene_2021.pdf

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/207 del 6 de junio de 2017. Establece disposiciones de seguridad que deben cumplir las instalaciones portuarias en el proceso de apertura de unidades de transporte.[234]

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/227 del 21 de junio de 2017. Dispone procedimientos para dar cumplimiento a las prescripciones del Código Internacional sobre el programa mejorado de reconocimientos de graneleros y petroleros, 2011 (Código ESP 2011).[235]

▶ Circular Ordinario Nº A-44/001 del 27 de mayo de 2020. Establece procedimientos para realizar exámenes a postulantes para matrículas de buceo profesional.

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/251 del 15 de junio de 2020. Establece normas para efectuar operaciones seguras de transferencia de combustibles líquidos marinos para el consumo interno de los buques (bunkering).[236]

▶ Circular Ordinario Nº 12.100/16 del 8 de marzo de 2021. Establece los elementos de trabajo, comunicación y seguridad que los prácticos de canales y puertos deben poseer y emplear durante el desempeño de sus funciones.[237]

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/202 del 4 de junio de 2021. Establece normas sobre operaciones seguras de alije de hidrocarburos, químicos líquidos y gases licuados entre naves (operaciones STS) en aquellos puntos de alije determinados por la autoridad marítima local.[238]

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/204 del 7 de junio de 2021. Establece los principios relativos a la dotación mínima de seguridad, sus directrices, responsabilidades, orientaciones y el marco para su determinación.[239]

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/315 del 16 de agosto de 2021. Establece procedimientos para fijar el ancho de la zona de protección litoral (ZPL).[240]

▶ Circular Ordinario Nº 12.600/417 del 26 de octubre de 2021. Dispone medidas para salvaguardar la vida humana en el mar ante condiciones de tiempo adversas.[241]

De la Oficina Nacional de Emergencia

▶ Resolución Exenta Nº 1.280 del 12 de diciembre de 2019. Aprueba la "Guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo".[242]

234. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20170704/20170704104451/o_31_021_____060617.pdf
235. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20200602/20200602142400/o72017_1.pdf
236. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20170130/20170130123558/circular_o_31_002.pdf
237. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20210319/20210319083351/o_80_029_080321.pdf
238. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20210614/20210614105237/12600_202_040621_directemar.pdf
239. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20210617/20210617075338/circular_o_71_036_191222.pdf
240. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20210827/20210827110402/a_53_004_310323.pdf
241. Disponible en: https://www.directemar.cl/directemar/site/docs/20211108/20211108085311/o_41_001.pdf
242. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116116_recurso_3.pdf

Superintendencia de Pensiones

▶ Resolución Nº 658 del 20 de marzo de 2020. Modifica la Resolución Exenta Nº 1.267 de 2014 que aprobó el Reglamento Interno de la Comisión Ergonómica Nacional y de la Comisión de Apelaciones.[243]

▷ 1.3.4. Normas técnicas

Se enumeran a continuación las normas técnicas vigentes del Instituto Nacional de Normalización (INN) que resultan más relevantes en materia de SST:

Prevención de riesgos

▶ NCh 437 del 25 de enero de 1951, sobre protección del personal que trabaja en fundiciones.

▶ NCh 436 del 29 de diciembre de 1999, sobre prevención de accidentes del trabajo. Disposiciones generales.

Transporte

▶ NCh 19 de 1979, sobre identificación de sistemas de tuberías.

▶ NCh 1.061 de 1997, sobre cloro líquido, medidas de seguridad y de emergencia en el transporte por ferrocarril, en vagones tanque, y en la carga, recepción y descarga de ellos.

▶ NCh 2.032/2 de 1998, sobre sistemas de contención vial, parte 2: barrera metálica de seguridad. Especificaciones.

▶ NCh 2.032/1 de 1999, sobre sistemas de contención vial, parte 1: terminología y clasificación.

▶ NCh 2.463 de 1999, sobre sustancias corrosivas, soda cáustica en solución. Disposiciones de seguridad para el transporte.

▶ NCh 2.464 de 1999, sobre sustancias corrosivas, cloruro férrico en solución. Disposiciones de seguridad para el transporte.

▶ NCh 2.136 del 19 de junio de 2003, sobre transporte de ácido sulfúrico por vía terrestre. Disposiciones de seguridad.

▶ NCh 2.853 del 29 de octubre de 2003, sobre transporte de clorato de sodio en cristales. Disposiciones de seguridad.

▶ NCh 2.891 del 27 julio de 2004, sobre transporte de ácido sulfúrico por vía terrestre, tanque para vagón tanque de ferrocarril. Requisitos de diseño y fabricación.

▶ NCh 2.910 del 30 octubre de 2014, sobre transporte de ácido sulfúrico por vía terrestre, vehículos tanque de carretera. Requisitos de diseño y fabricación.

243. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143751&idParte=

Señalética

▶ NCh 1.411/3 del 6 octubre de 1978, sobre prevención de riesgos, parte 3: tarjetas de seguridad.

▶ NCh 1.927 del 20 julio de 1984, sobre colores para señales de tránsito. Designación por el sistema Munsell.

▶ NCh 1.025 del 9 enero de 1990, sobre gases comprimidos, cilindro de gas para uso médico y para esterilización, marcas de identificación del contenido, y los riesgos inherentes.

▶ NCh 2.111 del 25 noviembre de 1999, sobre protección contra incendios. Señales de seguridad.

▶ NCh 1.411/4 del 6 diciembre de 2000, sobre prevención de riesgos, parte 4: señales de seguridad para la identificación de riesgos materiales.

▶ NCh 2.901 del 20 octubre de 2004, sobre seguridad de máquinas: señalización, marcado y maniobra, parte 1: requisitos para señales visuales, audibles y táctiles.

▶ NCh 1.410/1, ISO 3864-1 del 29 junio de 2012, sobre símbolos gráficos, colores de seguridad y señales de seguridad, parte 1: principios de diseño para señales de seguridad y marcas de seguridad.

▶ NCh 1.410/2, ISO 3864-2 del 29 junio de 2012, sobre símbolos gráficos, colores de seguridad y señales de seguridad, parte 2: principios de diseño para etiquetas de seguridad de productos.

▶ NCh 1.410/3 del 28 abril de 2021, sobre símbolos gráficos, colores de seguridad y señales de seguridad, parte 3: principios de diseño para símbolos gráficos de uso en señales de seguridad.

Electricidad

▶ NCh 1.669 del 16 agosto de 1980, sobre protección personal, guantes aislantes de la electricidad, ensayos.

▶ NCh 350 del 29 diciembre de 2000, sobre construcción, seguridad, instalaciones eléctricas provisionales. Requisitos.

▶ NCh 1.668 del 28 febrero de 2005, sobre guantes de seguridad, guantes elastoméricos o plásticos para trabajos eléctricos.

Construcción

▶ NCh 1.914/1 del 22 de diciembre de 1983, sobre prevención de incendios en edificios, ensayo de reacción al fuego, parte 1: determinación de la no combustibilidad de materiales de construcción.

▶ NCh 935/2 del 20 enero de 1984, sobre prevención de incendios en edificios, ensayo de resistencia al fuego, parte 2: puertas y otros elementos de cierre.

▶ NCh 1.914/2 del 25 de enero de 1985, sobre prevención de incendios en edificios, ensayo de reacción al fuego, parte 2: determinación del calor de combustión de materiales en general.

▶ NCh 1.977 del 4 de noviembre de 1985, sobre prevención de incendios en edificios. Determinación del comportamiento de revestimientos textiles bajo la acción de una llama.

▶ NCh 1.979 del 4 de noviembre de 1985, sobre prevención de incendios en edificios. Determinación del comportamiento de telas bajo la acción de una llama.

▶ NCh 1.974 del 11 de diciembre de 1985, sobre prevención de incendios en edificios, pinturas, y determinación del retardo al fuego.

▶ NCh 2.114 del 9 enero de 1990, sobre prevención de incendios en edificios. Condiciones básicas y clasificación de las vías de evacuación según la carga de ocupantes.

▶ NCh 2.121/1 del 20 de noviembre de 1990, sobre prevención de incendios en edificios, parte 1: determinación del comportamiento de plásticos autosoportantes bajo la acción de una llama.

▶ NCh 2.121/2 del 20 de noviembre de 1990 sobre prevención de incendio en edificios, parte 2: determinación del comportamiento de plásticos flexibles bajo la acción de una llama.

▶ NCh 2.138 del 15 enero de 1991, sobre pinturas para señales y demarcaciones de tránsito. Requisitos.

▶ NCh 2.189 del 13 agosto de 1992, sobre seguridad y señalización de edificios. Condiciones básicas.

▶ NCh 933 del 20 diciembre de 1996, sobre prevención de incendios en edificios. Terminología.

▶ NCh 935/1 del 20 diciembre de 1996, sobre prevención de incendio en edificios, ensayo de resistencia al fuego, parte 1: elementos de construcción en general.

▶ NCh 1.993 del 29 diciembre de 1997, sobre prevención de incendio en edificios. Clasificación de los edificios según su densidad de carga combustible media y densidad de carga combustible puntual máxima.

▶ NCh 2.438 del 30 enero de 1998, sobre grúas torre. Requisitos de montaje.

▶ NCh 2.431 del 2 marzo de 1998, sobre grúas torre. Características y requisitos de seguridad.

▶ NCh 2.437 del 2 marzo de 1998, sobre grúas torre. Condiciones de operación.

▶ NCh 1.916 del 22 octubre de 1998, sobre prevención de incendios en edificios. Determinación de cargas combustibles.

▶ NCh 347 del 26 noviembre de 1998, sobre construcción. Disposiciones de seguridad en demolición.

▶ NCh 348 del 26 noviembre de 1998, sobre cierres provisionales. Requisitos generales de seguridad.

▶ NCh 349 del 26 noviembre de 1998, sobre construcción. Disposiciones de seguridad en excavación.

▶ NCh 997 del 26 noviembre de 1998, sobre andamios. Terminología y clasificación.

▶ NCh 998 del 26 noviembre de 1998, sobre andamios. Requisitos generales de seguridad.

▶ NCh 999 del 26 noviembre de 1998, sobre andamios de madera de doble pie derecho. Requisitos.

▶ NCh 2.208 del 5 enero de 1999, sobre prevención de incendio en edificios. Determinación de la capacidad de ignifugado para materiales textiles frente a la acción de los lavados.

▶ NCh 2.458 del 29 julio de 1999, sobre construcción, seguridad, sistemas de protección para trabajos en altura. Requisitos generales.

▶ NCh 2.111 del 25 noviembre de 1999, sobre protección contra incendio. Señales de seguridad.

▶ NCh 2.501/1 del 29 diciembre de 1999, sobre andamios metálicos tubulares prefabricados.

▶ NCh 2.501/2 del 29 diciembre de 1999, sobre andamios metálicos modulares prefabricados, parte 2: requisitos estructurales.

▶ NCh 351/3 del 26 junio de 2001, sobre construcción y escalas, parte 3: requisitos para las escalas de madera.

▶ NCh 351/4 del 28 diciembre de 2001, sobre construcción y escalas, parte 4: escalas metálicas, requisitos.

▶ NCh 351/5 del 28 diciembre de 2001, sobre construcción y escalas, parte 5: escalas de plástico reforzado. Requisitos.

▶ NCh 2.852 del 27 de abril de 2006, sobre prevención de incendios en edificios, morteros proyectados sobre elementos estructurales, métodos de ensayo e inspección.

▶ NCh 2.954 del 22 de junio de 2006, sobre prevención de incendios en edificios y morteros proyectados sobre elementos estructurales de acero. Requisitos.

▶ NCh 3.040 del 19 abril de 2007, sobre prevención de incendios en edificios y pinturas intumescentes aplicadas en elementos estructurales de acero. Inspección.

▶ NCh 934 del 18 noviembre de 2008, sobre prevención de incendios y clasificación de fuegos.

▶ NCh 935/3 del 25 octubre de 2013, sobre prevención de incendios en edificios y ensayos de resistencia al fuego, parte 3: sistemas de sello de penetraciones.

▶ NCh 440/1 del 26 mayo de 2014, sobre requisitos de seguridad para la construcción e instalación de ascensores, parte 1: ascensores eléctricos.

▶ NCh 440/2 del 24 marzo de 2015, sobre requisitos de seguridad para la construcción e instalación de ascensores, parte 2: ascensores hidráulicos.

▶ NCh 935/4 del 28 octubre de 2016, sobre prevención de incendios en edificios, ensayo de resistencia al fuego, parte 4: conductos de ventilación.

▶ NCh 935/5 del 28 octubre de 2016, sobre prevención de incendios en edificios y ensayos de resistencia al fuego, parte 5: conductos para extracción de humos.

▶ NCh 3.579 del 30 de julio de 2018, sobre la especificación estándar para cátodo de cobre electrolítico.

▶ NCh 3.565 del 26 de diciembre de 2018, sobre hormigón, estimación de la resistencia mecánica y método de la madurez.

▶ NCh 3.409 del 24 de junio de 2019, sobre rehabilitación de tuberías para conducción de fluidos con o sin presión - curado en obra.

▶ NCh 3.659 del 29 de abril de 2020, sobre palmetas de caucho reciclado. Requisitos.

▶ NCh 3.651/5 del 29 de abril de 2020, sobre arquitectura y construcción, muros cortina, parte 5: ensayos de infiltración de aire.

Soldadura

▶ NCh 1.466 del 1º septiembre de 1978, sobre prevención de riesgos en los trabajos de corte y soldadura con gas. Aspectos generales.

▶ NCh 1.467 del 1º septiembre de 1978, sobre prevención de riesgos en corte o soldadura al arco. Generalidades.

▶ NCh 1.562 del 8 junio de 1979, sobre protección personal, pantallas para soldadores. Requisitos.

▶ NCh 1.563 del 8 junio de 1979, sobre protección personal, pantallas para soldadores. Ensayos.

▶ NCh 1.786/1 del 16 de octubre de 1981, sobre prevención de riesgos en los trabajos de soldadura, ventilación, parte 1: aspectos generales.

▶ NCh1.786/2 del 16 de octubre de 1981, sobre prevención de riesgos en los trabajos de soldadura, ventilación, parte 2: etiquetado de los electrodos.

▶ NCh 1.805 del 29 junio de 2004, sobre ropa de protección para usar en soldadura y procesos afines. Requisitos generales.

▶ NCh 2.928 del 28 de agosto de 2005, sobre prevención de riesgos, seguridad en trabajos de soldadura, corte y procesos afines. Especificaciones.

▶ NCh 3.007/1 del 24 de agosto de 2006, sobre prevención de riesgos en la soldadura y procesos afines, muestreo de partículas en suspensión y gases en la zona respiratoria del soldador y/u operador, parte 1: muestreo de partículas en suspensión.

▶ NCh 3.007/2 del 24 de agosto de 2006, sobre prevención de riesgos en la soldadura y procesos afines, muestreo de partículas en suspensión y gases en la zona respiratoria del soldador y/u operador, parte 2: muestreo de gases.

▶ NCh 3.021 del 19 de octubre de 2006, sobre prevención de riesgos, recomendaciones de seguridad para trabajos de corte y soldadura en tuberías y contenedores.

▶ NCh 3.029 del 21 diciembre de 2006, sobre prevención de riesgos en la soldadura y procesos afines, etiquetado preventivo para productos de corte y soldadura al arco.

▶ NCh 3.100 del 25 de octubre de 2007, sobre prevención de riesgos en la soldadura y procesos afines. Estrategia de muestreo para evaluar contaminantes en ambientes de soldadura.

▶ NCh 3.131 del 20 noviembre de 2007, sobre prevención de riesgos, seguridad en estaciones de soldadura y procesos afines. Señales de seguridad.

▶ NCh 3.183 del 25 febrero de 2011, sobre soldadura y procesos afines. Terminología.

Seguridad de máquinas

▶ NCh 2.859/1 del 26 noviembre de 2003, sobre seguridad de máquinas, conceptos básicos, principios generales para el diseño, parte 1: terminología básica, metodología.

▶ NCh 2.859/2 del 26 noviembre de 2003, sobre seguridad de máquinas, conceptos básicos, principios generales para el diseño, parte 2: principios y especificaciones técnicas.

▶ NCh 2.867 del 26 noviembre 2003, sobre seguridad de máquinas y defensas. Requisitos generales para el diseño y construcción de defensas fijas y movibles.

▶ NCh 2.894 del 29 de abril de 2004, sobre seguridad de máquinas. Distancias de seguridad para prevenir que las extremidades superiores alcancen zonas de peligro.

▶ NCh 2.895 del 29 de abril de 2004, sobre seguridad de máquinas. Distancias de seguridad para prevenir que las extremidades inferiores alcancen las zonas de peligro.

▶ NCh 2.897 del 31 de mayo de 2004 sobre seguridad de máquinas: aberturas mínimas para evitar el aplastamiento de partes del cuerpo humano.

▶ NCh 2.901/1 del 20 de octubre de 2004, sobre seguridad de máquinas, señalización, marcado y maniobra, parte 1: requisitos para señales visuales, audibles y táctiles.

▶ NCh 2.929 ISO 1.421 del 18 de noviembre de 2004, sobre seguridad de máquinas. Principios para la evaluación de riesgos.

▶ NCh 2.931 del 18 de noviembre de 2004, sobre seguridad de máquinas. Prevención de la puesta en marcha imprevista.

▶ NCh 2.933/1 del 30 de diciembre de 2004, sobre diseño ergonómico para la seguridad de máquinas, parte 1: principios para determinar las dimensiones requeridas en aberturas para el acceso del cuerpo entero dentro de la máquina.

▶ NCh 2.933/2 del 30 de diciembre de 2004, sobre diseño ergonómico para la seguridad de máquinas, parte 2: principios para determinar las dimensiones requeridas para las aberturas de acceso.

Normas de gestión de la prevención de riesgos

▶ INN/RT2 del 10 de febrero de 2010, sobre sistema de gestión para proveedores de la industria del salmón (SIGES Proveedores). Requisitos de gestión y buenas prácticas.

▶ NCh-ISO 45.001 del 29 de marzo de 2018, sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso.

▶ NCh-ISO/IEC TS17021/10 del 28 de noviembre de 2018, sobre evaluación de la conformidad. Requisitos para los organismos que realizan la auditoría y la certificación de sistemas de gestión, parte 10: requisitos de competencia para la auditoría y la certificación de sistemas de gestión de la SST.

▶ NCh 3.656 del 27 de febrero de 2020, sobre sistema de gestión de la SST, directrices generales para la aplicación de NCH-ISO 45.001.

▶ NCh-ISO 10.013 del 28 de julio de 2021, sobre sistemas de gestión de la calidad. Orientación para la información documentada.

▶ NCh-ISO 14.004 del 21 de diciembre de 2021, sobre sistemas de gestión ambiental. Directrices generales sobre la implementación.

▶ NCh-ISO 45.003 del 24 de agosto de 2022, sobre gestión de la SST, seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

▶ NCh-ISO 14.031 del 24 de agosto de 2022, sobre gestión ambiental y evaluación del desempeño ambiental. Directrices.

Ergonomía

▶ NCh 2.497 del 25 noviembre de 1999, sobre señales visuales de peligro. Requisitos generales, diseño y ensayo.

▶ NCH 2.521 del 3 de mayo de 2000, sobre sistema de señales visuales y auditivas de peligro y de información.

▶ NCh 2.633 del 27 septiembre de 2001, sobre orientación geométrica y direcciones de los movimientos

▶ NCh 2.644:2002 ISO 8.996 del 21 noviembre de 2001, sobre la determinación de la generación de calor metabólico.

▶ NCh 2.634 del 13 diciembre de 2001, sobre medioambientes calurosos. Estimación del estrés calórico sobre el trabajador, basada en el índice TGBH.

▶ NCh 2.643/1 del 13 diciembre de 2001, sobre requisitos para el diseño de los dispositivos de señalización y los accionadores de los elementos de control, parte 1: interacciones humanas con los dispositivos de señalización y los accionadores de los elementos de control.

▶ NCh 2.643/2 del 13 diciembre de 2001, sobre requisitos para el diseño de los dispositivos de señalización y los accionadores de los elementos de control, parte 2, dispositivos de señalización

▶ NCh 2.663 del 13 diciembre de 2001, sobre medioambientes calurosos. Determinación analítica e interpretación del estrés calórico usando el cálculo de la tasa requerida de sudor.

▶ NCh 2.692 del 13 diciembre de 2001, sobre medioambientes térmicos. Principios y aplicación de las normas pertinentes.

▶ NCh 2.679 del 13 diciembre de 2001, sobre sobrecarga térmica. Evaluación mediante mediciones fisiológicas.

▶ NCh 2.684 del 28 diciembre de 2001, sobre medioambientes térmicos e instrumentos para medición de las magnitudes físicas.

▶ NCh 2.691 del 28 diciembre de 2001, sobre medioambientes térmicos moderados. Determinación de los índices PMV y PPD y especificación de las condiciones de comodidad térmica.

▶ NCh 2.698 del 28 diciembre de 2001, sobre principios aplicados a la interacción visual: la iluminación en sistemas de trabajo interior.

▶ NCh 2.709 del 28 diciembre de 2001, sobre principios de ergonomía, medioambientes térmicos, estimación del aislamiento térmico y de la resistencia a la evaporación de un conjunto de vestimentas.

▶ NCh 2.647/8 del 26 abril de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 8: requisitos para pantallas a colores.

▶ NCh 2.647/3 del 13 diciembre de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 3: requisitos para las pantallas de visualización de datos.

▶ NCh 2.647/6 del 13 diciembre de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 6: guía sobre el medioambiente de trabajo.

▶ NCh 2.647/9 del 31 julio de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 9: requisitos para dispositivos de entrada distintos del teclado.

▶ NCh 2.713 del 31 julio de 2002, sobre evaluación de la influencia del medioambiente térmico utilizando escalas de juicio subjetivo.

▶ NCh 2.767 del 30 septiembre de 2002, sobre evaluación de los medioambientes fríos. Determinación del aislamiento requerido de la vestimenta (IREQ).

▶ NCh 2.647/12 del 28 noviembre de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 12: presentación de la información.

▶ NCh 2.768 del 28 noviembre de 2002, sobre evaluación de las posturas de trabajo estáticas.

▶ NCh 2.780 del 28 noviembre de 2002, sobre medioambientes térmicos. Vocabulario y símbolos.

▶ NCh 2.647/17 del 19 diciembre de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 17: diálogos para llenar formularios.

▶ NCh 2.647/14 del 19 diciembre de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 14: diálogos de menú.

▶ NCh 2.793 del 19 diciembre de 2002, sobre cálculo para la iluminación interior. Método básico.

▶ NCh 2.647/13 del 28 noviembre de 2012, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 13: guía del uso.

▶ NCh 2.647/15 del 28 noviembre de 2012, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 15: diálogos por comando.

▶ NCh 2.647/16 del 28 noviembre de 2012, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 16: diálogos de manipulación directa.

▶ NCh 2.526/1 del 30 septiembre de 2015, sobre ayudas para caminar manejadas por un brazo. Requisitos y métodos de ensayo, parte 1: muletas de codo.

▶ NCh-ISO 28.002 del 24 de noviembre de 2015, sobre sistemas de gestión de la seguridad para la cadena de suministro, desarrollo de la resiliencia en la cadena de suministro, requisitos con orientación para su uso.

▶ NCh 3.559 del 30 de agosto de 2018, sobre determinación analítica e interpretación del bienestar térmico mediante el cálculo de los índices PMV y PPD y los criterios de bienestar térmico local.

▶ NCh 2.632 del 30 marzo de 2020, sobre principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo.

▶ NCh 3.696 del 28 de septiembre de 2022, sobre diseño accesible, directrices para el diseño de símbolos y caracteres táctiles.

▶ NCh 2.647/7 del 26 abril de 2002, sobre requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD), parte 7: requisitos para pantallas con reflejo.

Sustancias peligrosas

- NCh 389 del 24 abril de 1972, sobre almacenamiento de sólidos, líquidos y gases inflamables. Medidas generales de seguridad.
- NCh 2.618 del 30 de julio de 2001, sobre sustancias peligrosas, amoníaco anhidro licuado. Disposiciones de seguridad para el transporte en tanques y cilindros.
- NCh 386 del 7 enero de 2004, sobre sustancias peligrosas clase 1: explosivos. Medidas de seguridad en la inutilización y destrucción de explosivos de uso industrial.
- NCh 2.979 del 22 junio de 2006, sobre segregación y embalaje/envase en el transporte rodoviario.
- NCh-ISO 18.606 del 24 abril de 2015, sobre envases y medio ambiente. Reciclaje orgánico.
- NCh 2.190 del 28 enero de 2019, sobre transporte terrestre de mercancías peligrosas. Distintivos para identificación de peligros.
- NCh 3.614 del 24 de septiembre de 2019, sobre caracterización de partículas de caucho vulcanizado reciclado provenientes de neumáticos fuera de uso y del proceso de recauchaje de neumáticos.
- NCh 3.610 del 28 de octubre de 2020, sobre geotecnia. Determinación de la conductividad hidráulica saturada de campo.
- NCh 382 del 28 de julio de 2021, sobre sustancias peligrosas. Clasificación.
- NCh 3.664 del 29 septiembre de 2021, sobre plásticos. Aspectos ambientales y directrices generales para su inclusión en las normas.
- NCh 2.245 del 29 de septiembre de 2021, sobre hoja de datos de seguridad para productos químicos.
- NCh 3.740 del 26 de mayo de 2022, sobre determinación de las propiedades reológicas del ligante asfáltico mediante un reómetro de corte dinámico (DSR).

Protección personal

- NCh 1.255 del 29 de diciembre de 1976, sobre cinturones de seguridad para automovilistas. Métodos de ensayo.
- NCh 1.256 del 29 diciembre de 1976, sobre cinturones de seguridad para automovilistas. Requisitos.
- NCh 1.257 del 29 diciembre de 1976, sobre cinturones de seguridad para automovilistas: puntos de anclaje.
- NCh 1.259 del 29 diciembre de 1976, sobre elementos de sujeción de niños en vehículos motorizados. Especificaciones.
- NCh 1.252 del 29 diciembre de 1976, sobre guantes de seguridad. Especificaciones.
- NCh 1.332 del 15 julio de 1977, sobre equipo de protección contra el calor industrial: selección.
- NCh 1.562 del 8 junio de 1979, sobre pantallas para soldadores. Requisitos.
- NCh 1.563 del 8 junio de 1979, sobre pantallas para soldadores. Ensayos.

▶ NCh 1.669 del 16 enero de 1980, sobre guantes aislantes de la electricidad. Ensayos.

▶ NCh 1.805 del 29 junio de 2004, sobre ropa de protección para usar en soldadura y procesos afines. Requisitos generales.

▶ NCh 2.848 del 30 diciembre de 2004, sobre elementos de protección ocular y facial. Requisitos y métodos de ensayo.

▶ NCh-ISO 14.567 del 28 octubre de 2016, sobre equipo de protección personal para la protección contra caídas de altura. Dispositivos con un único punto de anclaje.

▶ NCh-ISO 16.024 del 28 octubre de 2016, sobre equipo de protección personal para la protección contra caídas de altura: sistemas de línea de vida horizontal flexible.

▶ NCh-ISO 13.287 del 29 abril de 2020, sobre equipo de protección personal y calzado. Método de ensayo de resistencia al deslizamiento.

▶ NCh 14.683 del 24 noviembre de 2021, sobre mascarillas quirúrgicas. Requisitos y métodos de ensayo.

▷ 1.3.5. Directrices y códigos de buenas prácticas

Aunque de carácter voluntario, directrices y códigos son considerados por la mayoría de los actores tripartitos del país una herramienta útil en la gestión de la SST. Entre ellos, cabe mencionar:

▶ Directrices específicas sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a sílice (SGSST-SÍLICE 2013). Elaboradas por la OIT en el ámbito de la Mesa Nacional Tripartita del Programa nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI) y en colaboración con el equipo interministerial del referido Plan.[244]

▶ Código de buenas prácticas en la industria de la construcción. Formulado por la Cámara Chilena de la Construcción, aborda, entre otros temas, las disposiciones relativas a prevención de riesgos y salud ocupacional que deben ser considerados en la planificación, diseño y ejecución de un proyecto.[245]

▶ Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado. Impulsado por la Dirección Nacional de Servicio Civil, el Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer, con la asesoría técnica de la OIT, y aprobado por el Instructivo Presidencial Nº 002 de 15 de junio de 2006.[246]

▶ Código de Prácticas Forestales. Elaborado en 1997 por la Comisión Nacional Tripartita Forestal, con la asistencia de la OIT, formula recomendaciones a empresas y trabajadores para modernizar las condiciones de trabajo en las faenas forestales, estableciendo normas ambientales y laborales para las siguientes áreas de la actividad forestal: silvicultura; cosecha; caminos forestales; protección contra

244. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_218736.pdf

245. Disponible en: http://www.cchc.cl/uploads/basica/archivos/Descargar-Codigo-de-Buenas-Practicas-en-la-Industria-de-la-Construccion.pdf

246. Disponible en: http://transparenciaactiva.presidencia.cl/Otros%20Antecedentes/38.-%20Inst.%20N%C2%BA%202.pdf

incendios forestales; primeros auxilios, campamentos, alimentación y transporte de trabajadores; capacitación.[247]

1.4. Tratados internacionales

Los convenios de la OIT vigentes en materia de SST ratificados por Chile y que, por tanto, forman parte de su marco normativo, son los siguientes:[248]

- Convenio núm. 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura) (1921),[249] ratificado por Chile el 15 de septiembre de 1925, y promulgado por Decreto Ley Nº 469 del 10 de agosto de 1925.[250] Obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

- Convenio núm. 13 sobre la cerusa (1921),[251] ratificado por Chile el 15 de septiembre de 1925 y promulgado por Decreto Ley Nº 470 de 10 de agosto de 1925.[252] Prohíbe emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

- Convenio núm. 24 sobre el seguro de enfermedad (industria) (1927),[253] ratificado por Chile el 8 de octubre de 1931. Establece el seguro de enfermedad obligatorio a aplicar en beneficio de los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, de los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico.

- Convenio núm. 25 sobre el seguro de enfermedad (agricultura) (1927),[254] ratificado por Chile el 8 de octubre de 1931. Extiende el seguro de enfermedad obligatorio para ser aplicado también a los obreros, empleados y aprendices de las empresas agrícolas.

- Convenio núm. 27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco (1929),[255] ratificado por Chile el 31 de mayo de 1933. Establece que todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignado dentro de los límites del territorio de un Miembro que ratifique el presente Convenio y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera.

247. Disponible en: http://www.mundoachs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/CentrodeFichas/Paginas/Codigo_de_practicas_forestales _para_Chile.aspx
248. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es
249. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312157:NO
250. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=400846
251. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312158,es:NO
252. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=400844&f=1925-08-13
253. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C024
254. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312170,es:NO
255. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312172,es:NO

▶ Convenio núm. 32 sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado) (1932),[256] ratificado por Chile el 18 de octubre de 1935. Establece que todas las vías de acceso regulares que pasen por un dique, desembarcadero, muelle u otro lugar análogo y que los trabajadores tengan que utilizar para trasladarse al lugar de trabajo donde se efectúen las operaciones o para regresar del mismo, así como todos los lugares de trabajo situados en tierra, se deberán mantener en un estado que garantice la seguridad de los trabajadores que los utilicen.

▶ Convenio núm. 115 sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes (1960),[257] ratificado por Chile en 1994 y promulgado mediante el Decreto Supremo Nº 1.907 del 3 de noviembre de 1998.[258] Establece que deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad.

▶ Convenio núm. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964, modificado el Cuadro I en 1980),[259] ratificado por Chile mediante el Decreto Nº 1.864 del 8 de noviembre de 1999.[260] Establece que la legislación nacional deberá contemplar prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como una lista de enfermedades y otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescriptas.

▶ Convenio núm. 127 sobre el peso máximo (1967),[261] ratificado por Chile el 3 de noviembre de 1972. Se aplica al transporte manual y habitual de carga y a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo. Se establece también la prohibición de permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

▶ Convenio núm. 136 relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno (1971),[262] ratificado por Chile mediante el Decreto Nº 1.907 del 3 de noviembre de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[263] Se aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos a hidrocarburos aromáticos, benceno C6H6 y a los productos cuyo contenido en benceno exceda del 1 por ciento por unidad de volumen.

▶ Convenio núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985),[264] ratificado por Chile mediante el Decreto Nº 1.864 del 8 de noviembre de 1999 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[265] Regula los

256. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312177,es:NO
257. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312260,en:NO
258. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=133150
259. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312266,es:NO
260. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=153178
261. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312272
262. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312281
263. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=133150
264. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312306,es:NO
265. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=153178

servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental. "Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas."

▶ Convenio núm. 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad (1986),[266] ratificado por Chile mediante el Decreto Nº 1.907 del 3 de noviembre de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[267] Se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.

▶ Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006),[268] ratificado por Chile mediante el Decreto Nº 72 del 5 de mayo de 2011 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[269] Señala que los países deberán promover la mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

▶ Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).[270] Consagra el principio de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que consiste en dar prioridad a las medidas preventivas frente a las medidas de protección. Estas últimas deben aplicarse como último recurso solo cuando los peligros no puedan eliminarse y los riesgos no puedan evitarse o reducirse a un nivel aceptable. Otro punto importante de este convenio es que reconoce una definición amplia de salud: abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también la de elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Entre las acciones a nivel nacional, el convenio estable la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Exige que los países adopten leyes, reglamentos y normas relativos a la SST, que establezcan un sistema de inspección apropiado y suficiente (artículo 8), sanciones adecuadas en su caso (artículo 9) y que se adopten medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores (artículo 10). Entre las acciones a nivel de empresa, el convenio exige a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para los trabajadores, y que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañen riesgos cuando se tomen medidas de protección adecuadas (artículo 16). Finalmente, insta a que se adopten medidas que garanticen la cooperación de los trabajadores y de sus representantes en el cumplimiento de las obligaciones de SST.

266. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162
267. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=133150
268. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
269. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028776
270. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Con respecto a estos dos últimos convenios y sobre todo al último (el Convenio núm. 155), que no ha sido ratificado por Chile, conviene subrayar que la "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", adoptada el 10 de junio de 2022 en la sesión plenaria de la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los ha incluido entre los convenios fundamentales, en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Esto significa que los Estados miembros de la OIT tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios enunciados en los convenios fundamentales, aun cuando no los hubieran ratificado.

Resta mencionar otros convenios sí ratificados por el país que, aunque regulan otras temáticas, también cuentan con contenidos en materia de SST:

- Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011),[271] ratificado por Chile en 2015 y promulgado mediante Decreto Nº 34 del 23 de marzo de 2016 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[272] En su artículo 13, el convenio establece que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que todo Estado deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

En 2022, Chile ha anunciado el inicio del proceso de consultas conducente a la ratificación de otros dos convenios de la OIT: El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019)[273] y el Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas (1995).[274] En el caso del Convenio núm. 190, la aprobación parlamentaria se encuentra ya en su segundo trámite constitucional en el Senado de la República.[275]

Además, Chile ha ratificado otros tratados internacionales con contenidos en SST:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969),[276] suscripta por Chile el 22 de noviembre de 1969 y promulgada mediante el Decreto Nº 873 de 23 de agosto de 1990 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[277] Consagra, entre otros, el derecho a la vida y a la integridad personal.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),[278] suscripto por Chile el 16 de septiembre de 1969 y promulgado por el Decreto Nº 326 de 28 de abril de 1989 del Ministerio de Relaciones Exteriores.[279] Este Pacto consagra, entre otros, el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.

271. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
272. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1090821
273. Disponible en: https://www.gob.cl/noticias/chile-anuncia-que-ratificara-el-convenio-190-de-la-oit-por-un-trabajo-libre-de-violencia-y-acoso/
274. Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/presidente-gabriel-boric-anuncia-proceso-de-ratificacion-del-convenio-176-de-la-oit-sobre-seguridad-y-salud-en-las-minas/
275. Disponible en: https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=15822&prmBOLETIN=15307-10P
276. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
277. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=16022
278. Disponible en: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights
279. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=12382

▶ Convenio de Minamata sobre el Mercurio (2013),[280] suscripto por Chile el 27 de agosto de 2018 y promulgado mediante el Decreto Nº 269 de 29 de agosto de 2018.[281] Este convenio persigue proteger la salud humana y el medio ambiente de las emisiones y liberaciones antropógenas de mercurio y compuestos de mercurio.

En materia de seguridad social, cabe destacar:

▶ Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (2007),[282] suscripto el 30 de noviembre de 2009 y promulgado mediante el Decreto Nº 76 del 11 de mayo de 2011.[283] Se aplica, entre otras, a las prestaciones económicas por accidentes de trabajo y por enfermedad profesional. En la actualidad, está vigente en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Paraguay, Perú, España, República Dominicana y Uruguay.

▶ Convenios bilaterales suscriptos con Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Colombia, Corea, Dinamarca, Ecuador, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Paraguay, Perú, Portugal, Québec, Reino Unido, República Checa, Suecia, Suiza y Uruguay.[284]

Por último, cabe hacer referencia a algunos instrumentos que, sin tener carácter vinculante como los tratados internacionales, hacen parte del acervo de las normas internacionales del trabajo en cuanto instrumentos jurídicos preparados por los mandantes tripartitos de la OIT y que dan orientaciones para la aplicación de los principios, derechos y obligaciones en el trabajo.

En tal sentido, es de crucial relevancia la ya mencionada Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales (1998, en la versión enmendada en 2022) que reafirma las obligaciones y los compromisos inherentes por la sola pertenencia a la OIT, entre los que se encuentra el entorno de trabajo seguro y saludable.[285]

También es central la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, en su versión enmendada en 2017), que brinda orientación a los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas sobre los derechos humanos relacionados con el trabajo en el contexto más amplio del trabajo decente, el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo sostenible.[286] Conviene puntualizar que esta responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

280. Disponible en: https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/documents/information_document/Minamata-Convention- booklet-Sep2019-SP.pdf
281. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1124341
282. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1032866
283. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1032866
284. Fuente: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-5936.html
285. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
286. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

1.5. Contratos y convenios colectivos

Aunque la SST es regulada principalmente mediante leyes, reglamentos, decretos y normas técnicas, la negociación colectiva puede tener un importante rol en esta materia, de modo de complementar dichas disposiciones, promover su aplicación efectiva y contribuir a una mejor gestión de los riesgos laborales en los lugares de trabajo.

De acuerdo con estimaciones recientes, alrededor del 69 por ciento de los acuerdos revisados a nivel mundial contienen una o más cláusulas sobre SST (OIT, 2022).[287] Generalmente estas cláusulas se refieren a temáticas tales como los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes en los comités de SST, las metodologías para la evaluación de riesgos laborales, los planes de prevención, los procedimientos de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los requisitos para la formación en materia preventiva o la periodicidad de los reconocimientos médicos, entre otros.

Otras veces, podemos encontrar cláusulas de naturaleza más técnica, por ejemplo, las restricciones de acceso a áreas peligrosas o espacios confinados, las relativas al mantenimiento de maquinaria y equipos de trabajo, al uso y renovación de ropa de trabajo y equipos de protección personal y, más recientemente, los protocolos de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Por último, aunque menos frecuente, también se detectan algunas experiencias más innovadoras de negociación colectiva en torno a acciones para promover el ejercicio físico y una alimentación saludable, erradicar el tabaquismo y prevenir el consumo de alcohol y otras drogas.

Además, durante la pandemia por Covid-19, la negociación colectiva ha jugado un papel importante en la implementación de medidas de prevención y control frente al contagio de la enfermedad en los lugares de trabajo; de ese modo fue posible apoyar la continuidad de las empresas sin descuidar la protección de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el artículo 306 del Código del Trabajo, son materia de negociación colectiva "aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo". El precepto señala que las negociaciones podrán incluir acuerdos, entre otros, sobre la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, las acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, los acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores y la constitución y mantenimiento de servicios de bienestar. La única limitación se refiere a "aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

En cuando a la distinción entre contratos y convenios colectivos, según lo establecido por la doctrina y la jurisprudencia administrativa de la DT, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, aunque se diferencian en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento.

En ese sentido, la negociación de un convenio colectivo puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente. No está sujeto a restricciones, salvo que se trate de un grupo de trabajadores unido solo para negociar, caso en el cual deben observarse las normas del artículo 314 bis del Código del Trabajo, esto es: no existe la instancia para reclamar

287. OIT (2022). "Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente".

sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador; no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados; no hay derecho a huelga ni *lock-out*; no obliga al empleador a negociar ni a suscribir un instrumento colectivo.[288]

Por su parte, el contrato colectivo de trabajo, que es el instrumento formalmente impulsado por las normas legales para su celebración, tiene como uno de sus objetos, establecer condiciones de trabajo comunes para los trabajadores, así como también estipular acuerdos de remuneración durante un tiempo determinado. El contrato colectivo tiene un procedimiento reglado, por lo tanto, para su validez deberá dar cumplimiento cabal a este procedimiento y cuidar que conste por escrito, a fin de que pueda tener vigencia.

Según datos de la Dirección del Trabajo, un 36,8 por ciento de los beneficios pactados en los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia en 2022 correspondió a temáticas de seguridad y salud en el trabajo. Se llegó a acuerdos, por ejemplo, sobre la fecha en que se haría entrega de la indumentaria necesaria para trabajar (zapatos de seguridad, ropa especial para el trabajo, etc.) y la calidad de ésta (su precio y si sería nueva o usada), entre otros.

Para profundizar en la temática y establecer una comparación, a continuación presentamos una serie de tablas que contienen los principales beneficios pactados en los convenios/contratos colectivos que iniciaron su vigencia en 2011 y luego, los que lo hicieron en el período 2019-2021.

Cuadro 2

Principales beneficios pactados en los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia en 2011		
Beneficios pactados	Cantidad de instrumentos con el beneficio	Porcentaje sobre el total
Aguinaldos	2.330	83,2%
Otras asignaciones	2.301	82,2
Asignación de escolaridad	1.638	58,5%
No especificado	1.362	48,6%
Gratificación convencional garantizada	1.268	45,3%
Cláusulas de seguridad y salud en el trabajo y condiciones ambientales de trabajo	**1.030**	**36,8%**
Otorgamiento de prestaciones de colación	1.021	36,5%
Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo	964	34,4%
Bono por sección o función	929	33,2%
Otorgamiento de trasporte	904	32,3%
Pago de licencias médicas y prestaciones directas e indirectas de beneficios de salud	872	31,1%
Vacaciones y días festivos extra/legales	870	31,1%
Regalías en especies	861	30,8%
Cláusulas relativas a la organización sindical	853	30,5%
Indemnización por años de servicios	848	30,3%
Capacitación, formación y reconversión	715	25,5%
Asignación de antigüedad	635	22,7%

288. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72717.html

Incentivos de producción y/o de productividad fijos	534	19,1%
Sobretiempo con valor superior al 50%	500	17,9%
Servicio de bienestar	451	16,1%
Sala cuna, lactancia, cuidado de hijos menores	390	13,9%
Incentivo de producción y/o productividades variables	334	11,9%
Gratificación por utilidad	321	11,5%
Acuerdos especiales de jornada	285	10,2%
Cláusulas por sistema de turnos	244	8,7%
Licencias familiares	225	8,0%
Cláusulas de solución de conflictos laborales	220	7,9%
Planes de desvinculación asistida	137	4,9%
Cláusulas de planes habitacionales	119	4,3%
Cláusulas de evaluación de desempeños, ascensos y promociones	83	3,0%
Cláusulas de participación en la gestión	82	2,9%
Cláusulas de vigilancia cumplimiento contrato/convenio	24	0,9%

Fuente: Cuadro adaptado por www.sindical.cl en base a datos de la DT.[289]

Similares conclusiones se extraen del estudio "La negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo", en el que se analizó una muestra de 319 instrumentos colectivos del total de 3.008 depositados en la Dirección del Trabajo y que iniciaron su vigencia en 2011. Un 82 por ciento de instrumentos de la muestra eran contratos colectivos y un 18 por ciento convenios colectivos.[290]

Un 84 por ciento (267 casos) del total de 319 instrumentos analizados contenían cláusulas relativas a higiene, seguridad y condiciones ambientales de trabajo.

Si se analizan con mayor nivel de desagregación dichos contenidos de seguridad, higiene y condiciones de trabajo encontradas, es posible concluir que el mayor porcentaje se refiere a requerimientos de ropa de trabajo o elementos y equipos de protección (70,53 por ciento), seguros de vida (65,20 por ciento), seguros de salud (65,20 por ciento) y capacitación (41,07 por ciento). Por otra parte, las materias con menor recurrencia detectadas fueron las demandas de bono por trabajo en altura y las relativas a la detección del consumo de alcohol y drogas.

289. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114245_archivo_01.pdf y https://sindical.cl/que-puntos-se-pueden-incluir-en-un-contrato-o-convenio-colectivo

290. Contador, P. y Pérez, E. (2014). "La negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo", en Rojas, I.: *La negociación colectiva en Chile.* Librotecnia, CENTRASS.

Cuadro 3

Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos, 2011	
Materias	**Porcentaje sobre el total (casos)**
Ropa de trabajo o elementos y equipos de protección	70,53 % (225)
Seguro de vida	65,20% (208)
Seguro de salud	65,20% (208)
Condiciones de alimentación de los trabajadores	44.20% (141)
Capacitación	41,07% (132)
Bono por trabajo nocturno	40,75% (130)
Incentivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	26,65 (85)
Cláusulas ilegales[291]	22,57% (72)
Buenas prácticas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo	22,25% (71)
Seguro de invalidez	18,80 % (60)
Condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo	8,15% (26)
Prestaciones médicas	6,40% (49)
Seguro de accidentes del trabajo	5,96% (19)
Calidad de vida	5,10% (19)
Reglamento interno	1,57% (5)
Características del comedor	1,88% (6)
Bono por trabajo en altura	0,63% (2)
Alcohol y drogas	0,63% (2)

Fuente: "La negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo".[292]

Entre las conclusiones del estudio se destaca que una mayor participación de los trabajadores en la adopción de medidas de SST y en la negociación colectiva, a través de sus representantes, constituye un factor clave para la implementación de un adecuado sistema de SST y para el fomento de una cultura de la prevención. Sin embargo, en varios instrumentos colectivos se detectó que algunos trabajadores capitulan, en favor del empleador, derechos que les son irrenunciables, como la protección de su vida y salud, su descanso y la protección de la maternidad.

Además, conviene destacar que la negociación colectiva en materia de seguridad y salud debe tener por objeto complementar, actualizar y desarrollar los mínimos legales, así como interpretar y adecuar la norma a la realidad presente de los lugares de trabajo. En cambio, se ha detectado un importante número de cláusulas de seguridad y salud que se limitan a repetir los contenidos establecidos en la norma vigente, sin establecer mejoras o actualizaciones sobre la misma.

Para completar la comparación y finalizar esta sección, se analizan ahora los contenidos relacionados con SST en 51 instrumentos colectivos laborales del período 2019-2021, en las ramas de industria (17 instrumentos), minería (17 instrumentos) y servicios (17 instrumentos).[293]

291. Al final de esta subsección se ejemplifican algunos contenidos encontrados en los instrumentos colectivos y que podrían estimarse ilegales, en la medida en que pueden contradecir algunas normas y principios del Derecho laboral y de la seguridad social.

292. Íbid.

293. Proporcionados de manera innominada por la Dirección del Trabajo a solicitud de la Subsecretaría de Previsión Social.

A partir del análisis de los 17 instrumentos colectivos del sector industria (11 contratos colectivos y seis convenios colectivos) podemos señalar que la materia "bono por trabajo nocturno" es la más recurrente, seguida por los ítems "ropa de trabajo y equipos de protección" y "seguros de salud".

Cuadro 4

Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector industria

Materias	Porcentaje sobre el total (casos)
Ropa de trabajo o elementos y equipos de protección	52,94% (9)
Seguro de vida	41,17% (7)
Seguro de salud	52,94% (9)
Condiciones de alimentación de los trabajadores	47,05% (8)
Capacitación	23,53% (4)
Bono por trabajo nocturno	70,59% (12)
Incentivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	11,76% (2)
Cláusulas ilegales[294]	29,41% (5)
Buenas prácticas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo	5,88% (1)
Seguro de invalidez	5,88% (1)
Condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo	-
Prestaciones médicas	35,28% (6)
Seguro de accidentes del trabajo	-
Calidad de vida	5,88% (1)
Reglamento interno	-
Características del comedor	-
Bono por trabajo en altura	-
Alcohol y otras drogas	-

Fuente: Elaboración propia.

En el sector minero, luego de examinar 17 instrumentos colectivos (cinco contratos colectivos y 12 convenios colectivos) es posible advertir que las materias "condiciones de alimentación de los trabajadores", "seguros de salud" y "bono por trabajo nocturno" son las más recurrentes.

294. Íbid.

Cuadro 5

Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector minería	
Materias	Porcentaje sobre el total (casos)
Ropa de trabajo o elementos y equipos de protección	41,17% (7)
Seguro de vida	47,05% (8)
Seguro de salud	64,70(11)
Condiciones de alimentación de los trabajadores	76.47(13)
Capacitación	41,17% (7)
Bono por trabajo nocturno	58,82% (10)
Incentivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	47,05% (8)
Cláusulas ilegales	17,64% (3)
Buenas prácticas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo	29,41% (5)
Seguro de invalidez	35,28% (6)
Condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo	5,88% (1)
Prestaciones médicas	29,41% (5)
Seguro de accidentes del trabajo	23,52% (4)
Calidad de vida	35,28% (6)
Reglamento interno	-
Características del comedor	-
Bono por trabajo en altura	5,88% (1)
Alcohol y otras drogas	-

Fuente: Elaboración propia.

Y, por último, del análisis de 17 instrumentos del sector servicios (14 contratos colectivos y tres convenios colectivos) podemos concluir que las materias más recurrentes son “ropa de trabajo o elementos y equipos de protección“, “seguro de vida”, “seguros de salud” y “condiciones de alimentación de los trabajadores”. Llama la atención la inexistencia de cláusulas relativas a alcohol y otras drogas.

Cuadro 6

Principales materias de seguridad, higiene y condiciones de trabajo en los instrumentos colectivos 2019-2021 del sector servicios	
Materias	Porcentaje sobre el total (casos)
Ropa de trabajo o elementos y equipos de protección	70,59% (12)
Seguro de vida	41,17% (7)
Seguro de salud	35,28% (6)
Condiciones de alimentación de los trabajadores	35,28% (6)
Capacitación	29,41% (5)
Bono por trabajo nocturno	17,64% (3)
Incentivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	-
Cláusulas ilegales	17,64% (3)
Buenas prácticas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo	11,76% (2)
Seguro de invalidez	-

Condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo	-
Prestaciones médicas	29,41% (5)
Seguro de accidentes del trabajo	11,76% (2)
Calidad de vida	5,88% (1)
Reglamento interno	-
Características del comedor	-
Bono por trabajo en altura	-
Alcohol y otras drogas	-

Fuente: Elaboración propia.

A modo de comentario final, es posible concluir que la muestra de instrumentos colectivos analizados del sector minería contempla mayor cantidad de materias relativas a seguridad, higiene y condiciones de trabajo que las muestras de los rubros industria y servicios. Esto puede deberse a una serie de factores: por una parte, la industria minera tiene una larga tradición sindical, con mayor poder de negociación a la hora de acordar con el empleador contratos o convenios colectivos. Por otra parte, al tratarse de un sector en que desempeñan labores de mayor riesgo, los trabajadores son más conscientes de las necesidades de combinar reivindicaciones tradicionales del ámbito laboral, como las salariales, con otras del área de la seguridad y salud.

Si se comparan las materias más recurrentes que comparten los tres rubros analizados, se encuentran los seguros complementarios de salud. Esto sugiere que los trabajadores sienten gran vulnerabilidad acerca de la posibilidad real de ejercer su derecho a la salud, dado que los sistemas en Chile no le ofrecen una cobertura suficiente sin tener que asumir altos gastos de bolsillo, tanto de copagos como de medicamentos. Por otra parte, estos resultados habilitan un espacio de investigación acerca de si existen o no incentivos para la subdeclaración de accidentes laborales y enfermedades profesionales, en la medida en que los trabajadores accidentados pueden atenderse en los sistemas de salud común si la empresa no declara el siniestro como de origen laboral. Otra posible causa podría encontrarse en las propias limitaciones legales del sistema de negociación colectiva.

Aunque ninguna de las anteriores interpretaciones es compartida por las organizaciones de empleadores, se considera que el tema amerita una investigación en profundidad para determinar las razones de la alta incidencia de este tipo cláusulas en los instrumentos colectivos analizados.

Por otra parte, si se analizan los contenidos de los 51 convenios y contratos colectivos que forman parte de la muestra y se van segmentando las materias seleccionadas para los cuadros comparativos, resulta muy evidente que priman los acuerdos de índole laboral (reajustes de remuneraciones, gratificaciones, bonos, etc.) por sobre aquellos relativos a SST. Esto muestra la necesidad de difundir más ampliamente entre los trabajadores del país la importancia que tienen las buenas condiciones laborales para su salud y bienestar general, no solo en términos inmediatos sino también a medio y largo plazo.

Además, en los instrumentos analizados se han detectado algunos acuerdos que dejan abierta la puerta para ciertos incumplimientos legales que deberían volver nulos dichos acuerdos. Mayoritariamente se refieren a la aceptación de que existan “llamados o citaciones por contingencias, de emergencia o intempestivos”, sin más limitación que el pago de horas extraordinarias con un recargo. No se consideran excepciones, en la actual redacción abierta, en las cuales el trabajador citado pudiera excusarse: así, se valoraría como una simple falta o incumplimiento, por ejemplo, el hecho de salir de un turno largo o nocturno, y no pueden hacerse valer consideraciones de salud, edad del trabajador, etc. Otras cláusulas que podrían considerarse controversiales son aquellas que contemplan renunciar

a acciones judiciales alegando despido injustificado, imputar futuros reajustes a beneficios ya acordados, incorporar bonos para trabajar durante feriados irrenunciables y hacer cargo al sindicato de velar por el cumplimiento de los trabajadores en la adecuada utilización de ropas de trabajo y equipos de protección, cuando ésta es una responsabilidad de la parte empleadora.

Si bien la muestra del estudio de 2011 cuenta con un mayor número de contratos y convenios colectivos, igualmente es posible realizar algunas afirmaciones producto de la comparación de ese período con los cuadros de 2019-2021. A modo de ejemplo, aparentemente la ropa o elementos y equipos de protección no aparece con la misma priorización que en la selección de instrumentos del año 2011. Es posible deducir de aquí que ha crecido la conciencia por parte del empleador en torno a su obligación de proveer estos elementos.

En segundo lugar, se aprecia que en 2011 se encuentran presentes todas las materias, mientras que no es así en los años 2019 a 2021: están ausentes las referencias al reglamento interno, a las características del comedor, al alcohol y otras drogas y hay muy pocas menciones a las condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo. Además, se disminuyó el porcentaje de inclusión de "buenas prácticas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo", categoría que en el sector servicios está directamente ausente.

Finalmente, hay evidencia de un dato que vincula fuertemente los instrumentos de 2011 con los más actuales y que mueve a consideraciones más generales respecto del tipo de cultura preventiva que caracteriza a los espacios laborales de nuestro país. En ambos casos, es posible detectar una fuerte debilidad de los contenidos preventivos, que se limitan a las reivindicaciones de elementos de protección personal o ropa de trabajo, a favor de reivindicaciones más bien indemnizatorias o reparatorias. Considerando que, además, los elementos de protección personal representan el nivel menos intenso en la jerarquía de los controles de riesgo, es posible afirmar que por lo menos desde 2011 y con seguridad en la actualidad hay un amplio espacio de mejora para soluciones preventivas más consistentes, y más acordes con las pautas que establece el Convenio núm. 155 que antes desarrollamos.

2. Marco institucional. Mecanismos de coordinación y de diálogo social

Uno de los componentes principales de todo sistema nacional de SST es la autoridad o autoridades, públicas y privadas, con competencias en la materia y que debe asumir a nivel nacional la responsabilidad y el liderazgo al más alto nivel en la formulación e implementación de la Política y del Programa nacionales de SST, así como el ulterior fortalecimiento sistemático de los componentes del sistema. En el caso de que existan varias autoridades, es importante que también haya mecanismos para establecer con claridad las diferentes responsabilidades y asegurar la coordinación de manera tal que se abra paso a las sinergias o, por lo menos, a la armonía en la acción mediante la integración y coordinación al implementar las actividades.[295]

Además, es fundamental que dichos organismos tengan la capacidad de llevar a cabo las funciones y la conducción que se requiere, lo cual significa contar con los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios.

Por otra parte, el Convenio núm. 187 también identifica entre los elementos de un sistema nacional de SST las instancias de diálogo social a nivel nacional y a nivel de empresa. Así, el artículo 2 en su inciso d) se refiere a las "disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo", mientras que el artículo 3 en su inciso a) menciona "un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo".

En función de todo lo antedicho, la presente sección se ocupará de describir los distintos órganos e instituciones nacionales más relevantes en el ámbito de la SST, así como otras instancias que, por sus características y competencias o por sus ejes transversales anteriormente mencionados, pueden contribuir de modo decisivo al perfeccionamiento de sistema nacional de prevención de riesgos laborales y a la construcción de una cultura preventiva. Se analizan también los mecanismos de coordinación existentes y las instancias de diálogo social, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa. Por último, se estudiará el marco normativo de la Política y el Programa nacionales de SST, aprobados respectivamente en 2016 y 2018.

2.1. Autoridades competentes

Las siguientes son las principales autoridades públicas con competencias en materia de SST:

295. OIT (2013). "Plan de formación sobre desarrollo de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, Módulo 2".

▷ 2.1.1. Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Creado en 1959, es, conforme al artículo 40 de la Ley Nº 20.255 de 2008,[296] el órgano superior de colaboración de la Presidencia de la República en materias laborales y de previsión social. Así, le corresponde formular y evaluar las políticas y planes pertinentes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores correspondientes, velar por el cumplimiento de las normas elaboradas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del sector.

De esta forma, el Ministerio tiene entre sus ámbitos de acción temas como: empleabilidad, formación para el trabajo, fortalecimiento y modernización institucional, derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo, y sistemas de pensiones.

Desde un punto de vista organizacional, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se estructura a nivel central en dos Subsecretarías: la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social. A su vez, a nivel regional, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social cuenta con Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI de Trabajo).

▶ Subsecretaría de Previsión Social

Según el artículo 42 de la Ley Nº 20.255, tiene como principales funciones y atribuciones:

a) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en la elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito de la previsión social, y, en el análisis estratégico, en torno a la planificación y coordinación de los planes y acciones correspondientes a los servicios públicos del sector.

b) Estudiar y proponer al Ministro del Trabajo y Previsión Social las normas y reformas legales aplicables al sector y velar por su cumplimiento.

c) Evaluar las políticas aplicables al sector conforme a las instrucciones del Ministro del ramo.

d) Efectuar y promover la elaboración de estudios e investigaciones en el ámbito de la previsión social.

e) Asistir al Ministro en el ámbito de las relaciones internacionales en materia de previsión social y en la participación de Chile en organismos internacionales relativos al tema.

f) Definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer a la población el sistema de previsión social y facilitarles el ejercicio de sus derechos conforme a las políticas definidas en la materia.

g) Promover estrategias de incorporación de los trabajadores independientes al régimen de cotizaciones obligatorias establecido en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980.

h) Administrar el Fondo para la Educación Previsional.[297]

Además, la Subsecretaría de Previsión Social cumple funciones de apoyo al Comité de Ministros para la SST, según lo establecido en el Decreto Supremo Nº 20, de 2011. Específicamente debe, según sus disponibilidades presupuestarias, proveer al Comité el apoyo técnico y administrativo que fuera necesario para el cumplimiento de sus funciones. Para ello, la Subsecretaría se ocupa de designar a

296. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269892&idVersion=2011-08-31

297. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269892&idVersion=2011-08-311

una persona encargada de la Secretaría Ejecutiva, quien colabora con el Presidente del Comité para el mejor ejercicio de sus funciones.

Por último, la Subsecretaría de Previsión Social cumple funciones de apoyo al Consejo Consultivo para la SST, según lo establecido en el Decreto Supremo Nº 19, de 2011. Específicamente debe, según sus disponibilidades presupuestarias, proveer la asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento del Consejo. Para ello, la Subsecretaría debe designar a una persona encargada de la Secretaría Ejecutiva, quien colaborará en aspectos administrativos con el presidente del Consejo para el mejor ejercicio de sus funciones, tales como: levantamiento de actas, citaciones, informes y demás tareas que indique el reglamento interno.

Para cumplir con su misión y objetivos estratégicos, la Subsecretaría de Previsión Social se relaciona en particular con las siguientes instituciones con competencias directas en materia de SST:

▶ Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

Es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del MINTRAB por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Tiene sus orígenes en 1927, con la denominación de Departamento de Previsión Social, el cual se convirtió en 1945 en la Dirección General de Previsión Social y en 1953 en Superintendencia de Seguridad Social. Su norma orgánica quedó establecida mediante la Ley Nº 16.395 de 1965, modificada por la Ley Nº 20.691 de 2013 que creó la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la incorporó a su estructura orgánica.[298]

La SUSESO tiene por función regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. Para esto debe resolver consultas, reclamos, denuncias y apelaciones, y proponer medidas tendientes al perfeccionamiento del sistema de seguridad social.[299] En relación con la SST, desarrolla las siguientes funciones:

a) Fijar, en el orden administrativo, la interpretación de las normas legales y reglamentarias de seguridad social de su competencia.

b) Dictar circulares, instrucciones y resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, e impartir instrucciones a las instituciones sometidas a su fiscalización sobre los procedimientos para el adecuado otorgamiento de las prestaciones que en cada caso correspondan.

c) Resolver presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.

d) Asesorar al MINTRAB en materias de su competencia y proponer las reformas legales y reglamentarias que la técnica y experiencia aconsejen.

e) Realizar estudios e informes sobre aspectos médicos, actuariales, financieros, jurídicos y otros, referidos a materias de su competencia.

298. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1054035&idParte=9377749&idVersion=2013-10-14

299. Disponible en: https://info.suseso.cl/PortalWEB/GTransparente/Funciones_competencias.html

f) Sistematizar y proponer la estandarización de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo para lograr su uniformidad mediante revisiones periódicas.

g) Administrar y mantener actualizado el sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo.

h) Asesorar al MINTRAB en la evaluación y diseño de políticas públicas en las materias de su competencia, incluyendo la política pública de seguridad y salud en el trabajo, y proponer las reformas legales y reglamentarias que sean pertinentes.

i) Impartir instrucciones a los organismos administradores de la Ley Nº 16.744, de conformidad a lo que disponga la política pública de seguridad y salud en el trabajo en lo que corresponda, y fiscalizar que dichas entidades se ajusten a aquéllas.

j) Velar por que las instituciones fiscalizadas cumplan con las leyes y reglamentos que las rigen y con las instrucciones que la Superintendencia emita, sin perjuicio de las facultades que pudieren corresponder a otros organismos fiscalizadores.

k) Examinar, calificar y observar los estados contables y financieros de las entidades sometidas integralmente a su fiscalización.

l) Ordenar la realización de auditorías o, en casos calificados, instruir los procedimientos sancionatorios a las entidades fiscalizadas y aplicar las sanciones que correspondan, sin perjuicio de la facultad de formular denuncias y querellas ante el Ministerio Público y los tribunales que correspondan por las eventuales responsabilidades.

m) Impartir instrucciones de carácter general a los organismos fiscalizados para que publiquen, con la periodicidad que la Superintendencia señale, información suficiente y oportuna de interés público relativa a su situación jurídica, económica y financiera, además de antecedentes sobre la estructura de gobierno corporativo y de administración superior que posean.

n) Elaborar y publicar la Memoria anual del sistema nacional de seguridad y salud laboral, que debe incluir los resultados alcanzados, los principales hitos en el desarrollo de la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo y los avances que se registren en el logro de los objetivos, indicando niveles de cumplimiento de los mismos y perspectivas para el futuro. Además, recopilará, consolidará y sistematizará la información que proporcionen los organismos administradores de la Ley Nº 16.744 y las diversas instituciones públicas con competencias en materias de seguridad y salud laboral, directamente o a través del sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo.

A nivel central, en la estructura de la SUSESO encontramos las siguientes instituciones:

- Intendencia de Beneficios Sociales. Entre sus funciones está la de asesorar al Superintendente en la supervigilancia, regulación, fiscalización y control, así como la de administrar y controlar los recursos destinados al pago de los beneficios financiados por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía y del Fondo Nacional de Subsidio Familiar. También debe asumir la supervigilancia del correcto otorgamiento y cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal. Se espera asimismo de esta intendencia que pueda proponer proyectos de oficios recaídos en presentaciones, apelaciones y reclamos no regulados por el seguro social de la Ley Nº 16.744, así como participar en la elaboración de estudios tendientes al perfeccionamiento de los diversos regímenes de competencia de esta área de gestión. Finalmente, tiene la tarea de apoyar al

Superintendente en el ejercicio de las funciones a que se refiere la Ley Nº 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas.

En la Intendencia de Beneficios Sociales, a su vez, podemos destacar los siguientes departamentos especialmente relevantes para la SST:[300]

- Departamento de Regímenes Previsionales y Asistenciales. Sus principales funciones son: entregar asesoría al Intendente; ejercer la administración financiera de los fondos nacionales (Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía y Fondo Nacional de Subsidio Familiar, que implica recursos fiscales); efectuar la fiscalización de los regímenes previsionales y asistenciales de su competencia; colaborar en la generación de nueva normativa relativa a los regímenes previsionales y asistenciales.
- Departamento de Regímenes de Bienestar Social. Entre sus principales funciones encontramos: asesorar al Intendente en los regímenes de bienestar social que administran las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) (crédito social, prestaciones adicionales y complementarias) y los servicios de bienestar del sector público; examinar la gestión integral (financiera, legal, estratégica, económica) de las CCAF a través de la aplicación de un enfoque de supervisión basada en riesgo; monitorear periódicamente los beneficios de bienestar social que otorgan las CCAF; y resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios.
- Unidad de Control de Licencias Médicas. Sus funciones son: llevar a cabo los procedimientos de investigación, según lo que establece la Ley Nº 20.585, referidos a la emisión de licencias médicas con evidente ausencia de fundamento médico; instruir la investigación en contra del contralor médico de una Institución de Salud Previsional (ISAPRE) en caso de rechazar o modificar una licencia médica sin justificación que respalde su resolución, o sin expresión de causa; y finalmente, conocer el reclamo presentado por profesionales sancionados por la COMPIN en virtud del artículo 2 inciso segundo de la Ley ya mencionada.

- Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT). Creada en 2013, tiene por función principal supervisar, regular y fiscalizar las prestaciones preventivas, médicas y económicas, que otorgan los organismos administradores del seguro social de la Ley 16.744 a sus empresas adherentes o afiliadas.

  En la estructura de la ISESAT, podemos destacar los siguientes departamentos especialmente relevantes para la SST:[301]

  - Departamento de Regulación. Sus principales funciones son: sistematizar y mantener actualizada la regulación en materia de seguridad laboral, y velar por su coherencia, vigencia y completitud; coordinar el proceso de generación de nueva regulación a partir de propuestas internas o de mandatos de política; asegurar calidad y coherencia; elaborar la Memoria anual del sistema nacional de seguridad y salud laboral.
  - Departamento de Supervisión y Control. Sus principales funciones son: fiscalizar el adecuado cumplimiento de la normativa vigente, implementando acciones eficaces de control integral en los organismos administradores del seguro, en materias vinculadas

300. Disponible en: https://www.suseso.cl/601/articles-757_organigrama.jpg
301. Íbid.

a prestaciones preventivas, médicas y económicas, con el objeto de asegurar su oportunidad y calidad; supervisar que los organismos administradores del seguro en el desempeño de su gestión implementen modelos de gestión de riesgos en materias relacionadas con prestaciones y aspectos de orden financiero, económico y de gestión, con el objetivo de resguardar su solvencia; identificar las principales causas del incumplimiento normativo y de los riesgos críticos; proponer nuevas regulaciones y acciones orientadas a reducir los incumplimientos y a mitigar los riesgos; vigilar que los organismos administradores mantengan niveles de solvencia suficientes para responder al financiamiento de prestaciones de largo plazo.

La función de fiscalización de este servicio será analizada con mayor profundidad en la sección 3, relativa a los mecanismos de inspección.

» Unidad de Prevención y Vigilancia. Sus principales funciones son: instruir las acciones preventivas generales anuales y en materias específicas a los organismos administradores del seguro según la Ley 16.744 y monitorear su cumplimiento; supervisar y analizar la completitud y calidad de los datos del sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo; y participar en diversas instancias de coordinación intersectorial en materia de seguridad y salud en el trabajo y elaborar informes técnicos específicos y/o relevantes en dichas materias.

▶ Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

Creado por el artículo 63 de la Ley Nº 20.255 de 2008[302] a partir del extinto Instituto de Normalización Previsional, es un organismo público autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del MINTRAB por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Dentro de los organismos que administran la aplicación de la Ley Nº 16.744, el ISL es la entidad pública encargada de administrar el seguro social contra riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales de dicha ley. Es también el organismo administrador por defecto para las situaciones en que no exista adhesión expresa a un organismo administrador de carácter privado, así como para los estudiantes.[303] Además, comprende a los trabajadores a honorarios, quienes, vía impuesto a la renta, son también cotizantes obligatorios al ISL.

Sus funciones principales son, entre otras:[304]

a) Realizar actividades de prevención de riesgos en torno a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las entidades empleadoras y para los trabajadores independientes afiliados.

b) Determinar y conceder las prestaciones de orden económico establecidas en la Ley para los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

c) Contratar el otorgamiento de prestaciones médicas para los trabajadores por parte de sus entidades empleadoras afiliadas y para los trabajadores independientes que correspondan,

302. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269892

303. Se trata de estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de establecimientos educacionales y que no se encuentren afiliados a otro organismo administrador.

304. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136838.html

de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Nº 16.744. Los convenios de atención que para tales fines deba celebrar el ISL con organismos públicos y privados deben someterse a las normas establecidas en el D.S. Nº 4 del 3 de enero de 2019, del MINTRAB.

d) Autorizar las licencias médicas tipo 5 y 6 de los trabajadores dependientes e independientes que cotizan en dicho organismo y pagar los subsidios por incapacidad laboral que correspondan.

e) Preparar el proyecto del presupuesto del Fondo del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que administra.

f) Celebrar convenios de recaudación de cotizaciones y demás recursos que le correspondan de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto Ley Nº 3.502, administrar el producto resultante y traspasar al Ministerio de Salud los aportes a que se refiere el artículo 21 de la Ley Nº 16.744.

g) Realizar los estudios que se le encomienden o estime convenientes en función de perfeccionar el sistema de seguro.

h) Organizar fuentes permanentes de información técnica, tanto en lo nacional como en lo internacional.

i) Disponer la suspensión del pago de las pensiones en los casos de pensionados que se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehusasen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

Las funciones del ISL se han visto especialmente afectadas por tres cambios legislativos importantes operados en los últimos años: en primer lugar, la eliminación de la distinción entre obreros y empleados establecida por la Ley Nº 21.054 de 2017. Ello significó que en el año 2019 alrededor de 450.000 trabajadores, antes catalogados como obreros, recibieran la misma cobertura y gestión del seguro por parte del ISL.

En segundo lugar, la Ley Nº 21.133 de 2019 dispuso la obligatoriedad, para los trabajadores que emiten boleta de honorarios, de cotizar en el sistema de seguridad social, lo cual ha supuesto la incorporación por defecto de otros 520.000 trabajadores, solo en ese año, a la cobertura del seguro bajo administración del ISL.[305]

Por último, el Decreto Nº 46 del 9 de octubre de 2019, que modifica el D. S. Nº 3 de 1984 del MINSAL, aprobó el Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional, a partir del cual, entre otras materias, el ISL pasó a gestionar íntegramente las licencias médicas otorgadas a los trabajadores afiliados al ISL por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las tres medidas han incrementado considerablemente el volumen de trabajo y las responsabilidades a cargo del ISL.

305. Disponible en: https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3713/Documento%20de%20Trabajo%20N%C2%BA3.%20Integraci%C3%B3n%20de%20nuevos%20segmentos%20de%20trabajadores%20y%20trabajadoras%20a%20la%20protecci%C3%B3n%20del%20seguro%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

A nivel central, en la estructura del ISL podemos observar algunos departamentos especialmente relevantes para la SST:[306]

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Es responsable de definir las acciones de apoyo a empleadores (públicos y privados) y trabajadores (dependientes e independientes) protegidos. Dicho apoyo se orienta al control de los factores de riesgo que generan o puedan generar la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales. Además, es responsable de diseñar las estrategias de gestión en materia de SST en los lugares de trabajo. Para el cumplimiento de sus tareas, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales se organiza en tres subdepartamentos:
  - Subdepartamento de Gestión Preventiva
  - Subdepartamento de Vigilancia Ocupacional
  - Subdepartamento de Formación de Competencias Preventivas
- Departamento de Estudio y Gestión Estratégica. Está a cargo de coordinar el proceso de planificación y control de gestión, la mejora de los procesos institucionales y la realización de estudios y estadísticas que ayuden a dar cumplimiento a la estrategia institucional. Para cumplir estas funciones se organiza en cuatro subdepartamentos:[307]
  - Subdepartamento de Estudios e Investigaciones
  - Subdepartamento de Procesos y Gestión de la Información
  - Subdepartamento de Gestión Estratégica
  - Subdepartamento de Control de Gestión y Riesgos Institucionales
- Departamento de Atención de Usuarios. Es responsable de asegurar una adecuada y eficiente atención a los usuarios del ISL, de difundir el conocimiento de los distintos aspectos que involucran la salud y seguridad laboral y de coordinar las Direcciones Regionales, de modo de promover el cumplimiento de los objetivos y metas definidas en la estrategia institucional. Para esto, se organiza en cuatro subdepartamentos:[308]
  - Subdepartamento de Plataformas de Atención
  - Subdepartamento de Fidelización y Alianzas Estratégicas
  - Subdepartamento de Modelo de Atención de Clientes y Usuarios
  - Subdepartamento de Transparencia y Participación Ciudadana
- Departamento de Salud en el Trabajo. Es responsable de las siguientes tareas: realizar los procesos de calificación de accidentes y enfermedades profesionales y establecer mecanismos para la revisión permanente de las normas y procedimientos que los regulan; garantizar el otorgamiento oportuno de las prestaciones médicas a los beneficiarios accidentados o enfermos de origen laboral, mediante la administración eficiente de una red de prestadores, asegurando su actualización permanente y resguardando la calidad y efectividad de las prestaciones médicas otorgadas; mantener un sistema eficiente de

306. https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Organigrama-2022-ISL.pdf
307. Según Resolución Exenta Nº 122 del 24 de marzo 2023.
308. Según Resolución Exenta Nº 610 del 16 noviembre 2022, en reemplazo del anterior Departamento de Clientes y Entorno.

registro y control de la información; responder, en su caso, o suministrar la información necesaria para dar respuesta a presentaciones efectuadas por usuarios ante el ISL o derivadas a éste para respuesta directa; responder o preparar oficios cuando se dé respuesta a requerimientos efectuados por la SUSESO u otra entidad fiscalizadora; y demás funciones que le encomiende la Dirección Nacional. Se organiza en seis subdepartamentos:[309]

- Subdepartamento Control y Gestión Enfermedades Profesionales
- Subdepartamento Control y Gestión de Accidentes del Trabajo
- Subdepartamento Contraloría de Licencias Médicas
- Subdepartamento Gestión de Prestadores de Salud
- Subdepartamento de Control y Gestión de Siniestro
- Encargado del Control de Gestión y Presupuesto

Finalmente, cabe señalar que a nivel territorial existen 16 Direcciones Regionales del ISL.

▶ Subsecretaría del Trabajo

La otra gran área del MINTRAB es la Subsecretaría del Trabajo. Es responsable de lo referido al diseño, coordinación, supervisión y evaluación de políticas, programas e instrumentos que promuevan más y mejores empleos, y de la supervigilancia de los servicios dependientes. Tiene como principales funciones y atribuciones:

a) Promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas y gestionando programas para la inserción y movilidad laboral. Para esto debe considerar la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.

b) Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable.

c) Promover el diálogo social fortalecer la institucionalidad y generar instancias de participación de entidades representativas de los empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado.

d) Fortalecer la institucionalidad adecuando la normativa orgánica y funcional, a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.[310]

Para cumplir con su misión y objetivos estratégicos, la Subsecretaría del Trabajo se relaciona en particular con las siguientes instituciones que tienen competencias directas en materia de SST:

▶ Dirección del Trabajo (DT)

Es un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de carácter técnico, sometido a la supervigilancia de la Presidencia de la República a través del MINTRAB.

Su estructura y funciones están reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2 de 1967,[311] de

309. Creado mediante Resolución Exenta Nº 120, 23 marzo 2023.

310. https://www.subtrab.gob.cl/nuestra-subsecretaria/

311. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3485&buscar=DFL%2B2%2Bde%2B1967

acuerdo con el cual, sin perjuicio de otras funciones que leyes generales o especiales le encomienden, le corresponde:

a) Fiscalizar la aplicación de la legislación laboral.[312]

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

c) Divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral.

d) Supervigilar el funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen.

e) Realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

Se trata, por tanto, de una institución clave en el sistema de administración laboral de Chile, en la que concurren varias de las funciones señaladas en el Convenio núm. 150 de la OIT sobre administración del trabajo y en los Convenios núm. 81 y núm. 129 sobre inspección del trabajo: la solución extrajudicial de conflictos, la promoción de la libertad sindical, la negociación colectiva y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo la SST.

Desde el punto de vista organizacional, a nivel central podemos distinguir algunos departamentos especialmente relevantes para la SST, sobre los que mencionamos a continuación sus respectivas misiones institucionales:

- Departamento de Inspección: supervisar las normas laborales, de seguridad social y de SST a través de acciones de inspección que permitan a los empleadores mejorar continuamente el cumplimiento de la legislación social.
- Departamento Jurídico: contribuir al cumplimiento de la legislación laboral fijando su significado y alcance, de modo de proteger así el ejercicio de los derechos fundamentales, y contribuir al desarrollo de relaciones laborales equilibradas entre patrones y trabajadores.
- Departamento de Relaciones Laborales: promover el pleno ejercicio de la libertad sindical y fomentar el diálogo social, de modo de fortalecer los sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos, y posibilitar relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.
- Departamento de Atención de Usuarios: facilitar y habilitar el acceso de los usuarios a los diferentes productos y servicios de la Dirección del Trabajo, de manera clara, oportuna y uniforme, gestionando los canales de atención presencial, telefónica y virtual.
- Departamento de Estudios: brindar información especializada sobre las relaciones laborales y las transformaciones en el mundo del trabajo a través de investigaciones, estudios de diagnóstico, evaluaciones, generación de indicadores estadísticos y análisis económicos. El

312. Con respecto a esta función, ha de considerarse que el inciso tercero del artículo 505 del Código del Trabajo indica: "el Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo". También el nuevo artículo 505-A, introducido en 2021 por la Ley Nº 21.327, añade que "sin perjuicio de las normas especiales que se establecen en este Título y en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967 (...), el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, especialmente, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado".

objetivo es apoyar el desarrollo de políticas públicas y brindar conocimiento a los diversos actores vinculados al mundo del trabajo y la acción del servicio.

- Departamento de Tecnologías de la Información: contribuir con la incorporación de tecnologías innovadoras y modelos de gestión que permitan mejorar el desarrollo de los procesos operativos y de apoyo de la institución, de modo de satisfacer los requerimientos de usuarios internos y externos.

Asimismo, a nivel territorial, la DT ejerce sus funciones a través de 17 Direcciones Regionales del Trabajo.

La función de fiscalización de este servicio será analizada con mayor profundidad en la sección 3, relativa a los mecanismos de inspección.

Con el objetivo de renovar y actualizar sus sistemas de gestión, fiscalización y mediación, además de dar atención especializada a las micro, pequeñas y medianas empresas, el 1º de octubre de 2021 entró a regir la Ley Nº 21.327 del 21 de abril del 2021, referida a la modernización de la DT.[313] La Ley permite la digitalización de trámites y gestiones, impulsa nuevas formas de fiscalización y vigoriza la mediación en la negociación colectiva.

▶ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Creado por Decreto Ley Nº 1.446 de 1976,[314] es un organismo técnico, funcionalmente descentralizado y con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del MINTRAB.

Su misión es mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados y de las personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a través de acciones de orientación, capacitación e intermediación laboral.

Sus principales funciones son:

a) Supervigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.

b) Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas sociales de capacitación.

c) Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a trabajadores y trabajadoras, principalmente a través de las oficinas municipales de información laboral (OMIL).

d) Fomentar la calidad de los servicios que prestan los organismos técnicos intermedios de capacitación (OTIC) y los organismos técnicos ejecutores de capacitación (OTEC).

En su estructura orgánica se distinguen a nivel nacional:

- Departamento de Desarrollo y Regulación del Mercado: establece las directrices y los instrumentos para ejercer la función regulatoria en el desarrollo del mercado de la capacitación, y asegurar la calidad y el correcto uso de los recursos en la provisión de la capacitación laboral que compete al servicio.

313. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3485

314. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6618

- Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas: diseña, propone e implementa las estrategias y políticas activas y pasivas de empleo, para lo cual coordina las actividades necesarias para generar inserción laboral. Facilita el acceso de los trabajadores a instancias de formación para actualizar sus conocimientos, tarea que incide en su empleabilidad y competitividad, así como en la productividad de las empresas.
- Departamento de Administración y Finanzas: presta soporte transversal a la institución en materia de gestión financiera, de adquisiciones, administrativa y de personal. Vela por el mejor uso de los recursos.
- Departamento Jurídico: asesora e informa en materias de derecho a las autoridades y funcionarios del servicio sobre la correcta aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias, además de velar por la legalidad de los actos y contratos del servicio y de asumir su representación judicial.
- Departamento de Capacitación a Personas: diseña y gestiona la ejecución de los programas de formación, capacitación y certificación que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los distintos grupos de mayor vulnerabilidad o con riesgo de perder su trabajo.

A nivel territorial cuenta asimismo cuenta con 16 Direcciones Regionales.

ChileValora

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (denominada ChileValora) es un servicio público que emerge al alero de la Ley Nº 20.267 de 2008. Su misión institucional apunta a reconocer y certificar las competencias laborales de las personas ocupadas y desocupadas mediante procesos de evaluación basados en estándares de competencia alineados con las demandas del mercado de trabajo, y que se hallan definidos y validados por los sectores productivos a través de instancias de diálogo social. Además, promueve su uso, tanto en el sistema de capacitación como en el de la formación técnica, para favorecer la empleabilidad y las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas.

Cuenta con un directorio, concebido como un órgano colegiado de dirección superior, integrado tripartitamente por nueve miembros: tres representantes de trabajadores, tres representantes de empleadores y tres del sector público (Ministerios de Educación, Trabajo y Economía).

Sus funciones son las siguientes:

a) Proponer a las autoridades competentes las políticas globales de certificación de competencias laborales.

b) Velar por la calidad, la transparencia y el resguardo de la fe pública del sistema, fijando las metodologías y procedimientos que se utilizarán en su implementación.

c) Supervisar que los centros de evaluación y certificación de competencias laborales den cumplimiento a las obligaciones que emanan de la ley.

d) Desarrollar, adquirir, actualizar y aprobar, previa evaluación, las propuestas presentadas por los organismos sectoriales de competencias laborales para la generación y acreditación de las unidades de competencias laborales que se aplicarán en el sistema. Mantener un registro público de éstas.

e) Informar a los usuarios del sistema sobre los evaluadores contratados por los centros de evaluación y certificación acreditados por la Comisión, mediante los mecanismos que determine al efecto.

f) Validar los criterios y procedimientos de acreditación y acreditar la condición de centro de evaluación y certificación de competencias laborales habilitado para emitir certificados de competencias laborales, en conformidad con la Ley y el sistema, mantener un registro público de éstos y revocar la inscripción en dicho registro cuando corresponda.

g) Acreditar la condición de evaluador habilitado para evaluar competencias laborales de las personas, en conformidad con el sistema, mantener un registro público de éstas, y revocar la inscripción en dicho registro cuando corresponda.

h) Crear y mantener un registro público de las certificaciones otorgadas por los centros de evaluación y certificación de competencias laborales habilitados.

i) Publicar y entregar los balances financieros auditados, así como también aprobar y presentar anualmente al MINTRAB el presupuesto, el plan de trabajo y el plan de inversión de excedentes.

j) Elaborar las normas de funcionamiento de la Comisión y administrar su patrimonio, con plenas facultades, incluyendo aquellas referidas a la disposición de sus bienes.

k) Proporcionar la información financiera, contable u otra, que requieran o soliciten los Ministerios del Trabajo y Previsión Social o de Hacienda, y entregar un informe de gestión anual respecto de las metas propuestas y sus resultados.

l) Poner a disposición de los usuarios del sistema, información relativa a los registros que mantiene la Comisión.

m) Celebrar los actos o contratos con organismos públicos, personas jurídicas de derecho público o privado, nacionales, internacionales o extranjeras, conducentes al cumplimiento de los fines del sistema.

▶ Comisión Ergonómica Nacional (CEN)

Creada por la Ley Nº 19.404 de 1995[315] y reglamentada por el Decreto Supremo Nº 71 de 1996,[316] del MINTRAB, es un organismo autónomo que tiene su relación con este ministerio a través de la Superintendencia de Pensiones.

Su propósito es la calificación de los puestos de trabajo pesados, definidos por el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 71 de 2005 como "aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral", y el consecuente establecimiento de tasas de cotización adicional en las cuentas de capitalización individual de las AFP, para la reducir la edad mínima de jubilación de los trabajadores afectados.

La Comisión está integrada por: dos médicos cirujanos, uno especialista en medicina ocupacional y otro en traumatología y ortopedia; dos ingenieros civiles, uno experto en riesgos profesionales

315. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30771&idParte=0.

316. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30771

y otro en higiene industrial; un profesional universitario experto en ergonomía; un trabajador y un empleador, designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y que a su vez hayan sido miembros de un comité paritario de higiene y seguridad.

▶ Secretarías Regionales Ministeriales de Trabajo (SEREMI de Trabajo)

A nivel territorial, el MINTRAB cuenta en cada una de las regiones con una SEREMI de Trabajo. Están dirigidas por un Secretario Regional Ministerial, quien posee la condición de representante del Ministerio en la región y recibe del propio Ministerio las instrucciones de carácter técnico y administrativo. Es además el colaborador directo del Delegado Regional Presidencial. Los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo son nombrados por la Presidencia de la República, y contribuyen en materia de la seguridad y salud en el trabajo a hacer la coordinación de las políticas, planes, programas, estrategias, etc., que desde el nivel nacional se imparten, de modo de hacerlas operativas en la región de su competencia. Para esto, deben actuar de acuerdo a los actores sociales que movilizan la región en la materia.

Como se verá en la subsección 2.6 relativa a las instancias de diálogo social, desde el año 2011, las SEREMI del Trabajo juegan un rol importante en la coordinación de las Mesas Regionales Tripartitas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

▷ 2.1.2. Ministerio de Salud (MINSAL)

Creado en 1959, se encuentra regulado y estructurado por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2005, con las siguientes funciones respecto de las materias de SST: [317]

a) Ejercer la rectoría del sector salud.

b) Dictar normas generales sobre materias técnicas para ejecutar actividades de prevención, promoción, fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas.

c) Velar por el debido cumplimiento de las normas en materia de salud, incluyendo la fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias, y sancionar su infracción cuando proceda en materias tales como higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, entre otras.

d) Efectuar la vigilancia en salud pública y la evaluación de la situación de salud de la población.

e) Tratar datos con fines estadísticos y mantener registros o bancos de datos respecto de las materias de su competencia. Tratar datos personales o sensibles con el fin de proteger la salud de la población o para la determinación y otorgamiento de beneficios de salud.

f) Formular, evaluar y actualizar los lineamientos estratégicos del sector salud y el plan nacional de salud.

El MINSAL está integrado, a nivel central, por la Subsecretaría de Redes Asistenciales y la Subsecretaría de Salud Pública.

A nivel territorial, su estructura se completa con las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIS de Salud), los Servicios de Salud y las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez

317. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=249177&idParte=

(COMPIN). Cuenta además con organismos descentralizados, dependientes del Ministerio, con funciones relativas a la SST, como la Comisión Médica de Reclamos (COMERE) o el Instituto de Salud Pública.[318]

▶ Subsecretaría de Redes Asistenciales

Tiene bajo su responsabilidad las materias relativas a la articulación y desarrollo de la red asistencial del sistema público de salud, que está conformada por 29 servicios de salud distribuidos en las 15 regiones del país. Forman parte de estos servicios un conjunto de establecimientos entre los que se incluyen centros de salud del nivel primario, secundario y terciario, que son los principales prestadores de los trabajadores afiliados al ISL y también de aquellos trabajadores del sector informal que sufran accidentes o enfermedades a causa de su trabajo.

▶ Subsecretaría de Salud Pública

El Subsecretario de Salud Pública, que subroga al Ministro en primer orden, tiene a su cargo la administración y servicio interno del Ministerio y las materias relativas a la promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de enfermedades que afectan a poblaciones o grupos de personas. Le corresponde:

a) Proponer al Ministro políticas, normas, planes y programas; velar por su cumplimiento; coordinar las acciones del Fondo Nacional de Salud y el Instituto de Salud Pública, e impartirles instrucciones.

b) Administrar el financiamiento previsto para las acciones de salud pública correspondientes a las prestaciones y actividades que se realicen para dar cumplimiento a programas de relevancia nacional y aquellas que la ley obligue a que sean financiadas por el Estado, independientemente de la calidad previsional del individuo o institución que se beneficie. Puede ejecutar dichas acciones directamente a través de las Secretarías Regionales Ministeriales, de las entidades que integran el sistema, o mediante la celebración de convenios con las personas o entidades que correspondan.

c) Coordinar las Secretarías Regionales Ministeriales en las materias de su competencia y las divisiones, departamentos, secciones, oficinas, unidades y personal que corresponda.

En el organigrama de la Subsecretaría de Salud Pública, a nivel central podemos distinguir algunos departamentos especialmente relevantes para la SST, dependientes de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (DIPOL):[319]

- Departamento de Salud Ocupacional. Es el encargado de elaborar y llevar a cabo las políticas públicas relacionadas con la salud de los trabajadores. En este sentido, apunta a "disminuir la exposición de la población trabajadora a condiciones y organización del trabajo desfavorables que generan daños a la salud, afectando su seguridad y bienestar".[320]

318. La composición y funciones de la COMERE y las COMPIN se detallan en la sección 9.

319. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/01/Organigrama-Subsecretar%C3%ADa-Salud-P%C3%BAblica-enero-de-2018.pdf

320. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf

Sus funciones específicas son:

a) Orientar las regulaciones y directrices considerando los objetivos sanitarios para cada década.

b) Actualizar y elaborar normativas que apunten a una política preventiva en materia de seguridad y salud laboral.

c) Fortalecer la implementación de políticas y estrategias considerando enfermedades y factores de riesgos emergentes de gran impacto e incidencia en la salud ocupacional de la población.

d) Establecer regulaciones en materia de salud ocupacional acordes al nivel de desarrollo del país y los niveles de salud esperables.

e) Dar rectoría a las SEREMI de Salud en el ámbito de la salud ocupacional según las funciones establecidas legalmente.

f) Regular las condiciones de trabajo y de vigilancia epidemiológica ocupacional a través de reglamentos.

- Departamento de Promoción de la Salud y Participación Ciudadana. Sus tareas son impulsar la formulación e implementación de políticas locales en promoción de la salud y fomentar la participación ciudadana en la gestión de políticas públicas regionales del sector salud y en las acciones de promoción de la salud a nivel local.
- Departamento de Nutrición y Alimentos. Le corresponden funciones relacionadas con la protección de la salud de la población, tales como fomentar hábitos alimentarios saludables, asegurar el consumo de alimentos inocuos y de buena calidad nutricional, y desarrollar normativas y programas para controlar los factores, elementos o agentes presentes en los alimentos, que representen riesgo para la salud.

Asimismo, existen otros departamentos a cargo de temáticas importantes en SST y dependientes de la División de Prevención y Control de Enfermedades (DIPRECE), tales como:

- Departamento de Enfermedades Transmisibles.
- Departamento de Enfermedades No Transmisibles.
- Departamento del Programa Nacional de Prevención y Control de VIH, SIDA e Infecciones de Transmisión Sexual.
- Departamento de Salud Mental.

Por último, depende de la Subsecretaría de Salud Pública la Coordinación Nacional de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), cuya misión institucional es velar por el cumplimiento de las normas médico-legales en materias de seguridad social y actuar como garante de la fe pública en la certificación de estados de salud y en la gestión de procesos técnicos y administrativos, así como garantizar en forma eficaz el acceso a los beneficios de la protección social en salud.

▶ Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI de Salud)

Representan a la autoridad sanitaria en cada una de las regiones del país. Ejercen las funciones relacionadas con la salud de la población, incluidas aquellas en materias de SST establecidas en el Código Sanitario, en la Ley Nº 16.744 y en sus respectivos reglamentos.

En el ámbito de SST, las SEREMI de Salud tienen las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de las normas, planes, programas y políticas nacionales de salud fijados por la autoridad, adecuando los planes y programas a la realidad de la respectiva región.

b) Ejecutar las acciones que correspondan para proteger la salud de la población respecto de los riesgos producidos por el medio ambiente y para la conservación, mejoría y recuperación de los elementos básicos del ambiente que inciden en ella, e igualmente velar por el debido cumplimiento de las disposiciones del Código Sanitario y de los reglamentos, resoluciones e instrucciones sobre la materia, para lo cual ha sido dotado de todas las facultades y atribuciones que el Código Sanitario y demás normas legales y reglamentarias sanitario-ambientales le confieren.

c) Adoptar las medidas sanitarias que correspondan según su competencia, otorgar autorizaciones sanitarias y elaborar informes en materias sanitarias. Las normas, estándares e instrumentos utilizados en la labor de fiscalización deben ser homogéneos para los establecimientos públicos y privados.

d) Mantener actualizado el diagnóstico epidemiológico regional y realizar la vigilancia permanente del impacto de las estrategias y acciones implementadas.

e) Cumplir las acciones de fiscalización y acreditación que señalen la ley y los reglamentos y aquellas que le sean encomendadas por otros organismos públicos del sector salud mediante convenio.

f) Organizar bajo su dependencia y apoyar el funcionamiento de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

Para cumplir con todo lo anterior, cada SEREMI de Salud cuenta con una o más Unidades o Subdepartamentos de Salud Ocupacional, cuyos equipos están conformados por un área de salud y un área ingenieril, integradas por profesionales del área de la salud (enfermeros, kinesiólogos y/o psicólogos) e ingenieros expertos en prevención de riesgos, muchos con un grado de formación de postítulo en áreas relacionadas con las salud ocupacional. Suman un total de 218 personas a nivel nacional, y nos referiremos a ellas y a sus funciones de fiscalización con mayor detalle en la sección 3.[321]

Para responder a las funciones que le demanda la ley, cada Unidad de Salud Ocupacional estructura sus planes de trabajo anuales dentro del plan regional de salud pública, para lo cual debe cumplir con los lineamientos específicos que se envían desde el nivel central del MINSAL, tales como la estrategia nacional de salud y la actual política nacional de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

También en la sección 3, se profundizará sobre las funciones de fiscalización de las SEREMI de Salud.

Asimismo, bajo la órbita del MINSAL existen varios organismos descentralizados, entre los cuales cabe mencionar por su relevancia en SST el siguiente:

▶ Instituto de Salud Pública (ISP)

Es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República por intermedio del MINSAL,

321. SUSESO (2016), "III Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral".

conforme al Decreto Supremo Nº 1.222 de 1996[322] por el que se aprobó su Reglamento. El ISP tiene la función de servir de laboratorio nacional y de referencia en microbiología, inmunología, bromatología, farmacología, laboratorio clínico, contaminación ambiental y salud ocupacional.

En relación al ámbito de la salud ocupacional, según el artículo 34 del citado Decreto Supremo, le corresponde:

a) Actuar como laboratorio nacional y de referencia en el campo de la salud ocupacional y de la contaminación atmosférica, y prestar los servicios acciones propias de esta actividad;

b) Contribuir a la solución de los problemas de salud de los trabajadores en el medio ocupacional a través de asesorías técnicas, docencia e investigación.

c) Realizar estudios, exámenes y otras acciones de orden técnico relativas a contaminación atmosférica, necesarias para las actividades del ISP o que sean requeridas por los organismos del Sistema Nacional de Servicios de Salud. Desarrollar, según el caso, labores de asesoría, docencia e investigación aplicada en este campo.

d) Realizar acciones dirigidas a determinar y evaluar los riesgos de accidentes del trabajo y proponer medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

e) Intervenir en la autorización, control y fiscalización de las instituciones, laboratorios y establecimientos y que se interesen en ser reconocidos oficialmente para prestar servicios de control y certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

f) Desempeñar otras funciones que le asigne el Director del Instituto en su especialidad.

En el organigrama a nivel central del ISP, podemos distinguir algunos departamentos especialmente relevantes para la SST:

- Departamento de Salud Ocupacional, organizado en tres subdepartamentos:
  - » Subdepartamento de Ambientes Laborales (para temas de higiene laboral, medición de agentes de riesgo y su cuantificación).
  - » Subdepartamento de Seguridad y Tecnología del Trabajo (centrado en la seguridad ocupacional, en torno a tres secciones: elementos de protección personal, tecnologías de trabajo y seguridad en el trabajo).
  - » Subdepartamento de Salud de los Trabajadores (a cargo del análisis de la información epidemiológica en el ámbito de la salud ocupacional, con dos secciones: audiología y ergonomía).

Asimismo, contempla una Unidad de Equidad de Género en Salud del Trabajo y dos Coordinaciones: Gestión y Calidad.

Cabe señalar que el Departamento de Salud Ocupacional del ISP ha recibido nuevamente por parte la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) la certificación de calidad como Centro Colaborador en materias de salud de los trabajadores. Esta certificación, que se otorga por períodos de cuatro años, fue renovada para 2020-2024.

322. Disponible en: http://www.ispch.cl/ley20285/t_activa/marco_normativo/7c/dec_1222_1996.pdf

En cuanto a los demás ministerios, señalamos a continuación los organismos que bajo sus órbitas son relevantes para el área de SST.

▷ 2.1.3. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

▶ Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA)

Formalmente establecido en 1978 a través del Decreto Ley Nº 2.442, es una entidad dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuya misión es "contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influyen en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas".

La fiscalización y la gestión de SERNAPESCA se dirigen a:

a) Armadores de embarcaciones artesanales e industriales con sus respectivas tripulaciones.

b) Organizaciones de pescadores y pescadoras artesanales con autorización para administrar y explotar áreas de manejo.

c) Plantas de elaboración de recursos hidrobiológicos (orientadas especialmente a productos de exportación).

d) Centros de cultivo.

e) Proveedores de servicios asociados a estas actividades (laboratorios, certificadores, transportes de peces de cultivo, talleres de redes, transportistas, comercializadoras, entre otros).

Además, por la dinámica propia del sector, requiere de la coordinación y trabajo conjuntos con otras organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales, y con diversos centros de estudios.

El SERNAPESCA posee una estructura de dirección centralizada y una distribución territorial que actualmente considera 16 Direcciones Regionales, y 46 oficinas provinciales y comunales, incluidas dos oficinas insulares en las islas Rapa Nui y Juan Fernández, así como una oficina de coordinación ubicada en Santiago.[323]

▷ 2.1.4. Ministerio de Agricultura

▶ Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)

Creado en 1989, es un servicio descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura. Tiene por objeto contribuir al desarrollo silvoagropecuario del país mediante la protección, mantención e incremento de la salud animal y vegetal, la protección y conservación de los recursos naturales renovables que inciden en el ámbito de la producción agropecuaria del país y el control de insumos y productos agropecuarios sujetos a regulación en normas legales y reglamentarias.

323. http://www.sernapesca.cl/que-es-sernapesca

Su accionar está regulado por la Ley Nº 18.755 de 1989.[324] De acuerdo con esta Ley, le corresponden, entre otras, las siguientes funciones asociadas con la SST:

a) Aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre prevención, control y erradicación de plagas de los vegetales y enfermedades transmisibles de los animales.

b) Realizar acciones de educación y de capacitación fito y zoosanitarias.

c) Aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre producción y comercio de plaguicidas, fertilizantes y bioestimulantes.

d) Regular, restringir o prohibir la fabricación, importación, venta y aplicación de plaguicidas.

e) Ordenar el decomiso de plaguicidas que se consideren inconvenientes o peligrosos.

▷ 1.2.5. Ministerio de Minería

▶ Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)

Es un servicio público descentralizado, creado por Decreto Ley Nº 3.525 de 1980,[325] que se relaciona con el Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Minería. Como su nombre lo indica, su objetivo es servir de asesor técnico especializado de dicho Ministerio en materias relacionadas con la geología y minería.

En su estructura orgánica se encuentran una Subdirección Nacional de Geología y una Subdirección Nacional de Minería y, dentro de esta última, un Departamento de Seguridad en Minería y Fiscalización.

Más específicamente el SERNAGEOMIN es el organismo técnico responsable de generar, mantener y divulgar información sobre geología básica y sobre recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y servicio al país, y asimismo es responsable de regular y fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional.[326]

Además, conforme a lo indicado en el artículo 13 del Decreto Nº 132 de 2002 del Ministerio de Economía, que aprueba el Reglamento de Seguridad Minera, le corresponden a SERNAGEOMIN en forma exclusiva las siguientes funciones:

a) Controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas y exigencias establecidas por el Reglamento de Seguridad Minera y aquellas dictadas por el propio servicio.

b) Investigar los accidentes del trabajo que involucren lesiones a las personas o daños graves a la propiedad, según el servicio lo estime conveniente, además de que, sin perjuicio de lo anterior, siempre deberá investigar aquellos accidentes que hayan causado la muerte de algún trabajador.

c) Exigir el cumplimiento de las acciones correctivas que resulten del ejercicio de las atribuciones anteriores.

324. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30135

325. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7160

326. https://www.sernageomin.cl/mision-y-vision-institucional/

d) Proponer el dictado de normas, instructivos y circulares, y desarrollar todo tipo de actividades de carácter preventivo tendientes a optimizar los estándares de seguridad en la industria extractiva minera.

▷ 2.1.6. Ministerio de Defensa

▶ Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR)

Creado en 1953 mediante Decreto con Fuerza de Ley Nº 292,[327] es el organismo de alto nivel de la Armada de Chile que vela por el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales vigentes relativos a: dar seguridad marítima y proteger la vida humana, tanto en el mar como en zonas fluviales y lacustres; preservar el medio ambiente acuático y los recursos naturales marinos; ejercer la policía marítima; y fiscalizar y regular las actividades que se desarrollan en el ámbito marítimo de su jurisdicción.

Detenta facultades normativas e inspectivas en materia de SST en todos aquellos ámbitos ligados a su jurisdicción, tales como el transporte marítimo (descarga o carga de personas, nacional o internacional, en mares, ríos y lagos), actividades de pesca y de cultivos marinos, y actividades de carga y descarga de artefactos navales.[328]

La DIRECTEMAR está compuesta por la Dirección de Seguridad y Operaciones Marítimas (DIRSOMAR), la Dirección de Intereses Marítimos y Medio Ambiente Acuático (DIRINMAR) y el Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada de Chile (SHOA). Desarrolla sus actividades a través de 16 gobernaciones marítimas, 64 capitanías de puerto y 201 alcaldías de mar establecidas a lo largo del país.

▶ Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)

Creada en 1968 por Ley Nº 16.752, le corresponde, entre otras funciones, el dictado de normas técnicas para el resguardo de la seguridad de la navegación aérea y el control y fiscalización de los aeródromos públicos y privados.[329]

En su estructura, cuenta con un Departamento de Prevención de Accidentes, a cargo de generar estrategias eficaces que permitan disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de aviación en el sistema aeronáutico nacional, en concordancia con el Plan Estratégico 2019-2030 de la DGAC y el Programa de Prevención de Accidentes.

▷ 2.1.7. Ministerio de Energía

▶ Comisión Chilena de Energía Nuclear (CChEN)

Es una institución pública dependiente del Ministerio de Energía, regida por la Ley Nº 16.319 del 14 de septiembre de 1965. Su tareas son, por una parte, generar conocimientos y desarrollos en ciencia y tecnología nuclear y, por otra, atender a los problemas relacionados con la producción, adquisición,

327. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5333
328. https://www.directemar.cl/directemar/organizacion/mision-y-vision
329. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28653

transferencia, transporte y uso pacífico de la energía atómica y de los materiales fértiles, fisionables y radiactivos.[330]

La Ley de Seguridad Nuclear Nº 18.302 del 16 de abril de 1984, modificada por la Ley Nº 20.402 del 2009, establece el marco jurídico para el desarrollo de actividades nucleares nacionales y otorga a la CChEN el carácter de organismo regulador y fiscalizador de las instalaciones nucleares y aquellas radiactivas definidas como de 1ª Categoría.[331]

En ese sentido, la CChEN está a cargo de la seguridad nuclear y la radioprotección, y de la evaluación, autorización y fiscalización de los planes de protección física de las instalaciones nucleares y de los materiales nucleares. Le corresponde, además, colaborar con las secretarías regionales ministeriales de salud en la prevención de los riesgos inherentes a la utilización de la energía atómica, especialmente en los aspectos de higiene ocupacional, medicina del trabajo, contaminación ambiental, de los alimentos y del aire. Asimismo, deberá mantener un sistema efectivo de control de riesgos para la protección de su propio personal, y para prevenir y controlar posibles problemas de contaminación ambiental dentro y alrededor de sus instalaciones nucleares.

2.2. Otras instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas vinculadas a la SST

Consejo Nacional de Seguridad

Creado en 1953, es una corporación privada sin fines de lucro que tiene como objetivo básico fomentar la prevención de riesgos y crear conciencia sobre la necesidad de prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales en las diferentes actividades de la vida nacional.

El Consejo fue reconocido oficialmente como colaborador del Estado por Decreto Nº 14 del Ministerio de Educación. Es miembro activo de la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT).

Entre sus funciones se encuentran:

a) colaborar con las autoridades y organismos públicos encargados de velar por la seguridad y salud de las personas y el medio ambiente;

b) prestar servicios a sus asociados y crear estímulos para reconocer el trabajo preventivo;

c) difundir regularmente las normas de seguridad y principios preventivos;

d) organizar certámenes, congresos, exposiciones, seminarios y otras actividades similares;

e) mantener relaciones con los organismos nacionales e internacionales que tengan objetivos comunes;

f) colaborar con las universidades y otros centros de estudios en la investigación y difusión de materias relacionadas con la prevención;

g) colaborar con el Ministerio de Educación en el desarrollo de los programas formativos en prevención en todos los niveles educacionales; y

330. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28393

331. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29719

h) estimular las acciones y logros preventivos mediante concursos, premios y otros reconocimientos.

Su directorio está integrado por representantes de empresas públicas y privadas, ministerios, servicios públicos, fuerzas armadas, universidades y mutualidades, entre otros. Ejerce su acción operativa a través de los Comités Nacionales y Regionales de Seguridad, acorde con los diferentes sectores de actividad, y considerando la división geográfica del país. Forma parte también de la Comisión Nacional Permanente de Seguridad Escolar del Ministerio de Educación (MINEDUC).[332]

▶ Colegio de Profesionales Expertos en Seguridad Minera

Es una organización gremial, no gubernamental, que reúne a los profesionales expertos en seguridad y salud en el sector de la minería. Tiene por objeto promover la racionalización, desarrollo, capacitación y protección de las actividades que a los asociados les son comunes en razón de su profesión de expertos en prevención de riesgos y seguridad minera y de la prestación de los servicios que ello conlleva en el área pública o privada de la economía nacional. Entre sus aportes declarados en materia de SST se encuentran las actividades de capacitación en seguridad relativas a faenas mineras, que se desarrollarán con más detalle en la sección 7.[333]

▶ Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos de Chile A.G.

Es una organización gremial, no gubernamental, que agrupa a los profesionales y técnicos expertos en seguridad y salud. Se constituyó en 1985 en Concepción. Sus principales objetivos estratégicos son: promover la capacitación y la actualización de conocimientos y habilidades entre los colegiados y la ciudadanía; influir técnicamente en las políticas públicas relacionadas con la prevención de riesgos; promover el desarrollo de la investigación y la innovación en las áreas de la administración y el control del riesgo; y fortalecer la relación con instituciones educativas para estandarizar los planes de estudio de aquellas instituciones que forman a los futuros técnicos e ingenieros en prevención.[334]

▶ Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO)

Es una corporación de derecho privado, fundada en 1998 y con personalidad jurídica propia, que representa y agrupa a ergónomos profesionales de todas las especialidades. Sus objetivos estratégicos para 2020-2023 son: i) generar, fortalecer y difundir la ergonomía de calidad -y robustecer para esto el vínculo con universidades (centros de formación en ergonomía)- y los procesos de certificación; ii) mantener canales de retroalimentación con los miembros activos, y acompañar las inquietudes de los miembros asociados; y iii) desarrollar la gestión de ergonomía en las regiones.[335]

332. Consejo Nacional de Seguridad, “Memoria anual 2021”
333. https://copresem.cl/wp3/
334. Información entregada por la directiva del Colegio y https://www.facebook.com/coexpertoschile/?ref=page_internal
335. https://www.sochergo.cl/wp-content/uploads/2021/06/triptico-difusion-SOCHERGO.pdf

Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHMET)

Se constituyó en 2014 como una asociación científica de derecho privado, sin fines de lucro, formada por médicos especialistas en medicina del trabajo. Promueve el desarrollo de la especialidad y tiene como visión ser referente de esta disciplina en el país. Su objetivo principal es impulsar el desarrollo científico de la medicina del trabajo en Chile y lograr su reconocimiento como especialidad de la medicina.[336]

Asociación Chilena de Higiene Industrial y Salud Ocupacional (ACHISO)

Es una organización científica y académica sin fines de lucro interesada en promover el más alto nivel de seguridad y bienestar en los sitios de trabajo. Para esto promueve la investigación sobre higiene industrial y salud ocupacional y las formas de implementarla, así como el desarrollo legal y normativo en temas de su interés.[337]

Asociación de Mutualidades

Nace en agosto de 1997 como corporación de derecho privado cuyo objetivo es representar a los organismos administradores establecidos por la Ley Nº 16.744 en torno a asuntos y temas de interés común. Actualmente, las organizaciones asociadas son la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la Fundación IST y Servicios de Comunicación Médica (SERCOMED).

Sus funciones son:

a) Abordar situaciones de orden gremial para mejorar la competitividad de las mutualidades y generar las soluciones demandadas;

b) Vincularse con autoridades para representar asuntos del sector que exigen un pronto y adecuado pronunciamiento.

La Asociación busca promover la responsabilidad de los empleadores frente a la seguridad y salud de sus trabajadores, consolidar un régimen expedito e integral de acciones preventivas, prestaciones médicas y económicas para los afiliados, y garantizar la eficiencia de un seguro social que cautele el entorno laboral y la calidad de vida.[338]

Centro de Información Toxicológica de la Universidad Católica (CITUC)

Es una organización sin fines de lucro cuyo fin es servir a la comunidad proveyendo de información científica actualizada para casos de emergencias toxicológicas y emergencias químicas en nuestro país.

Para eso, cuenta con un equipo de profesionales multidisciplinarios del área de la salud capaz de brindar apoyo a los distintos equipos médicos que atienden pacientes intoxicados por agentes específicos, como medicamentos y drogas de abuso, productos químicos y metales, pesticidas, insectos y plantas.

336. http://www.sochmet.cl/
337. https://achiso.wordpress.com/
338. https://www.asociaciondemutuales.cl/

El Centro responde a estos requerimientos de forma oportuna, y entrega información atingente, confiable, certera y de calidad técnica, basada en el estudio y manejo de bases de datos internacionales y análisis de cada llamado de emergencia. La central de emergencias está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año y es capaz de entregar cobertura a todo el territorio nacional. El servicio que brinda el CITUC es gratuito para toda la comunidad.[339]

▶ Sociedad de Toxicología de Chile (SOTOX)

Es una corporación de derecho privado sin fines de lucro que agrupa a profesionales ligados a esta disciplina provenientes del ámbito académico, gubernamental y de la industria.

Tiene actualmente cuatro líneas de trabajo:

- Fomentar la difusión e intercambio de información científica en el ámbito de la toxicología entre los miembros de la sociedad, instituciones locales relacionadas, pares internacionales y público en general.
- Incentivar el desarrollo de estudios e investigaciones relacionadas con la toxicología.
- Posicionar la toxicología como tema relevante en el escenario nacional.
- Establecer y mantener alianzas con sociedades afines.[340]

▶ Colegio Chileno de Químicos A.G.

Conformado en 2012, es la instancia que reúne a los profesionales de la química en Chile. Su acción está inspirada por tres lineamientos de fondo que son:

- Promover la formación, el perfeccionamiento, la racionalización, el desarrollo y la protección del ejercicio de la profesión de químico.
- Contribuir a la enseñanza de la química a todo nivel educacional.
- Asesorar a la sociedad frente a la contingencia nacional y en materias relacionadas con el ejercicio de la profesión.[341]

▶ Instituto Nacional de Normalización (INN)

Creado por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) en el año 1973 como un continuador legal del Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización (INDITECNOR), que había sido fundado en 1944,[342] es organismo técnico en materias de la infraestructura de la calidad.

Sus funciones se pueden resumir en estos ítems:

a) Desarrollo de normas técnicas nacionales (normalización).

b) Acreditación de evaluación de la conformidad (certificación, ensayo e inspección).

339. https://cituc.uc.cl/a-cerca-del-cituc/quienes-somos
340. https://sotox.cl/
341. http://www.colegiodequimicos.cl/
342. https://www.inn.cl/quienes-somos

c) Coordinación de la Red Nacional de Metrología para el aseguramiento de la trazabilidad de las mediciones en el país.

d) Transferencia de conocimientos hacia los diversos sectores productivos.

2.3. Servicios de respuesta a emergencias y alertas

Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED)

Es un organismo técnico del Estado, establecido por la Ley Nº 21.364 de 2021,[343] originalmente creado como Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI) del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.[344]

El SENAPRED está a cargo de planificar, coordinar, organizar, asesorar y supervisar las actividades del Sistema nacional de prevención y respuesta ante desastres (SINAPRED). El objetivo del SENAPRED es disminuir el riesgo de desastres a través de la mitigación, preparación, alerta, respuesta y rehabilitación, en busca de reducir la pérdida de vidas, disminuir los impactos económicos y los efectos medioambientales, de manera de proteger los modos de vida y contribuir al desarrollo sostenible.

El SINAPRED, a su vez, está conformado por el conjunto de entidades públicas y privadas que poseen competencias relacionadas con las fases del ciclo del riesgo de desastres. Estas entidades se organizan desconcentrada o descentralizadamente y de manera escalonada, desde el ámbito comunal, provincial, regional y nacional, para garantizar una adecuada gestión del riesgo de desastres. Comprende también las normas, políticas, planes y otros instrumentos y procedimientos atingentes a la gestión del riesgo de desastres. Su instancia superior es el Comité Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, cuya composición y funciones se detallarán en la subsección 2.4.

La acción del SENAPRED se inscribe dentro de los lineamientos establecidos por la Política nacional para la reducción del riesgo de desastres (PNRRD) y su Plan estratégico nacional para la reducción del riesgo de desastres 2020-2030 que, desde 2020, establecen el marco rector de la gestión de riesgo de desastres (GRD) en Chile.[345]

El SENAPRED cuenta con 16 Direcciones Regionales.[346]

Bomberos de Chile

Es el servicio de utilidad pública dedicado a atender, gratuita y voluntariamente, las emergencias causadas por la naturaleza o el ser humano, tales como incendios, accidentes de tránsito u otras, sin perjuicio de la competencia específica que tengan otros organismos públicos y/o privados.[347]

En Chile los bomberos tienen carácter voluntario. El núcleo local básico de la institución está constituido por el cuerpo de bomberos. Cada cuerpo es una corporación privada, con personalidad jurídica y estatutos propios. En la actualidad existen 313 cuerpos de bomberos en el país.

343. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1163423

344. A partir de enero de 2023, la ONEMI fue remplazada por el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED), dentro del marco del nuevo Sistema nacional de prevención y respuesta ante desastres, establecido por la Ley Nº 21.364 de 2021.

345. Disponible en: https://senapred.cl/wp-content/uploads/2021/10/PoliticaNacional_2020principal.pdf

346. https://senapred.cl/nosotros-instituciones

347. Ley Marco de Bomberos de Chile Nº 20.564. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1036936

A nivel central los cuerpos de bomberos integran la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile cuya misión es velar por que el servicio que prestan sea eficaz, a través de la estandarización y la sistematización de sus procesos. Para eso se encarga de la asignación de recursos, apoyo técnico y formación integral de bomberos, y de representarlos frente al Estado y la comunidad nacional e internacional.[348]

2.4. Mecanismos de coordinación y colaboración

En las subsecciones precedentes, hemos analizado las numerosas instituciones públicas y privadas que tienen competencias en SST. Corresponde a continuación analizar los mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional entre dichos organismos para una adecuada conducción de las políticas públicas en esta materia.

Cabe destacar en primer término que el artículo 5 de la Ley Nº 18.575 de 1986 por la que se aprueba la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado expresa un llamado a que los organismos del Estado actúen en forma coordinada de modo de facilitar diligencia para el eficiente cumplimiento de sus funciones: "los órganos de la Administración del Estado deberán cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones."[349]

Dicho esto, veamos ahora cuáles son las principales instancias de coordinación y organización.

Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fue creado por Decreto Supremo Nº 20 del 11 de julio de 2011 bajo la órbita del MINTRAB con la finalidad principal de fomentar la acción permanente y coordinada de todos los ministerios con responsabilidades y competencias en seguridad y salud en el trabajo, y contar así con una política nacional sobre el particular.[350]

Sus funciones son:

a) Someter a consideración del Presidente de la República la política nacional de seguridad y salud en el trabajo.

b) Velar por que las normas y estándares de seguridad y salud en el trabajo, nacionales y sectoriales, tengan una aplicación coherente con la política nacional en la materia, y velar por que el conjunto de normas de seguridad y salud laboral, emanadas de distintas entidades y organismos con competencias para dictarlas, resulten armónicas entre sí y sean consistentes con los objetivos de las políticas sectoriales.

c) Dar cuenta al Presidente de la República sobre los aspectos relativos al sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo contenidos en la Memoria anual que la SUSESO deba elevar al MINTRAB, de conformidad con la letra j) del artículo 2 de la Ley Nº 16.395, referidos a

348. https://www.bomberos.cl/

349. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967

350. Disponible en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030272

los resultados alcanzados, a los principales hitos en el desarrollo de la Política nacional y a avances en el logro de los objetivos, además de indicar los niveles de cumplimiento de los mismos y las perspectivas para el futuro.

d) Las demás que les encomiende el Presidente de la República dentro del ámbito de sus funciones.

El Comité es presidido por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, y está integrado por los Ministros de Defensa Nacional, de Economía, Fomento y Turismo, de Salud, de Agricultura, de Minería y de Transportes y Telecomunicaciones.

El trabajo del Comité se desarrolla a través de una Comisión Técnica, conformada por representantes de los ministerios integrantes, la cual se encarga del análisis de las situaciones sobre las que posteriormente se debe pronunciar el Comité. La Comisión comenzó a funcionar el 15 de marzo de 2012, ocasión en que revisó las observaciones al anteproyecto que introduce modificaciones a la Ley Nº 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y su última reunión data de noviembre de 2022.

Desde la constitución del Comité de Ministros en 2011, destaca la sesión de 7 de abril de 2016, en la que aprobó el texto final de la Política nacional de SST, y la de febrero de 2018, en la que se aprobó el texto final del Programa nacional de SST. Ambas, Política y Programa, se analizarán en la subsección 2.6. En enero de 2023 se convocó nuevamente a sesionar al Comité de Ministros, y en dichas sesiones se actualizó la Política nacional de SST.

▶ Comité Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

Es el encargado de la planificación y coordinación del Sistema nacional de prevención y respuesta ante desastres (SINAPRED) a nivel nacional, además de constituirse y ejercer las funciones descriptas en la Ley Nº 21.364 y en el Reglamento Nº 234 para abordar las fases del ciclo del riesgo de desastres.[351]

Está conformado por representantes de distintos ministerios e instituciones públicas que conforman el SINAPRED. Según el artículo 6 de la Ley Nº 21.364, los miembros permanentes del Comité son: el Ministro del Interior y Seguridad Pública, quien lo preside; el Ministro de Defensa Nacional; el Ministro de Hacienda; el Ministro de Educación; el Ministro de Obras Públicas; el Ministro de Salud; el Ministro de Vivienda y Urbanismo; el Ministro de Agricultura; el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones; el Ministro de Energía; el Ministro del Medio Ambiente; el Subsecretario del Interior; el Jefe del Estado Mayor Conjunto; el General Director de Carabineros de Chile; el Director Nacional del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, quien cumple también la tarea de secretario técnico y ejecutivo del Comité; y el Presidente Nacional de la Junta Nacional de Bomberos de Chile.

Además del nivel nacional, el Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres tiene articulaciones a nivel regional, provincial y comunal cuyas funciones y composiciones se encuentran reguladas por el Decreto Nº 234.

351. Disponibles, respectivamente, en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1163423 y https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1189889

▶ Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres (PNRRD)

Constituida en 2012 como un comité consultivo de alto nivel del SENAPRED (ex-ONEMI) en materias de reducción del riesgo de desastres, es una instancia de colaboración y cooperación que articula el trabajo intersectorial y coordina el servicio en las fases de mitigación y preparación. Está conformada por el sector público, la sociedad civil organizada, la comunidad científica y académica, el sector privado y otros organismos del sistema. Su principal objetivo es lograr de manera transversal la reducción de riesgos de desastre, a través de políticas, planificación y programas de desarrollo, de forma sustentable y en concordancia con la implementación de los marcos internacionales relacionados con la materia.[352]

Entre sus funciones, la Plataforma Nacional debe ejecutar las acciones que los Comités para la Gestión del Riesgo de Desastres Nacional y Regionales les soliciten, en las fases mitigación y preparación. Por eso, la Plataforma contempla también articulaciones regionales, bajo el nombre de Plataformas Regionales.[353]

En el marco de la Plataforma, se elaboraron la Política nacional para la gestión de riesgos de desastres 2020-2030[354] y el Plan estratégico para su implementación.

La Plataforma sesiona en plenario y a través de mesas de trabajo, incluyendo una mesa del sector laboral integrada por el SENAPRED (ex-ONEMI), la DT, la SUSESO, la Subsecretaría de Previsión Social, el SENCE y los organismos administradores del seguro de accidentes y enfermedades, cuyo propósito es incorporar la gestión de riesgos de desastres al interior de la empresa basándose en la metodología de gestión del riesgo diseñada originalmente por la ONEMI.[355]

En el marco de esta mesa se han desarrollado distintas acciones de capacitación y difusión que serán referidas en la subsección 11.1.

▶ Comisión Nacional de Educación de Tránsito (CONASET)

Creada en 1993,[356] es una organización gubernamental que coordina e integra varias instituciones de gobierno con el fin de articular actividades cuyo propósito sea preservar la integridad de las personas que se relacionan con el sector del transporte terrestre y el uso de las vías públicas. Está integrada por diez ministerios: Transporte, Interior, Secretaría de la Presidencia, Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Gobierno, Obras Públicas, Salud y Vivienda.

Tiene la misión de reducir los accidentes de tránsito y sus consecuencias, a partir de controlar los factores de riesgo en el desplazamiento. Impulsa cambios en la normativa y en el mejoramiento de la infraestructura. Asimismo, promueve buenas prácticas de convivencia vial entre los usuarios y destaca la importancia de la temática de seguridad vial, de modo de aumentar el conocimiento sobre los fenómenos del tránsito.[357]

352. Resolución Exenta Nº 97 de la ONEMI por la que se aprueba reglamento de la PNRRD.
353. Artículo 43 del Decreto Nº 234.
354. Decreto Nº 434 de 22 de septiembre de 2020 del Ministerio de Interior.
355. Disponible en: https://www.suseso.cl/607/w3-article-665818.html
356. Decreto Supremo Nº 223 del 27 de diciembre de 1993.
357. http://www.conaset.cl/

Adicionalmente, contribuye con el sistema de SST al registrar toda la información relacionada con los accidentes de trayecto y aporta a la reducción de la mortalidad en accidentes de tránsito a través del Programa nacional de cultura de seguridad vial, referido al control de velocidad, prevención sobre el consumo de alcohol, uso de cinturón de seguridad y educación para peatones.

Entre sus principales hitos del período 2019-2022, podemos destacar:[358]

- En 2019, la implementación del control de drogas a conductores de vehículos motorizados.
- La elaboración y lanzamiento en 2020 de la Estrategia Nacional de Seguridad Vial 2021-2030.

Comisión Nacional de Seguridad Escolar

Creada mediante el Decreto Nº 283 del 24 de octubre de 2001, tiene el carácter de asesora del Ministro de Educación.

Además de varias dependencias del MINEDUC (entre ellas, el Jefe de la División de Educación, quien la preside), la integran: la ONEMI, el MINSAL, la Subsecretaría de Previsión Social del MINTRAB, la SUSESO, el ISL, Carabineros de Chile, los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744, la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito, el Consejo Nacional de Seguridad, Cruz Roja Chilena, la Junta Nacional de Bomberos, Defensa Civil y Asociación de Guías y Scouts de Chile.[359]

Sus funciones son:

- Evaluar e informar sobre la aplicación de las normas existentes en materia de prevención de accidentes escolares a las distintas instituciones que tratan la materia, de acuerdo con su naturaleza y competencia.
- Proponer la modificación y dictado de la normativa necesaria en materias de seguridad escolar.
- Sugerir la realización de determinadas acciones a nivel nacional o regional en el tema de la seguridad escolar.
- Emitir los informes de carácter técnico que el Ministro de Educación solicite.
- Elaborar anualmente un informe para el Ministro de Educación, en el cual se identifiquen las propuestas que se realizan en materia de prevención de accidentes escolares.
- Proponer las adecuaciones curriculares necesarias en los planes y programas de estudio de la enseñanza básica y media, y las bases curriculares de la educación parvularia para desarrollar en los niños y niñas, desde sus primeros años de vida, los conceptos de seguridad, prevención y autocuidado.

En este ámbito, la Comisión desarrolla la estrategia para la implementación de la política de seguridad escolar y parvularia, publicada y difundida en los establecimientos educacionales. Adicionalmente. Se ocupa de verificar la actualización del programa integral de seguridad escolar (PISE) y la validación del programa de la semana de la seguridad escolar y parvularia, a la par del seguimiento de sus resultados a nivel nacional.

358. https://www.conaset.cl/historia-conaset/

359. https://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/753/201310231645420.DescripcionComision NacionalSeguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comité Nacional de Seguridad de la Aviación Civil

Creado en 2007 mediante el Decreto Supremo Nº 34, tiene como objetivo proponer políticas para la prevención de los actos ilícitos contra la aviación civil, revisar la eficacia de las medidas y procedimientos de seguridad y llevar a cabo la coordinación entre las distintas autoridades del Estado y los representantes de los explotadores de aeródromos, de aeronaves y demás involucrados, con el fin de asegurar la aplicación de las normas de seguridad de la aviación civil.

Está integrado por los ministros y jefes de servicio del Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Fuerza Aérea de Chile, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Dirección General de Aeronáutica Civil, Servicio Nacional de Aduanas y Junta de Aeronáutica Civil, todos bajo la presidencia del Ministro de Defensa Nacional.[360]

Otras instancias no formales

Además de las mencionadas instancias formales de coordinación interinstitucional, se reporta la existencia de otras instancias informales para temáticas específicas de SST, algunos de cuyos resultados han sido muy bien valorados por algunos de los actores. En ocasiones, estos espacios son respaldados mediante la firma de convenios de colaboración. Veamos estas interacciones desde las instituciones formales que las promueven.

- **Dirección del Trabajo (DT)**

En 2015 se actualizó el convenio de colaboración entre la DT y DIRECTEMAR, destinado a favorecer el adecuado desarrollo de las fiscalizaciones de ambos organismos y a confeccionar reglamentos para el sector pesquero, acuícola y el de la marina mercante. Como consecuencia del convenio, se creó la Comisión Nacional de Planificación y Coordinación, que a su vez establece comisiones regionales. En 2021, y en el marco de dicho convenio, debe destacarse la operación de mesas de trabajo en ocho regiones y la estrecha colaboración entre ambos servicios para la realización de fiscalizaciones en materia de SST.

En 2016, la DT y el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) firmaron un convenio de colaboración con el fin de planificar acciones conjuntas en el sector minero, principalmente de la gran minería, potenciar el intercambio de información entre ambos organismos y realizar estudios y capacitaciones.[361]

Desde 2017, la DT mantiene un convenio con el Instituto de Salud Pública, en virtud del cual en 2018 se diseñaron seis Guías Técnicas de apoyo a la fiscalización: i) elementos de protección personal; ii) vibraciones; iii) calor; iv) iluminación; v) ventilación; vi) ruido.

Durante 2018, la DT reporta reuniones de trabajo con la SUSESO a fin de definir metodologías en materia de inclusión laboral con DIRECTEMAR en relación a operaciones de buceo y otros temas marítimos, incluyendo fiscalizaciones conjuntas en las regiones de Aysén y Los Lagos, para lo cual se preparó una lista de chequeo común. En ese sentido, ambas instituciones suscribieron en 2019

360. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269425

361. https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-110354.html

un convenio de colaboración cuya finalidad es fiscalizar en conjunto, en los sectores portuario y marítimo, las normas laborales y de seguridad y salud de trabajadores y tripulantes.[362]

En 2018, se realizaron reuniones con el Departamento de Salud Ocupacional del MINSAL y se acordó la elaboración de listas de chequeo común para riesgos psicosociales y debidos a la sílice.[363]

Entre 2019 y 2021 se ha puesto atención también en implementar mecanismos para el intercambio de información entre instituciones involucradas en la fiscalización de materias relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, y se lograron avances para la suscripción de convenios bilaterales entre las distintas instituciones fiscalizadoras, tales como la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), la SUSESO y el MINSAL (MINSAL).

En este marco, durante la pandemia por Covid-19, la DT, la SUSESO, el MINTRAB y el MINSAL acordaron y elaboraron el Formulario Único de Fiscalización sobre medidas preventivas para el Covid-19 en lugares de trabajo a fin de unificar las inspecciones realizadas por ambos ministerios.

En 2020, además, la DT junto con SERNAGEOMIN y DIRECTEMAR han colaborado para establecer un protocolo único nacional de investigación de accidentes e incidentes destinado a comités paritarios, a organismos administradores y a entidades fiscalizadoras. El instrumento trató de homologar las herramientas y criterios para ejecutar la investigación de accidentes, y estableció para ello la metodología del árbol de causas como herramienta de investigación de accidentes.[364]

- **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)**

La SUSESO coordina algunas mesas de trabajo interinstitucional que se constituyen para abordar temas específicos, entre otras:

  - » Mesa sobre rehabilitación, tratamiento de salud mental y secuelas relacionadas con el Covid-19 laboral. Actualmente suspendida, avanzó en el proceso de evaluación por incapacidad permanente (EIP), y definió criterios para establecer la *meseta terapéutica.*
  - » Mesa de trabajo para la EIP por Covid-19 laboral. Fue instalada a raíz de los anteriores avances, con la participación de la SUSESO, el MINSAL (DIPRECE y DSO), la Coordinación Nacional de las COMPIN y las COMERE, y el ISL. Ha redactado un documento borrador en base al cual el MINSAL elaborará una Circular.
  - » Mesa sobre actualización del listado de enfermedades profesionales. Fue instalada con el objetivo de revisar el listado de enfermedades profesionales del Decreto Supremo Nº 109. A raíz del estallido social y la pandemia, su actividad quedó en suspenso y recién fue retomada a partir del último trimestre de 2021.

- **Ministerio de Salud (MINSAL)**

Por su lado, el MINSAL coordina las siguientes mesas de trabajo:

  - » Mesa sobre silicosis/silicotuberculosis. Sesiona semanalmente con el objetivo de actualizar el Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI) para el período 2023-2030.

362. https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-117656.html
363. Dirección del Trabajo. Balance de gestión integral 2018.
364. Dirección del Trabajo. Balance de Gestión Integral 2020.

- Mesa sobre radiaciones ionizantes. Está desarrollando una actualización de los Decretos Supremos Nº 3, de 1985, por el que se aprueba el Reglamento de protección radiológica de instalaciones radiactivas y el Decreto Supremo Nº 133, de 1984, por el que se aprueba el Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opera tales equipos y otras actividades afines.
- Mesa sobre zoonosis. Ha terminado la elaboración del protocolo de vigilancia de la zoonosis pecuaria, que se encuentra en trámite de aprobación en el MINSAL.
- Mesa sobre metales. Ha terminado la elaboración un protocolo de vigilancia que se encuentra en fase de tramitación en el MINSAL, y ha comenzado la fase de difusión y capacitación, así como la preparación de una ficha de fiscalización.
- Mesa sobre espacios confinados. Está trabajando en una propuesta de reglamento sobre espacios confinados.
- Además, dirige otras mesas técnicas en el ámbito de la SST relativas a las siguientes temáticas:
- Actualización del Decreto Supremo Nº 10/2012, Reglamento de calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua.
- Actualización del Decreto Supremo Nº 3/1985, Reglamento de protección radiológica de instalaciones radiactivas.
- Actualización del Decreto Supremo Nº 133/1984, Reglamento sobre autorizaciones de instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opera tales equipos y otras actividades afines
- Revisión de módulo MINSATEP de MIDAS.
- Protocolo de vigilancia por exposición ocupacional a radiaciones ionizantes.
- Mesa de salud mental para el sector salud y educación.

- **Instituto de Salud Pública (ISP)**

Desde el ISP se han impulsado espacios de trabajo en los que se integraron expertos del MINSAL, de la DT, de la SUSESO, de los organismos administradores y del ámbito académico y que dieron como resultado productos tales como: “Instructivo para evaluación de la luminancia e iluminancia en los lugares de trabajo”, “Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia organizacional”, “Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo”, “Guía técnica de EPP: elementos de protección personal utilizados en labores de buceo”, “Guía de reintegro laboral. Orientaciones para casos de enfermedad profesional”, los que se desarrollarán con más detalle en la subsección 6.5 de este documento. También destaca la participación del ISP en instancias de coordinación bipartitas o tripartitas: durante 2021 participó al menos en seis instancias de colaboración.

En este ámbito, hay que mencionar la mesa de trabajo para la elaboración de la “Guía: programa preventivo de máquinas, equipos y herramientas motrices”, en la que participan el ISP y los organismos administradores.

- **Subsecretaría del Trabajo**

Promovida por la Subsecretaría del Trabajo, junto con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), actualmente se encuentra en fase de preparación una Mesa sobre recolectores de residuos domiciliarios y la reactivación de la Mesa portuaria. Además, se informa que, junto con SUSESO, en 2021 se iniciaron espacios de diálogo sectoriales para el retorno seguro al trabajo con peonetas de Coca Cola Andina, manufactura y taxistas.

- **Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR)**

DIRECTEMAR colabora con otros actores estatales a partir de reuniones y mesas de trabajo. Durante los últimos años la cantidad de instancias de ese orden se han situado entre las 100 y las 200 actividades, buena parte de las cuales se ha concentrado en las gobernaciones de Talcahuano, Arica, Puerto Montt y Valparaíso.

Cuadro 7

Cantidad de reuniones y mesas de trabajo sobre SST establecidas entre DIRECTEMAR y otros organismos públicos, según gobernación marítima, 2018-2021

Región	Gobernación marítima	2018	2019	2020	2021	Total
Arica y Parinacota	Arica	35	19	12	27	93
Tarapacá	Iquique	9	2	--	12	23
Antofagasta	Antofagasta	4	12	6	16	38
Atacama	Caldera	0	2	3	15	20
Coquimbo	Coquimbo	4	10	6	4	24
Valparaíso	Valparaíso	27	21	6	6	60
Valparaíso	San Antonio	7	2	14	7	30
Valparaíso	Hanga Roa	1	5	1	1	8
Biobío	Talcahuano	14	50	17	39	120
Los Ríos	Valdivia	--	5	--	--	5
Los Lagos	Puerto Montt	20	13	15	35	83
Los Lagos	Castro	2	32	--	14	48
Aysén	Aysén	6	9	11	8	34
Magallanes y Antártica Chilena	Punta Arenas	2	3	11	6	22
Magallanes y Antártica Chilena	Puerto Williams	--	--	--	--	--
Magallanes y Antártica Chilena	Antártica Chilena	--	--	--	--	--
Total		131	185	102	190	608

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST".

2.5. Mecanismos de diálogo social

La participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la gobernanza de la SST no es un mero principio de aplicación general, sino un requisito esencial para la eficiencia de todo sistema nacional de SST. Los mecanismos más comunes desarrollados por los países para garantizar la participación de trabajadores y empleadores en la gobernanza de la SST son los consejos o comités nacionales tripartitos en la materia, en los que están representados todos o la mayoría de los ministerios o instituciones relevantes en la materia, así como los interlocutores sociales. Además, una gestión eficaz de la SST dependerá en gran medida de la participación de los representantes de los trabajadores a nivel de empresa.

Se desarrollan a continuación los mecanismos de diálogo social existentes, tanto de carácter tripartito a nivel nacional como de carácter bipartito a nivel sectorial.

2.5.1. A nivel nacional

Consejo Superior Laboral

Ha sido creado por Ley Nº 20.940 de 29 de agosto de 2016 como una instancia tripartita de carácter consultivo cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer el diálogo social y promover una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.[365]

De acuerdo con el Decreto Nº 6 del 25 de enero de 2017 que reglamenta la ley, está integrado por nueve consejeros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que serán designados como sigue: un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social; un consejero designado por el Ministro de Hacienda; un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo; tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño; y tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país. Los consejeros ejercen su mandato durante cuatro años. El Consejo elige de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente, con un mandato de dos años sin posibilidad de ser reelegidos. El Subsecretario del Trabajo podrá asistir con derecho a voz a todas las sesiones del Consejo. El reglamento de funcionamiento del Consejo establece mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo sean mujeres.[366]

Sus funciones son:

a) Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.

b) Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, en busca de mejorar su empleabilidad.

c) Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.

365. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094436

366. Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/DTO-6_03-MAR-2017.pdf

d) Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

e) Informar sobre las materias que se le encomienden expresamente a través del MINTRAB.

f) Rendir en el mes de abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del MINTRAB.

El Consejo Superior Laboral inició sus funciones en mayo del 2017. Según las actas e informes de actividades, durante el período 2020-2021 llevó adelante procesos de análisis y elaboración de propuestas en torno a temas de legislación nacional y situaciones contingentes relevantes, entre otros, el ingreso mínimo garantizado, la pandemia por Covid-19, el seguro de cesantía, la ley de trabajo a distancia y teletrabajo, y la definición de criterios para el uso del fondo de formación sindical.[367]

Además, durante el período de referencia, se crearon las siguientes comisiones temáticas y sectoriales:

- Comisión temática de discapacidad. Redactó un manual de buenas prácticas en materia de inclusión laboral.
- Comisión temática de implementación del Convenio de trabajo marítimo. Elaboró insumos para el proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre trabajo marítimo (2006) de la OIT. Esta Comisión ya ha finalizado sus funciones.
- Comisión sectorial del comercio detallista, que ha dejado de funcionar a partir de la pandemia por Covid-19.

Asimismo, está prevista la constitución de una comisión temática sobre el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso, con el mandato de realizar un estudio de brecha legislativa entre el Convenio y la normativa nacional.

Durante 2022, el Consejo ha sido parte central en las conversaciones sobre la reforma de pensiones y la reducción de la jornada laboral a 40 horas.

En agosto de 2022 el Consejo aprobó la creación de la Comisión Sectorial Minera, con participación del gobierno y de los trabajadores, a través de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMIN),[368] y de los empleadores, representados por el Consejo Minero, la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) y la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN). La Comisión Sectorial Minera se constituyó formalmente el 13 de diciembre de 2022. Una de sus primeras propuestas llevadas ante la Comisión por parte del Consejo Minero y la CTMIN fue la relativa a sistemas de excepciones que permitieran la reducción de la jornada laboral a 40 horas para dicho rubro.[369]

La ratificación del Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas es un segundo tema destacado en su agenda.

367. Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/

368. La CTMIN es un espacio de coordinación que incluye siete federaciones y confederaciones sindicales del sector minero privado y estatal.

369. https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-recibe-propuesta-del-sector-minero-para-reducir-la-jornada-laboral-a-40-horas/

▶ Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Creado por Decreto Supremo Nº 19 del 29 de septiembre de 2011, del MINTRAB, constituye un órgano consultivo de ámbito nacional que trata las cuestiones relativas a la SST.[370]

El Consejo está integrado por cinco miembros nombrados por la Presidencia de la República, uno de los cuales debe pertenecer o haber pertenecido a organizaciones de empleadores, otro debe pertenecer o haber pertenecido a organizaciones de trabajadores, y ambos deben contar con experiencia en la implementación de la normativa sobre SST o en materia laboral o de previsión social, o en su promoción y protección. Los restantes tres consejeros deben ser profesionales de reconocida experiencia y trayectoria en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, o en materia laboral o de previsión social, uno de los cuales asumirá como presidente del consejo, a elección del Presidente de la República y mientras cuente con su confianza.

Las funciones del Consejo son:

a) Analizar y emitir su opinión sobre la Política nacional de SST y sus modificaciones. Corresponde al Ministro del Trabajo y Previsión Social elaborar una propuesta de dicha política y someterla a la opinión del Consejo.

b) Analizar y emitir periódicamente su opinión sobre la aplicación y resultados de la Política nacional de SST y sus modificaciones.

c) Analizar y emitir periódicamente su opinión sobre el funcionamiento del sistema nacional y del programa nacional de SST.

d) Emitir su opinión sobre las modificaciones legales o reglamentarias, nacionales o sectoriales, que en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo propongan las instituciones con competencia en la materia.

e) Emitir su opinión sobre los aspectos relativos al sistema nacional de SST contenidos en la Memoria anual que la SUSESO debe elevar al MINTRAB, de conformidad con la letra j) del artículo 2 de la ley Nº 16.395, y remitir su informe al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha en que tome conocimiento de la referida Memoria.

f) Dar a conocer su opinión respecto de otras materias que, en el ámbito de sus funciones, le solicite el Presidente de la República o el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir de la revisión de las memorias de 2019 y 2020 y de las actas de 2019 a 2021, se destaca la realización de entre nueve y diez sesiones anuales, cuyos principales temas abordados fueron los siguientes:[371]

- Observaciones a la versión de 2019 del Programa nacional de SST, orientadas a la necesidad de priorizar ciertas temáticas.
- Análisis de la situación de la SST y la revisión de experiencias significativas en temáticas como alcohol y drogas, accidentes en vehículos motorizados, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, y desastres.

370. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030271&idParte=&idVersion=2011-09-29

371. Disponible en: https://www.ccsst.cl/informes/

- Avances en la implementación del Programa nacional de SST.
- Situación de la pandemia por Covid-19 en el país y en relación sus efectos en la SST.
- Debate, organización y revisión de los resultados de estudios específicos en SST, los cuales serán referidos con mayor detalle en la sección 8 de este documento.

▶ Consejo Nacional Tripartito de Usuarios de la Dirección del Trabajo

Constituido en 2004, es un organismo de participación permanente y de diálogo tripartito de la DT con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a nivel nacional.[372]

Está integrado por el Director del Trabajo, el Subdirector y los Jefes de los Departamentos, así como un representante titular y otro suplente de las organizaciones más representativas de las áreas productivas de mayor relevancia económica y social del país. Un funcionario de la DT designado por la máxima autoridad de la institución actúa como secretario ejecutivo.

Entre sus objetivos, se encuentran:

- Aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios.
- Dar a conocer a los usuarios las políticas, planes, programas y actividades generales de la institución para recoger las sugerencias e ideas que permitan su permanente perfeccionamiento.
- Recoger opiniones sobre la determinación de los programas nacionales de asistencia técnica a usuarios; en especial, aquellos destinados a micro y pequeña empresa y dirigencia sindical.
- Recoger opiniones para el mejoramiento continuo de las políticas inspectivas y sus procedimientos.
- Recabar propuestas y opiniones acerca de la normativa legal, reglamentaria y doctrinaria administrativa en materia laboral y de seguridad e higiene que requieran de eventuales modificaciones o complementación.
- Realizar todas aquellas acciones conducentes a fortalecer el diálogo social en un ámbito tripartito.
- Fomentar especialmente el cumplimiento normativo vigente, el mejoramiento progresivo de las relaciones laborales y su modernización.

El Consejo sesiona en pleno con una periodicidad cuatrimestral. Además, puede reunirse en forma extraordinaria, ya sea en plenario o en comisiones de trabajo.[373]

▷ 2.5.2. A nivel sectorial

▶ Mesa nacional tripartita de la construcción

Se conformó en 2007, en el marco de la implementación de la Ley Nº 20.123 de subcontratación. Está integrada por la Subsecretaría de Previsión Social, la SUSESO, la DT, el ISL, la Subsecretaría de Salud Pública, el Ministerio de Obras Públicas, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, la Central Unitaria

372. Resolución Exenta Nº 476 de 11 de mayo de 2004 de la Dirección del Trabajo.
373. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-62260_recurso_1.pdf

de Trabajadores, la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del área de la Construcción, Madera, Áridos, Servicios y otros (FETRACOMA) y la Cámara Chilena de la Construcción. Cuenta además con la colaboración de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la Asociación Chilena de Seguridad y el Instituto de Seguridad del Trabajo.

Una de las estrategias definidas por la mesa, e implementada por su Comisión de Capacitación, fue un programa de formación de competencias fundamentales en SST en el Sector Construcción conocido como ConstruYO Chile, el cual se analizará con más detalle en la sección 7 sobre formación y capacitación.

Desde 2016, fecha de finalización de la implementación del mencionado programa, la mesa no registra actividades.

▶ Mesa nacional tripartita del Plan nacional para la erradicación de la silicosis (PLANESI)

Creada el 14 de agosto del año 2009 a partir del lanzamiento del Plan nacional para la erradicación de la silicosis 2009-2030, está integrada por la Subsecretaría de Previsión Social, la SUSESO, la DT, el ISL, la Subsecretaría de Salud Pública, el Instituto de Salud Pública, la Federación Minera de Chile, la Federación de Trabajadores del Cobre, el Sindicato Unificado de Trabajadores CODELCO-ANDINA, la Central Unitaria de Trabajadores, la Sociedad Nacional de Minería, la Cámara Chilena de la Construcción, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la Asociación Chilena de Seguridad y el Instituto de Seguridad en el Trabajo.

La mesa cuenta con un equipo técnico biministerial integrado por representantes de la Subsecretaría de Previsión Social, la SUSESO, la DT, el ISL, la Subsecretaría de Salud Pública y el Instituto de Salud Pública, cuya función es dar seguimiento al PLANESI y ejecutar las acciones necesarias a su implementación.

Cuenta asimismo con mesas regionales que replican la composición de la mesa nacional y que son gestionadas por las respectivas SEREMI de Salud.

Sus funciones son:

a) Evaluar el avance del Plan nacional para la erradicación de la silicosis 2009-2030.

b) Apoyar a las mesas regionales en los temas estratégicos, y realizar supervisión y coordinación con éstas.

c) Proponer modificaciones legales en caso de ser necesarias para la ejecución del Plan.

d) Aprobar los planes de trabajo bianuales.

En el marco de la mesa nacional pueden destacarse acciones tales como:

- Formulación de "Directrices específicas sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a sílice", elaboradas en conjunto con la OIT en 2013 y sobre las que se profundizará en la subsección 6.4 en relación con los sistemas de gestión, y en la subsección 11.3 en relación con las actividades de apoyo a MIPYMES.
- Diseño del "Curso de formación de competencias para prevenir los riesgos por exposición a sílice-ConstruYO Chile Sílice", el cual se analizará en la sección 7 sobre formación.
- Elaboración de propuestas de normas para prevenir riesgos por exposición a sílice (Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice;

norma sobre prohibición del uso del chorro de arena como método de limpieza abrasiva; incorporación de la radiografía de tórax digital en la evaluación de trabajadores expuestos).

Desde 2015, no existen registros ni se ha podido acceder a antecedentes que acrediten la continuidad de los trabajos de la mesa nacional. Las últimas actividades de la mayoría de las mesas regionales se remontan a 2017,[374] aunque en el caso de la mesa del Biobío se encuentran acciones en 2021 y 2022.[375] Se informa que en abril 2022 se ha reactivado el equipo técnico biministerial.

▶ Mesa de salud mental del sector público

Constituida en 2021 en el marco de las negociaciones entre gobierno y organizaciones del sector público para el abordaje de medidas de tutela de los/as trabajadoras en contexto de pandemia por Covid-19, se constituyó como espacio de diálogo social para la toma de iniciativas respecto del cuidado de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras del sector público. Está integrada por todas las organizaciones sindicales que componen la mesa nacional del sector público, y sus contrapartes ministeriales: Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos (DIPRES), MINSAL, MINTRAB y SUSESO.

▶ Mesa permanente de diálogo social y laboral del sector frutícola

Inició sus tareas, con carácter tripartito, el 3 de enero de 2008. Está integrada por la Confederación Nacional Campesina (CNC), la Confederación Triunfo Campesino, la Confederación Unidad Obrero-Campesina (UOC), la Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile (CONAGRO), el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH), la Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena Nehuén, la Federación de Sindicatos Agrícolas, Agroindustriales y Afines 22 de Enero de la Región Metropolitana, la Pastoral de Temporeros de la Iglesia Católica de Chile, la Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Sargento Candelaria Pérez, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Libertador, la Federación de Trabajadores Agrícolas Manuel Rodríguez, la Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias Chilenas (CAMPOCOOP), la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G. (ASOEX) y la Federación de Productores de Fruta de Chile (FEDEFRUTA).[376]

Su objetivo es impulsar de modo bipartito los debates y acuerdos laborales necesarios para relevar la importancia y especialidad del sector frutícola en las políticas y regulaciones laborales. Cabe destacar el *Manual de las buenas prácticas laborales* destinado a construir relaciones laborales estables y duraderas entre trabajadores y empresarios, y la conformación del Organismo de Competencias Laborales del Sector Frutícola, bajo la institucionalidad de la Ley Nº 20.267, que persigue la creación de un sistema nacional de certificación de competencias laborales a través de su Comisión ChileValora, instancia que ha trabajado en la determinación de perfiles de competencias del sector frutícola.

En los últimos años, en el marco de la mesa pueden destacarse acciones tales como las siguientes:

- Durante 2015, la discusión y análisis de los alcances del proyecto de reforma de las relaciones laborales en Chile, impulsado por el gobierno de la época. Los participantes de la

374. http://www.planerradicacionsilicosis.net/

375. https://noticias.usm.cl/2021/07/30/avances-de-la-mesa-planesi-fueron-abordados-en-seminario/ y https://twitter.com/drt_biobio/status/1585259244835983362?s=20&t=kfKledB_9usujUZ2roJuGA

376. https://www.asoex.cl/sustentabilidad/social/mesa-fruticola-permanente-de-dialogo-social-y-laboral.html

mesa compartían la reflexión de que era necesario, en ese ámbito y en la reforma, incluir las especificidades del sector agrícola y así evitar graves problemas para el sector.[377]

- El impulso para avanzar en el Proyecto de estatuto del trabajador temporero, que se aprobó en 2017 y que tuvo su origen y fue trabajado inicialmente en la mesa, debido a las necesidades expresadas por los participantes de contar con un marco de relaciones laborales capaz de ayudar al crecimiento del sector.[378] Este tema fue tratado también de manera paralela por la Mesa nacional agrícola.

▶ Mesa nacional agrícola

Constituida formalmente el 10 de marzo de 2010, de carácter bipartito, está integrada de la siguiente forma. Por parte de los empleadores: la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA); la Federación Nacional de Empresarios Lecheros (FEDELECHE); la Federación Gremial Nacional de Productores de Fruta (FEDEFRUTA); Agro Llanquihue; Vinos de Chile; la Asociación de Productores Avícolas de Chile (APA); la Asociación de Productores de Cerdo de Chile (ASPROCER); la Asociación Nacional de Productores de Semillas (ANPROS); la Corporación Chilena del Vino; la Asociación de Exportadores de Lácteos (EXPORLAC); la Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes de Chile (FAENACAR); la Federación de Productores de Carne (FEDECARNE); la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile (ASOEX), el Comité de Palta Hass de Chile; la Asociación de Productores de la Fruta de la Sexta Región (FRUSEXTA); y la Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas del Valle de Copiapó (APECO). Por parte de los trabajadores: la Confederación Nacional Triunfo Campesino; la Confederación Unión Obreros Campesinos (UOC); la Confederación Nacional del Agro (CONAGRO); la Federación Nacional de Sindicatos de la Carne (FENASICAR); el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH); la Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena Nehuén; la Confederación Nacional Campesina; la Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Sargento Candelaria Pérez; y la Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias Chilenas (CAMPOCOOP).

Su objetivo es instalar una nueva y moderna concepción de las relaciones entre empresarios y trabajadores basada en el diálogo permanente y la mejora de las condiciones laborales, a lo que se agrega un componente social (capacitación, productividad y transmisión de experiencias). Ha impulsado, en este sentido, algunas medidas que tienen por finalidad resguardar la seguridad y salud de los trabajadores del sector.

En los últimos años, en el marco de la mesa pueden destacarse acciones tales como el trabajo de elaboración del primer proyecto de Estatuto del Trabajador Agrícola, que en 2011 fue entregado oficialmente al gobierno, pero que todavía no ha sido aprobado. En este ámbito, el diálogo entre los actores hizo posible la identificación de necesidades de perfeccionamiento normativo para el sector, como por ejemplo la posibilidad de permitir mayor adaptabilidad en la jornada de trabajo.[379]

377. https://www.asoex.cl/25-noticias/194-mesa-fruticola-se-reune-para-analizar-implicancias-de-la-reforma-laboral-en-el-sector.html

378. https://www.asoex.cl/sustentabilidad/social/mesa-fruticola-permanente-de-dialogo-social-y-laboral.html

379. OIT (2016). "Construyendo el diálogo social en Chile. La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el trabajador agrícola".

Mesa laboral portuaria

Se estableció en 2019 como "una instancia propositiva con representatividad de los estamentos involucrados del sector portuario que permita dialogar, elaborar, concluir y entregar un conjunto de propuestas a la autoridad para hacer frente a los desafíos que presenta la modernización del sistema portuario".[380]

Está integrada por representantes del MINTRAB, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), del Sistema de Empresas Públicas (SEP), de la Cámara Marítima Portuaria A.G. (CAMPORT), de los propietarios y operadores de terminales portuarios y de los generadores de carga, usuarios de dichas terminales.

Uno de los ejes temáticos de la mesa fue la SST, para lo cual se constituyó la mesa temática "Seguridad, salud y gestión de riesgos en la industria portuaria" como instancia específica de discusión. En este marco, y a solicitud de la mesa, en 2019 la OIT desarrolló los contenidos del "Curso de formación de competencias para los integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria", al que nos referiremos con más detalle en la sección 7 sobre formación. A partir de aquí se implementó un programa piloto de formación para facilitadores que posteriormente replicarían el curso para alcanzar a todos los miembros de los comités paritarios de faenas portuarias en el país. La mesa temática también concluyó que era necesario fortalecer la fiscalización referida a la constitución y funcionamiento de los comités paritarios, tanto de muellaje como de puerto, avanzar en la desagregación de la actividad económica vinculada al trabajo portuario a fin de desarrollar estudios, estadísticas y regulaciones de manera más completa, certera y efectiva, y generar en cada puerto una política y un sistema de gestión de SST.

Desde 2020 no existen registros ni se ha podido acceder a antecedentes que acrediten la continuidad de los trabajos de esta mesa.

Mesa de diálogo social, salud y seguridad de trabajadores adolescentes en el sector agrícola

En 2019 se creó una mesa tripartita con el fin de propiciar el encuentro entre organizaciones sindicales, empresariales y de gobierno para diagnosticar y analizar las condiciones de salud y seguridad del trabajo de adolescentes en el sector agrícola, y proponer en consecuencia una agenda de trabajo al respecto. La mesa surgió a partir de la constatación de que en el sector agrícola se presentan los más altos porcentajes de trabajo infantil.

La mesa se desarrolló en forma paralela en la Región Metropolitana y en la Región de Valparaíso, y contó con la participación de la Sociedad Nacional de Agricultura por parte empresarial, la CONAGRO por parte sindical y, por la parte gubernamental, la DT, la SEREMI del Trabajo, el Departamento para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Subsecretaría del Trabajo.[381]

380. Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Transporte y Comunicaciones (2019). "Mesa Laboral Portuaria. Informe para consideración de las autoridades".

381. https://sindical.cl/mesas-de-dialogo-abordaran-salud-y-seguridad-de-trabajadores-adolescentes-en-el-sector-agricola/

▶ Mesa preventiva sanitaria ANEF-Gobierno

En 2020, en el contexto de la pandemia por Covid-19, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y representantes de la Subsecretaría de Hacienda, del Servicio Civil y de la Subdirección de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos acordaron la constitución de una mesa bipartita para enfrentar, de manera conjunta, la elaboración de protocolos para el retorno al trabajo.[382]

A solicitud de la mesa, en 2021 la OIT desarrolló los contenidos del "Curso de formación de competencias para los integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad del sector público", al que nos referiremos con más detalle en la sección 7 sobre formación. También se implementaron varios programas piloto de formación de facilitadores que posteriormente replicarían el curso para alcanzar a todos los miembros de los comités paritarios en los servicios y dependencias públicos del país.

▶ Mesas de diálogo social sobre trabajo a distancia y su regulación en el sector comercio

Organizadas en 2021 por la Vicaría Pastoral Social y financiadas por el Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, contaron con la participación de la SUSESO, la DT, el Sindicato Interempresa Nacional de Contratistas y Subcontratistas (SINTRAC) y las empresas AGEST y SIDECO.[383]

▶ Comité nacional coordinador del sistema globalmente armonizado (GHS)

Sus inicios se remontan a 2012, y tiene la finalidad de avanzar en la implementación del sistema globalmente armonizado de clasificación, etiquetado y notificación de sustancias químicas y mezclas peligrosas de Naciones Unidas (sistema GHS, por sus siglas en inglés).[384]

De composición bipartita, está integrado por un total de 34 instituciones y organizaciones de los sectores gubernamental, empresarial, académico y técnico-profesional. Entre otros, lo integran: el MINSAL -que posee además funciones de coordinación-, la SUSESO, la DT, el SAG, el ISL, la Mutual de Seguridad de la CChC, la ACHS, el IST, el ISP, el Ministerio de Medio Ambiente, el Ministerio de Transportes, el Ministerio de Minería, el Ministerio de Energía, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, el Ministerio de Educación, la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, la Superintendencia de Electricidad y Combustible, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC), la DIRECTEMAR, el Instituto de Investigaciones y Control del Ejército de Chile, el INN, el Centro de Información Toxicológica de la Universidad Católica, la Sociedad de Toxicología de Chile, el Colegio Chileno de Químicos, la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM A.G.), la Asociación Nacional de Fabricantes e Importadores de Productos Fitosanitarios Agrícolas (AFIPA A.G.), la Asociación de Importadores

382. http://anef.cl/comunicaciones/se-reinicia-la-mesa-preventiva-sanitaria-anef-gobierno/ y http://anef.cl/comunicaciones/segunda-reunion-anef-gobierno-por-fortalecimiento-de-medidas-sanitarias-en-organismos-publicos/

383. https://sindical.cl/mesas-de-dialogo-social-realizaron-seminario-con-sus-resultados-trabajo-a-distancia-y-su-regulacion/

384. https://ghs-chile.minsal.cl/?page_id=437

y Productores de Productos Fitosanitarios para la Agricultura (IMPPA A.G.), la Asociación Gremial de Aseo y Desinfección de Chile (AGAD), el Consejo de la Industria del Cosmético, Aseo Personal y Cuidado del Hogar de Latinoamérica (CASIC) y la Asociación Chilena de Sabores y Fragancias (ACHISAF).[385]

El primer logro de la comisión fue la formulación de una propuesta de reglamento de clasificación, etiquetado y notificación de sustancias peligrosas, que fue finalmente aprobado como el Decreto Supremo Nº 57 del 9 de febrero de 2021, del MINSAL.[386]

Tras la aprobación del reglamento, los trabajos del comité se han orientado a la elaboración de guías específicas para su aplicación y a la difusión del nuevo sistema de clasificación y etiquetado de sustancias químicas.

▶ Comisión tripartita de reglamentación del sector de la construcción

Constituida en noviembre de 2021, tiene por objeto la elaboración de propuestas de reglamentos en materia de SST para el sector de la construcción. Está integrada por el Departamento de Salud Ocupacional de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción del MINSAL, que la dirige, y por la DT, la SUSESO, el ISL, los organismos administradores, la Cámara Chilena de la Construcción, el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Afines (SINTEC-Chile), y las SEREMI de Salud de Región Metropolitana, Arica, Antofagasta y Aysén.[387]

▷ 2.5.3. A nivel regional

▶ Mesas regionales tripartitas de seguridad laboral

Son instancias de diálogo social con representación de actores gubernamentales, empresariales y de los trabajadores abocadas a problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector económico específico con la finalidad de solucionarlos.

Se constituyeron en 2011 en cada región del país por instrucción de la Subsecretaría de Previsión Social, como instancias tripartitas de diálogo social permanente en las que los actores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo evalúan periódicamente esta materia en su región y presentan iniciativas para impulsar mejoras.[388]

La coordinación de las mesas corresponde a las SEREMI de Trabajo y de Salud, y por la parte gubernamental están conformadas además por representantes de la DT y, si corresponde, por el secretario regional ministerial del sector que posea mayor representación en la actividad económica de la región; luego, por los trabajadores integran la mesa los representantes de los sindicatos u organizaciones regionales más representativas; por los empleadores, a su vez, los representantes de las asociaciones gremiales y de empresas emblemáticas regionales, así como los representantes regionales de las entidades previsionales administradoras del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, la integran representantes del mundo académico, y de los medios de comunicación.

385. https://ghs-chile.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/07/Comit%C3%A9-Nacional-Coordinador-del-GHS.pdf
386. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1155752
387. Fuente: Dirección del Trabajo.
388. Disponible en: https://info.suseso.cl/portalweb/sst/sst_mesas.html

Cada mesa debe adoptar un reglamento de funcionamiento, celebrar reuniones trimestrales ordinarias y reuniones especiales en caso de situaciones que requieran atención urgente. Deben además levantar actas de cada reunión y remitir copia de la mismas a la Subsecretaría de Previsión Social y la SUSESO.

De acuerdo a la información publicada, durante 2012 y 2013 las mesas regionales reportaron algunos resultados destacables, entre ellos, los siguientes:

- Desarrollo de actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral de los inmigrantes que trabajan en la región (Región de Arica y Parinacota).
- Programa de fiscalización de la SEREMI de Salud y la DT a empresas de *retail* y supermercados (Región de Tarapacá).
- Realización de reuniones de la mesa directamente en las faenas mineras, con el objeto de conocer las condiciones de salud y seguridad laboral (Región de Tarapacá).
- Capacitaciones en materia de seguridad laboral para la prevención de accidentes en el sector agrícola (Región de Antofagasta).
- Jornadas de capacitación con conductores de locomoción colectiva en materia de previsión y seguridad laboral, con el objeto de informar sobre derechos y deberes de trabajadores en ocasión de accidentes (Región de Valparaíso).
- Seminarios de difusión de temas de SST en faenas mineras (Región de Valparaíso).
- Propuesta de modificaciones a la Ley Nº 16.744 (Región del Libertador O'Higgins y Región de La Araucanía).
- Actividades de difusión y sensibilización de temas de SST en establecimientos educacionales de enseñanza media y universitaria (Región de Biobío).
- Apertura de una mesa del área marítimo-pesquera (Región de Biobío).
- Respaldo a celebraciones del mes de la prevención de ISL, apoyo a la semana de la seguridad organizada por empresa Arauco (Región de Los Ríos).
- Conformación de dos mesas técnicas sobre buceo (Región de Los Lagos).
- Incorporación en la malla curricular de los liceos técnicos profesionales, agrícolas e industriales materias de seguridad en el trabajo y autocuidado (Región de Los Lagos).
- Elaboración de un instrumento de recolección de información dirigida a los comités paritarios del sector salud con el fin de recabar información específica sobre los diferentes problemas de salud que afectan a la región (Región de Aysén).
- Seminario de seguridad en el buceo acuícola (Región de Aysén).

▶ Consejos regionales tripartitos de usuarios (CRTU)

Creados en 2004, son mecanismos de diálogo social tripartito institucional, permanente y de carácter regional, cuyos fines son: transparentar y fortalecer el quehacer de la DT frente a sus usuarios en las regiones; aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios; incrementar la capacitad de diagnóstico de la realidad laboral; mejorar la calidad de servicio y satisfacción de los usuarios; y fomentar el establecimiento de relaciones laborales modernas en las regiones.

Están compuestos por representantes de la Dirección Regional del Trabajo, por los representantes de trabajadores y de empleadores más representativos y de mayor relevancia económica y social de la región, y por representantes académicos de la región.

El término "organizaciones más representativas de los trabajadores" reúne las siguientes características: poseer el mayor número de afiliados en el ámbito regional (al menos dos representantes); representar a la actividad económica más relevante de la región (al menos un representante); y responder a las centrales de trabajadores de la provincia cabecera de región (al menos un representante por cada una). Por su parte, las "organizaciones más representativas de empleadores" son las que reúnen estas características: representar a empleadores con mayor contratación de mano de obra en la región (al menos dos representantes); representar a empleadores que desarrollen la actividad económica con mayor incidencia en el PIB regional (al menos un representante); y representar a los empleadores de micro y pequeña empresa (MYPE) de la región (al menos dos representantes).[389]

Para el año 2019 la DT informaba que se encontraban activos 18 CTRU en la mayoría de las regiones del país, y habían ejecutado 75 actividades y reuniones.[390] Para el año 2020 se informaba que los CTRU activos eran 20, y habían ejecutado 114 actividades y reuniones.[391]

Durante el año 2021, operaron 23 CTRU a nivel nacional, los que abordaron, dentro de sus agendas de trabajo, temáticas de SST concentradas en actividades de capacitación y de difusión de experiencias vinculadas con la pandemia y sus efectos en el ámbito de las empresas participantes. Al respecto, se efectuaron 25 actividades relacionadas con la seguridad y salud en tiempos de pandemia, en las que participaron 4.262 personas.[392]

En los dos últimos años, las consecuencias de la pandemia en la salud laboral fueron un tema prioritario en las agendas de los CTRU.

▶ Mesas regionales de buceo seguro

Las SEREMI de Trabajo y de Salud de Antofagasta, Los Lagos, Atacama, Coquimbo y Aysén han promovido, junto con DIRECTEMAR, las gobernaciones marítimas y las distintas agrupaciones gremiales de buzos de la región, unas mesas de trabajo para disminuir las tasas de accidentabilidad y enfermedad en los trabajadores que se dedican a la actividad de buceo comercial y que trabajan en situaciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta.[393]

▶ Comités regionales de plaguicidas

Están activas en las regiones de Antofagasta, Valparaíso, O´Higgins, Maule, Aysén y Región Metropolitana, según información de MINSAL.

▶ Mesas de vigilancia de la salud ocupacional

Se trata de instancias regionales que permiten comprometer un trabajo mancomunado enfocado en el diseño de diversas estrategias para potenciar las labores preventivas y el control de enfermedades

389. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-62260_recurso_1.pdf
390. Dirección del Trabajo. Balance Gestión integral, 2019
391. Dirección del Trabajo. Balance Gestión Integral, 2020.
392. Dirección del Trabajo. Cuenta pública 2019-2020.
393. https://twitter.com/seremisalud10/status/1556607555681517569?s=20&t=2L7r-iD9nqpeK76hFUFqSQ y https://twitter.com/SeremiSalud2/status/1556750379093700609?s=20&t=2L7r-iD9nqpeK76hFUFqSQ

y accidentes laborales. Se encuentran activas y cuentan con composición tripartita las mesas lideradas por las SEREMI de Salud de O'Higgins, Biobío y Ñuble. En la región del Maule la mesa está vigente, aunque todavía no se han incorporado representantes de trabajadores. Las mesas de Arica y Parinacota, Tarapacá, Valparaíso y Los Lagos se encuentran temporalmente suspendidas.

▶ Consejo de la sociedad civil (COSOC) de la SUSESO

Como otras instituciones del Estado chileno, en el marco de la Ley Nº 20.500 del Ministerio de Trabajo, que establece modalidades formales y específicas de participación ciudadana en la gestión, la SUSESO cuenta con un Consejo de la Sociedad Civil (COSOC). Se trata de un mecanismo de participación ciudadana de carácter consultivo, conformado de manera diversa, representativa y pluralista por representantes de organizaciones sin fines de lucro de carácter nacional que tienen relación con las políticas públicas, planes o programas de competencia de la SUSESO.

El COSOC tiene algunas funciones específicas:

a) Institucionalizar la participación ciudadana en todo el ciclo de las políticas públicas.

b) Reforzar las relaciones entre las instituciones públicas y los ciudadanos a través de sus representantes y aportar legitimidad a la toma de decisiones.

c) Generar espacios de diálogo y deliberación para incidir en la toma de decisiones sobre la generación, implementación, seguimiento, y evaluación de las políticas públicas, de modo de otorgarles, así, validación, legitimidad, eficacia, calidad y sustentabilidad en el tiempo.

d) Conocer el prospecto del documento de la cuenta pública antes de que se publique.

En el COSOC de la SUSESO participan integrantes de las centrales sindicales (CUT, CAT, UNT, CTCH), de los empleadores (CPC), de los colegios profesionales (Colegio Médico, Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos y Colegio de Kinesiólogos), así como la Asociación Gremial de las Cajas de Compensación y la Asociación de Mutuales.[394]

A fines de 2021, el COSOC entregó a la Superintendencia el "Documento de observaciones y propuestas de reforma a la Ley 16.744", fruto del trabajo desarrollado entre 2018 y 2021, y en el que se recogen las opiniones y propuestas de todas las organizaciones que conforman el Consejo, las cuales convergen en la necesidad de revisar y actualizar la normativa vigente de la Ley Nº 16.744 así como el sistema de SST.[395]

▷ 2.5.4. A nivel de empresa

▶ Comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS)

En las empresas, el derecho de los trabajadores de ser consultados y participar en las decisiones relativas a la SST se articula a través de los comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS).

394. https://www.suseso.cl/607/w3-propertyvalue-34008.html

395. "Documento de observaciones y propuestas de reforma a la Ley 16.744 acordado por el COSOC de SUSESO. Años 2018-2021" y gentilmente entregado a la OIT para este Perfil.

Son un instrumento de diálogo social de carácter bipartito y paritario y deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, así como en aquellas faenas sujetas a régimen de subcontratación, cuando, sumados todos los trabajadores de la faena (se incluye a contratistas y subcontratistas), tengan más de 25 trabajadores.

Los comités paritarios se encuentran regulados principalmente en:

- El artículo 66 de la Ley Nº 16.744, que establece la obligación de su constitución y el artículo 66 bis respecto del comité paritario de faena.
- El Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del MINTRAB, que aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
- El artículo 243 del Código del Trabajo, que regula el fuero de los integrantes del comité paritario.
- El Decreto Supremo Nº 76, de 2006, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 sobre la gestión de la SST en obras, faenas o servicios.
- El artículo 2 de la Ley Nº 20.773, de 2014, que modifica el Código del Trabajo y la Ley Nº 16.744 en materia de trabajo portuario.
- El Decreto Nº 3, de 2015, del MINTRAB, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 2 de la Ley Nº 20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria.

De acuerdo con los artículos 3 y siguientes del Decreto Supremo Nº 54, los comités deben estar compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designa, además, otro en carácter de suplente.

Los representantes de los trabajadores son designados por los propios trabajadores mediante votación secreta y directa. Pueden tomar parte en la elección todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

a) Tener más de 18 años de edad.

b) Saber leer y escribir.

c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo, si bien este requisito no se aplica en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50 por ciento de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales (OPRL) dictado por la autoridad sanitaria o por los organismos administradores o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

e) Si se trata de los trabajadores a que se refiere el artículo 1 de la Ley Nº 19.345, un requisito adicional es ser funcionario de planta o a contrata, o regido por el Código del Trabajo.

De cada elección se debe levantar un acta en triplicado, en la cual debe dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearen hacerlo. Una copia de ella se enviará

a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el comité de higiene y seguridad correspondiente.

Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el comité paritario de higiene y seguridad.

Los integrantes del comité paritario duran dos años en sus funciones y pueden ser reelegidos. Antes de dicho plazo, deben cesar en sus cargos cuando dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existe un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte del comité paritario, sin derecho a voto. Puede además delegar sus funciones.

El funcionamiento del Comité se rige por lo dispuesto en un reglamento. Corresponde a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para su adecuado funcionamiento.

Los comités paritarios se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa. En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40 por ciento.

Las reuniones se efectúan en horas de trabajo, en tanto se considera como trabajado el tiempo en ellas empleado. La empresa puede decidir que las sesiones se efectúen fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión mediante las correspondientes actas.

Las funciones de los comités paritarios son:

a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa y de cualquier otra afección que sufran en forma reiterada o general los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

d) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

e) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

De acuerdo con el artículo 66 de la Ley Nº 16.744, las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que les indique el comité paritario, aunque podrán apelar ante el respectivo organismo administrador en un plazo de 30 días desde la notificación de la resolución del comité. Según el artículo 80 de la Ley, una vez ratificada por el organismo administrador, su inobservancia podrá ser sancionada por el propio organismo. Ello podría ser contradictorio con lo previsto en el artículo 66 de la Ley Nº 16.744, que dispone que el incumplimiento

de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el comité paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, debe ser sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68, es decir, por la autoridad sanitaria.

En el caso de las empresas de menos de 25 trabajadores, la normativa no prevé ningún mecanismo de representación de los trabajadores en materias de SST.

Como veremos con mayor profundidad en la subsección 6.1, en las empresas de 100 o más trabajadores ha de constituirse una instancia de organización preventiva empresarial denominada Departamento de prevención de riesgos profesionales, la cual debe coexistir con el comité paritario como instancia de diálogo social bipartito en SST. Sin embargo, en las empresas de menos de 100 trabajadores, al no existir ningún mecanismo de organización preventiva empresarial, con frecuencia el comité paritario es considerado como tal, con lo cual relega su verdadera naturaleza de instancia de diálogo social bipartito.

En lo relativo a las garantías de los representantes de los trabajadores en el Comité, el artículo 243 del Código del Trabajo reconoce que solo uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité gozará de fuero sindical. Esto implica que, según el artículo 174 del mismo Código, el empleador no podrá poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo comité. Además, en el caso de que la empresa tuviera varios comités, solo gozará de fuero un representante del comité permanente o del primer comité que se hubiese constituido. También gozará de fuero un representante de los trabajadores en los comités paritarios constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 trabajadores. La duración del fuero se extiende hasta el término del mandato de 2 años o hasta que, antes de dicho plazo, el representante de los trabajadores deje de prestar servicios en la empresa o no asista a dos sesiones consecutivas.

El artículo 289 a) inciso segundo considera prácticas antisindicales del empleador las conductas que atenten contra la constitución o funcionamiento de los comités o afecten a sus integrantes.

En noviembre 2022 se encontraban activos 23.451 comités, de acuerdo a la siguiente distribución:

Cuadro 8

Cantidad de comités paritarios activos en 2022, según tipo de comité	
Tipo de comité	**Total**
Permanente	10.598
De faena	9.854
De faena (D.S. 76 subcontratación)	2.999
Total	23.451

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo.[396]

396. Respecto del criterio de cálculo, el Departamento de Estudios de la DT informa que los datos corresponden a los CPHS registrados en la DT con fecha de término posterior a noviembre de 2022 y anterior a noviembre 2024.

Si atendemos ahora a la distribución territorial, observamos cómo la Región Metropolitana concentra a un 49,9 por ciento del total de comités, seguida de Antofagasta con el 16 por ciento, Valparaíso con el 8 por ciento, Los Lagos con el 4,4 por ciento, Biobío con el 3,3 por ciento y O'Higgins con el 3 por ciento.

Cuadro 9

Cantidad de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregados por regiones	
Regiones	**Total**
Arica y Parinacota	211
Tarapacá	530
Antofagasta	3.751
Atacama	543
Coquimbo	702
Valparaíso	1.916
Metropolitana	11.707
O'Higgins	708
Maule	544
Ñuble	198
Biobío	776
Araucanía	422
Los Ríos	208
Los Lagos	1.031
Aysén	52
Magallanes	152
Total	23.451

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo.

Considerando la rama de actividad, vemos cómo los sectores con mayor presencia de comités paritarios son: construcción (19,8 por ciento), comercio (12 por ciento) e industria manufacturera (8,8 por ciento).

Cuadro 10

Cantidad de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregados por rama de actividad	
Rama de actividad	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	837
Explotación de minas y cantera	433
Industria manufacturera	2.060
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	127
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y contaminación	164
Construcción	4.639
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	2.853
Transporte y almacenamiento	1.174
Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	687
Información y comunicaciones	563
Actividades financieras y de seguros	633
Actividades inmobiliarias	202
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.194
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2.137
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	38
Enseñanza	1.518
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	476
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	74
Otras actividades de servicios	691
Actividades en los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas en los hogares	20
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1
Actividades no especificadas y otras	2.930
Total	23.451

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo.

Respecto del tamaño de empresa, los registros evidencian que los comités paritarios están más presentes en la mediana y gran empresa.

Cuadro 11

Número de comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, según tamaño de empresa	
Tipo de comité	Total
Microempresa (0-9)	247
Pequeña empresa (10-49)	2.738
Mediana empresa (50-199)	5.351
Gran empresa I (200-4.999)	1.695
Gran empresa II (+5.000)	1.695
Sin información de tamaño	4.834
Total	23.451

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo.[397]

Finalmente, atendiendo al sexo de los integrantes de los comités paritarios registrados, y a pesar del alto número de casos sin identificación, es significativo tener en cuenta que, de un total de 174.554 integrantes de los comités paritarios, las mujeres solo representan un 22,8 por ciento del total.

Cuadro 12

Número de integrantes en los comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022, desagregado por sexo	
Sexo de los integrantes	Total
Varón	85.434
Mujer	39.944
Sin identificar	49.176
Total	174.554

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo.[398]

Respecto de los comités paritarios de higiene y seguridad en el sector público, en marzo de 2020 la SUSESO puso a disposición de las entidades empleadoras de este sector un sitio web para la recepción de las actas de elección y de constitución de dichos comités.[399] Hay que tener en cuenta que las restricciones como consecuencia de la pandemia impidieron la realización de los procesos eleccionarios para la renovación de los miembros de los comités paritarios, muchos de los cuales se

397. Respecto del criterio de cálculo, el Departamento de Estudios de la DT informa que el dato "Cantidad de registros de comités paritarios de higiene y seguridad" corresponde a los registros electrónicos de los CPHS registrados en la DT con fecha de término posterior a noviembre de 2022 y anterior a noviembre 2024. El tamaño de empresa corresponde al tramo en el que se encuentra la empresa, determinado a partir del número de trabajadores registrados en el Libro de Remuneraciones.

398. Respecto del criterio de cálculo, el Departamento de Estudios de la DT informa que estos datos también corresponden a los CPHS registrados en la DT, con fecha de término posterior a noviembre de 2022 y anterior a noviembre 2024.

399. Circular SUSESO Nº 3.456 del 22 de octubre de 2019.

postergaron o se efectuaron a través de medios electrónicos siempre que se asegurara la transparencia, el secreto del sufragio y la fiabilidad en el recuento. Estas circunstancias han repercutido en el reporte de la información en el aplicativo web, lo que está siendo regularizado por las entidades. Precisado lo anterior, a noviembre de 2022 existe registro de 1.317 comités paritarios de higiene y seguridad de entidades del sector público (SUSESO).

Según lo informado por los empleadores en la ENCLA 2019, el 59,5 por ciento de las empresas cuenta con comités paritarios de higiene y seguridad. Por el contrario, según lo informado por dirigentes sindicales y trabajadores, los mecanismos más utilizados son: la interlocución con delegados o delegadas de sección, piso o establecimiento (18,5 por ciento); el comité bipartito de capacitación (10,4 por ciento); el comité de bienestar (8,8 por ciento); y el comité de cultura y recreación (5,2 por ciento). Un 28,8 por ciento de los empleadores manifiesta que no informó ni consultó a los sindicatos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Un estudio de la CUT de 2020 sobre los comités paritarios cuestiona su incidencia real en materia preventiva en las empresas. Considera que esto se hizo especialmente evidente durante el período la pandemia cuando, según los entrevistados, los comités mostraron fuerte limitaciones y debilidad para desarrollar un papel importante en la prevención de contagios. A partir de esta situación, el estudio formula algunas propuestas para revertir la tendencia y fortalecer su papel. Por un lado, se propone ampliar el fuero sindical a todos los representantes de los trabajadores: se considera que de esta forma estarían en condiciones de discutir sin temor situaciones de seguridad y prevención, y poder así contribuir a una mejora efectiva de las condiciones de SST. Por otro lado, se propone que los representantes de los trabajadores tengan un crédito horario retribuido para el desempeño de las funciones en el seno comité "equivalente al permiso por trabajo sindical, pero a cargo del empleador".

Finalmente, para difundir la presencia de comités paritarios en las empresas más pequeñas, el estudio propone que el requisito legal para su conformación baje de 25 a ocho trabajadores.[400]

Algunos organismos administradores han desarrollado metodologías y modelos para la certificación de los comités paritarios de higiene y seguridad.[401] Por otra parte, en la subsección 7.4 se profundizará en torno a distintas iniciativas de formación para los integrantes de estos comités.

▶ Otros comités bipartitos

Junto a los comités paritarios de higiene y seguridad, la normativa vigente contempla la existencia de otros espacios de diálogo social bipartito para temáticas relacionadas con la SST. Por ejemplo, el Comité de aplicación de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, previsto en el Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del MINSAL. Aunque el protocolo recomienda la inclusión de alguno de los miembros del comité paritario de higiene y seguridad en este Comité de aplicación, e incluso la del Comité en su totalidad, se entiende que, en su condición de instancia bipartita legal de diálogo social, esta función debería corresponder directamente al comité paritario de higiene y seguridad.

400. CUT (2020). "Informe final. Análisis sobre el funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad frente al Covid-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras".

401. https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/0f1ba27b-5f43-42c1-8229- 5a4711ace093/Reglamento_modelo_de_certificacion_CPHS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kOfJMBQ

▶ 2.6. Política y Programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo

▷ 2.6.1. Política nacional de seguridad y salud en el trabajo

El 4 de agosto de 2016 se firmó el Decreto Supremo Nº 47 por el que se aprueba la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 4 del Convenio núm. 155 y en el artículo 3 del Convenio núm. 187 de la OIT.[402]

El contenido de la Política fue el resultado de un proceso que, aunque tuvo algunos avances durante 2012-2013, se inició formalmente en julio de 2014 con un taller tripartito de formación, que tuvo lugar en la OIT, sobre los lineamientos del Convenio núm. 187 de la OIT y sobre la experiencia comparada en la materia.[403]

En una segunda fase, en agosto de 2014 se organizó un segundo taller tripartito en el que se presentó y validó la "Guía de trabajo para la formulación de la Política nacional de SST", documento que contenía una propuesta de estructura para el futuro documento de política, conforme a los lineamientos de la OIT, y las preguntas que se analizarían en los talleres regionales de la siguiente fase.

Durante la tercera fase, y con el objetivo de identificar las diferentes realidades del país y recabar las necesidades y opiniones de todos los actores en las distintas regiones, entre octubre y noviembre de 2014 tuvieron lugar 32 en las 16 regiones del país. En cada región se realizaron al menos dos talleres: en el primero, se consultaba a los participantes sobre los posibles contenidos de la política mediante el uso de la "Guía de trabajo" acordada en la segunda fase; y, en el segundo taller, se informaba a los participantes de los resultados de la consulta anterior y se validaba la información a fin de consensuar un documento con las conclusiones regionales. De todos los talleres se efectuó un registro audiovisual y una bitácora con el relato de la discusión, con la finalidad de incorporarlas al informe regional.

Estos talleres regionales, organizados por la Subsecretaría de Previsión Social con el apoyo de las respectivas SEREMI del Trabajo, Direcciones Regionales del Trabajo y Direcciones Regionales del ISL, contaron con la participación de 1.128 personas, de las que un 45 por ciento eran delegados de organizaciones de trabajadores, un 26 por ciento eran representantes de empleadores o de organizaciones de empleadores, un 20 por ciento eran representantes de organismos públicos relacionados con la SST y el 9 por ciento restante eran representantes de mutuales, universidades y ONG.

Al finalizar estas consultas regionales, se elaboró el informe "Diálogos regionales para la formulación de la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo", que en marzo de 2015 fue compartido en un taller tripartito celebrado en la sede de la OIT para informar de los resultados de los talleres regionales.

En base a los resultados de los insumos de estas consultas regionales, la Subsecretaría de Previsión Social, en conjunto con el MINSAL, la SUSESO, la DT y el ISL, elaboraron una primera propuesta de documento de Política nacional de SST.

402. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094869&buscar=decreto+47+de+2016+ministerio+del+trabajo

403. Bueno, C. (2019). "La Política y el Programa nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: El caso de Chile". Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina (Informes Técnicos OIT Cono Sur, Nº12).

Cabe destacar que, en paralelo a los mencionados talleres regionales, durante el año 2014, la Subsecretaría de Salud Pública y las SEREMI de Salud realizaron seis coloquios de salud ocupacional con el objetivo de recoger las percepciones de distintos actores del ámbito académico y de la salud.[404]

En su cuarta fase, se solicitó la opinión del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual, tras recabar comentarios de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en agosto de 2015 entregó su opinión sobre la propuesta de documento de Política nacional de SST.

La quinta fase consistió en recoger la opinión y posterior aprobación por parte del Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El proceso culminó con la aprobación de la Política nacional de SST por Decreto Supremo Nº 47 del 4 de agosto de 2016.

En sus contenidos, la Política incorpora los siguientes **principios**:

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- Desarrollo de un enfoque preventivo.
- Equidad de género
- Universalidad e inclusión.
- Solidaridad, participación y diálogo social.
- Integralidad, unidad y coordinación.
- Mejora continua.
- Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

Entre sus **objetivos** se encuentran:

- Desarrollar una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, de modo de incorporar la prevención de los riesgos laborales y promover la salud en la educación, formación y capacitación.
- Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género.
- Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.
- Promover la incorporación de los trabajadores informales a la seguridad social.

404. El resultado de estos coloquios se reflejó en el "Informe coloquios de salud ocupacional, 2014: Desafíos de la salud pública para protección de la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile y propuesta del sector salud, para el desarrollo de una política nacional de salud, seguridad y calidad de vida en el trabajo", Subsecretaría de Salud Pública, DIPOL, Departamento de Salud Ocupacional.

La Política contempla los siguientes **ámbitos**:

- Marco normativo, fiscalización y control en SST.
- Promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica.
- Desarrollo de investigación e innovación tecnológica en seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo.

En el apartado **responsabilidades**, la Política especifica las funciones que les corresponden a las instituciones de gobierno, a los empleadores, a los trabajadores y a los organismos administradores del seguro.

El texto de la Política concluye con la adopción de una serie de **compromisos**, clasificados en torno a cuatro grupos:

- Normativa y fiscalización. Los punto salientes son: proponer la consagración constitucional de la SST como un derecho fundamental de los trabajadores; impulsar el análisis participativo y de carácter tripartito de las distintas problemáticas de la SST con el objeto de adecuar el marco normativo vigente, a través de una ley de seguridad y salud en el trabajo; promover la modernización de la Ley Nº 16.744 en materias tales como la eliminación de la diferenciación entre obreros y empleados, y la normativa sobre gobiernos corporativos de las mutualidades; proponer la ratificación del Convenio núm. 155 de la OIT y demás convenios pertinentes; adoptar medidas normativas y operacionales sobre calificación y evaluación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para prevenir el subregistro y subnotificación de tales siniestros; actualizar el listado de enfermedades profesionales de acuerdo con la Recomendación núm. 194 de la OIT; intensificar la fiscalización de los protocolos de vigilancia de agentes y factores de riesgo normados por el MINSAL; duplicar en un período de 4 años el número de fiscalizaciones en SST de la DT; proponer un proyecto de ley que establezca una comisión nacional de calificación y evaluación de incapacidades temporales y permanentes; fortalecer la institucionalidad fiscalizadora generando una instancia de coordinación permanente para asegurar el cumplimiento de la normativa en SST, y evitar así la duplicidad de funciones y la dispersión de procedimientos administrativos y sancionatorios.
- Formación, capacitación y especialización. Sus puntos salientes son: promover la enseñanza de la SST en el nivel de pregrado de todas las carreras profesionales, abogar por la revisión de las mallas curriculares de las carreras relacionadas con la prevención de riesgos y promover el desarrollo de formación especializada en las universidades nacionales en los niveles de 1er, 2do y 3er ciclo; capacitar, al año 2018, al 100 por ciento de los fiscalizadores de terreno de la DT en materias de SST; elaborar un plan nacional de formación de competencias en SST para trabajadores, dirigentes sindicales y miembros de los comités paritarios de higiene y seguridad en el trabajo; promover la creación de un fondo de capacitación en materia de SST orientado a representantes de los trabajadores y de un fondo nacional para la investigación en SST; promover la incorporación de módulos de SST en los programas de ChileValora; crear un sistema de certificación de competencias de los expertos en prevención de riesgos; y promover el desarrollo de la especialidad de medicina del trabajo en las escuelas de medicina de las universidades del país.
- Género: toda la normativa de SST considerará la perspectiva de género; y la normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los comités paritarios de higiene y seguridad bajo el criterio que su dirección no esté integrada por más de un 60 por ciento perteneciente a un solo sexo.

- Indicadores de siniestralidad: reducir la tasa de accidentabilidad de un 3,7 por ciento a la altura del año 2015 a un 3 por ciento en el año 2020; reducir la tasa de mortalidad de un 4,4 por cada 100.000 trabajadores en el año 2015 a un 2,5 en el año 2020; reducir la tasa de accidentes de trayecto de 1,09 por ciento en el año 2015, al 0,8 por ciento en el año 2020; aumentar en un 50 por ciento el número de asesorías en evaluación de riesgos por parte de los organismos administradores a las empresas, especialmente en aquellas de menor tamaño y en sectores de mayor riesgo, considerando como piso el número de empresas existentes al 2016; aumentar al 30 por ciento la cobertura del Programa de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos a sílice.

La Política prevé su **revisión** cada cuatro años, especialmente en lo relativo al grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos. No obstante, debido a la declaración de la pandemia por Covid-19 en septiembre de 2021, mediante Decreto Supremo Nº 47, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social prorrogó este proceso de revisión hasta que hubiesen transcurrido noventa días corridos, contados desde el cese de la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública.

Cabe destacar que el proceso de consulta participativa regional para la formulación de la Política nacional de SST ha sido calificado por la OIT como inédito en relación a otros procesos internacionales de formulación de políticas nacionales de SST. Si bien el Convenio núm. 187 indica que toda política ha de ser consultada con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, el proceso chileno se caracterizó, a diferencia de otras experiencias comparadas, por una consulta regional que trascendió las instancias formales centralizadas, y esto propició una diseño descentralizado de la Política, de vital importancia en la construcción de políticas públicas (Bueno, 2019).

Junto a ello, la OIT ha considerado el contenido de la Política coherente con los lineamientos de la OIT en materia de SST y con el enfoque preventivo de los modelos más avanzados de sistemas de SST. Llama la atención, por lo novedoso respecto a otras experiencias comparadas, la inclusión de algunos compromisos e indicadores.

Desde su aprobación, se destacan los siguientes **avances en la implementación** de la Política:

- En materia normativa: se eliminó la distinción entre obrero y empleado; se reconoció el derecho a la interrupción de tareas por riesgo grave e inminente; se redujo el peso máximo a ser transportado manualmente; y se logró la incorporación de los trabajadores a honorarios al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Durante la contingencia pandémica se rescatan la elaboración del Protocolo de vigilancia Covid-19 en centros de trabajo y del Protocolo de seguridad sanitaria laboral Covid-19.
- En materia de fiscalización: desde 2015 a 2018, se duplicó el número de fiscalizaciones de la DT que incorporaron la SST y se generó una instancia de coordinación de todas las entidades con competencias inspectivas. Respecto de la fiscalización de las SEREMI, en 2021 se registraron 3.789 fiscalizaciones sobre agentes o factores de riesgo específicos, lo que representa una recuperación de la actividad inspectora respecto de 2020, pero se ubica todavía muy por debajo del total de los años 2018 y 2019, como consecuencia de la pandemia. En años más recientes un indudable avance ha sido la elaboración del "Formulario único de fiscalización de medidas preventivas para el Covid-19 en lugares de trabajo" que, gracias a un trabajo colaborativo entre MINSAL y MINTRAB, permitió estandarizar criterios de fiscalización.
- En lo relativo a la formación, capacitación y especialización: se logró la capacitación en materias de SST del 100 por ciento de los fiscalizadores de terreno de la DT, con lo que se

alcanzó la meta fijada en la Política; se incorporaron módulos de SST en los programas de ChileValora. En 2020, además, se comenzó a implementar el Programa de formación de monitor de seguridad y salud en el trabajo. Por su parte, el MINSAL capacitó desde 2016 a sus funcionarios en diversas materias relacionadas con SST.

- En cuanto a los indicadores de siniestralidad: la tasa de accidentabilidad se redujo de un 3,7 por ciento en el año 2015 a un 2,6 por ciento en el año 2021, y alcanzó así la meta del 3 por ciento fijada en la Política para el año 2020 (SUSESO, 2021); la tasa de mortalidad se ha reducido de un 4,5 por ciento por cada 100.000 trabajadores en el año 2015 a un 2,9 por ciento en 2021, y así se acerca, aunque todavía no la alcanza, a la meta del 2,5 fijada en la Política para el año 2020; la tasa de accidentes de trayecto se ha reducido de un 1,1 por ciento en el año 2015, a un 0,9 por ciento en el año 2021, con lo que se acercó mucho a la meta del 0,8 fijada en la Política para el año 2020.

Entre los temas que en 2019 exigían mejoras inmediatas se incluyen aspectos como: la tasa de fatalidad y la tasa de accidentes de trayecto; las enfermedades profesionales, particularmente las que afectan a la salud mental de los trabajadores; la necesidad de mayores recursos y de fortalecer la institucionalidad a partir de incluir una instancia de diálogo social tripartito en la que se integren representantes de todas las instituciones públicas que trabajan en el tema, junto con representantes elegidos por las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores; y cambios en el paradigma para afrontar los nuevos desafíos que la SST tendrá que afrontar como consecuencia de las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo. También se recomendaba realizar mayores esfuerzos comunicacionales, dada la limitada difusión de la Política y el escaso nivel de conocimiento por parte de trabajadores y empleadores (OIT, 2019).

En la **evaluación** de la Política que se hiciera en 2019 se sostuvo que "la mayoría de los actores entrevistados coinciden en entregar una evaluación muy positiva de la Política; existe un consenso en la idea de que la Política nacional de SST ha jugado un rol fundamental en la generación de una mayor concientización, sensibilización y cultura preventiva en todos los niveles". Se mencionó que "la amplia participación y la consulta regional entregaron legitimidad al documento" y aunque "la mayor parte de los actores entrevistados concuerdan en una valoración positiva del contenido de la Política (...) algunos representantes de las organizaciones de los empleadores discrepan sobre algunos de sus contenidos, particularmente aquellos relativos a los trabajadores informales y a las cuestiones de género".

En lo referido al impacto, la casi totalidad de los actores coincidieron en que la Política generó "un impacto positivo y, aunque reconocen las dificultades de su implementación efectiva, valoran su aprobación, que consideran fundamental para instalar este tema en la agenda pública y lograr una actuación más cohesionada entre las instituciones relevantes, que hasta entonces trabajaban de forma más dispersa". Entendían que "la Política ha tenido un papel clave en lograr mayor coordinación entre las distintas instituciones públicas con competencias en esta materia, particularmente entre los sectores de salud y de trabajo, y han generado mayores sinergias entre ellos y actuado como un paraguas que incentiva actuaciones más cohesionadas".

Para adelantar algunos resultados de la exploración cualitativa que se reseñará con mayor profundidad en la sección 14 del presente informe, las entrevistas con actores clave llevadas a cabo durante 2022 confirman la opinión general positiva respecto de la Política nacional, la consideran valiosa por su proceso de construcción tripartita y la entienden como un buen marco de principios para la SST. Asimismo, se recoge una opinión transversal respecto del escaso impacto concreto en la materia logrado por la Política, junto con un escaso involucramiento de los actores sindicales y empresariales.

▷ 2.6.2. Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo

El 27 de febrero de 2018 se promulgó el Decreto Exento Nº 31, del MINTRAB, por el que se aprueba el Programa nacional de SST, en los términos señalados en el artículo 5 del Convenio núm. 187 de la OIT.[405]

El proceso de desarrollo del Programa nacional de SST guarda un gran paralelismo con el proceso de formulación de la Política, particularmente en lo que se refiere a la consulta tripartita regional. Este proceso, nuevamente liderado por la Subsecretaría de Previsión Social, con el apoyo de otras instituciones públicas, como el MINSAL, la SUSESO, la DT y el ISL, comenzó en marzo de 2017, en la sede de la OIT, con un taller tripartito de formación sobre los lineamientos relativos al Programa nacional de SST según el Convenio núm. 187 de la OIT y la experiencia internacional comparada en la materia.

En una segunda fase, en abril de 2017 tuvo lugar un segundo taller tripartito en el que se acordó la estructura del Programa, con una planificación estratégica y una planificación operativa. La planificación estratégica consideraría los objetivos, los ámbitos de acción y las estrategias, todo lo cual fue definido en dicho taller, mientras que la planificación operativa se referiría a las actividades, actores responsables, plazos, metas e indicadores, que serían formulados en talleres regionales y nacionales.

Tras ello, entre mayo y junio de 2017, en quince regiones del país se celebraron quince talleres regionales, en los que participaron 1.237 personas, de las que un 30 por ciento eran delegados de organizaciones de trabajadores, un 24 por ciento eran representantes de empleadores o de organizaciones de empleadores, un 31 por ciento eran representantes de organismos públicos relacionados con la SST y participó también un 1 por ciento de representantes de universidades, organismos administradores y ONG. La organización de estos talleres correspondió, de nuevo, a la Subsecretaría de Previsión Social, con el apoyo de las respectivas SEREMI de Trabajo, Direcciones Regionales del Trabajo y Direcciones Regionales del ISL.

En base a los resultados de las consultas regionales, la Subsecretaría de Previsión Social, en conjunto con el MINSAL, la SUSESO, la DT y el ISL, elaboró una primera propuesta de documento para el Programa nacional de SST, incluyendo las opiniones y sugerencias entregadas por otros organismos públicos, tales como el MINEDUC, el SERNAGEOMIN, el SENCE y ChileValora.

En diciembre de 2017, se solicitó la opinión sobre el contenido del Programa nacional de SST a los representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de la Producción y Comercio (CPC) y en enero de 2018 se hizo lo mismo con el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ambas opiniones fueron consideradas en el texto final del Programa.

Además, en diciembre de 2017 se realizaron once talleres regionales informativos y de socialización, no solo de la propuesta de Programa nacional de SST sino también de los avances realizados desde la aprobación de la Política nacional.

En febrero de 2018, el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo aprobó por unanimidad texto final del Programa nacional de SST, el cual fue promulgado por Decreto Exento Nº 31 del 27 de febrero de 2018, del MINTRAB. Sin embargo, a diferencia del Decreto Supremo Nº 47 que

405. Disponible en: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094869&buscar=decreto+47+de+2016+ministerio+del+trabajo

promulgó la Política nacional, el cual incluía el texto de la Política, el Decreto Exento Nº 31 por el que se aprobó el Programa nacional de SST no incluyó su contenido.

Este contenido tampoco se difundió masivamente ni se publicó, como sí se hizo con la Política, en el sitio web de las distintas instituciones involucradas en su formulación y/o implementación.

El contenido del Programa nacional de SST, aprobado en febrero de 2018, se estructuró en torno a una planificación estratégica y una planificación operativa. La planificación estratégica incluyó seis objetivos estratégicos, 13 ámbitos de acción y 30 metas estratégicas. La planificación operativa preveía, para los anteriores objetivos, ámbitos y metas, un total de 85 actividades, y especificaba para cada una de ellas el nivel de implementación (nacional, regional o sectorial), el responsable de su implementación, el plazo de implementación y la meta.

A partir de marzo de 2018, las nuevas autoridades de la Subsecretaría de Previsión Social, en colaboración con la SUSESO y la DT, introdujeron algunas modificaciones al contenido del Programa nacional de SST y las enviaron en octubre de ese año a las organizaciones más representativas de empleadores (CPC) y de trabajadores (CUT). Recibieron comentarios solo por parte de la CPC.[406]

Por otro lado, el nuevo Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con nueva composición desde abril de 2019, formuló en junio del mismo año algunos ajustes de priorización a los objetivos del Programa nacional, que fueron incorporados al texto.

Tras estas modificaciones, el Programa nacional de SST 2018-2020 se estructuró igualmente en torno a una planificación estratégica y una planificación operativa. La planificación estratégica incluyó seis objetivos estratégicos, 13 ámbitos de acción y 29 metas estratégicas.

La planificación operativa previó, para los anteriores objetivos, ámbitos y metas, un total de 45 actividades, y especificó para cada una de ellas el nivel de implementación (nacional, regional o sectorial), el responsable de su implementación, el plazo de implementación y la meta.

El texto final del Programa se entregó a los integrantes de la Comisión Técnica del Comité de Ministros en la primera reunión de constitución de esta instancia técnica celebrada el 21 de junio de 2019 y se promulgó el Decreto Exento Nº 31, del MINTRAB, por el que se aprueba el Programa nacional de SST.

Trascribimos a continuación el contenido del Programa nacional de SST 2018-2020 facilitado por la Subsecretaría de Previsión Social:

406. Documento "Observaciones de la CPC a la nueva propuesta de Programa nacional de SST" (22 octubre 2018).

Cuadro 13

Planificación estratégica 2018-2020		
Objetivos estratégicos	**Ámbitos de acción**	**Estrategia**
1. Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación.	1.1. Diálogo social en seguridad y salud en el Trabajo (SST).	1.1.1. Elaborar lineamientos para constitución y funcionamiento de la instancia nacional y las instancias regionales y sectoriales de SST.
		1.1.2 Incorporar al Ministro/a de Educación al Comité de Ministros para la SST.
	1.2. Formación y capacitación en SST.	1.2.1. Implementar en la educación formal parvularia, básica, media y técnica profesional la formación en SST.
		1.2.2. Proponer la incorporación de la formación en SST en la educación superior.
		1.2.3. Promover el desarrollo de la formación especializada de postítulo y posgrado en las áreas de salud ocupacional, higiene ocupacional, ergonomía y medicina del trabajo.
		1.2.4. Desarrollar e implementar programas nacionales de formación de competencias en SST dirigido a trabajadores, dirigentes sindicales, empleadores e integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad.
		1.2.5. Establecer un sistema de certificación de competencias de los expertos en prevención de riesgos en las áreas de mayor riesgo.
		1.2.6. Incorporar módulos de seguridad y salud en el trabajo en los Programas de ChileValora.
	1.3. Promoción y difusión en SST y calidad de vida.	1.3.1. Generar e implementar mecanismos de promoción, difusión y buenas prácticas de la seguridad, salud y calidad de vida en los lugares de trabajo.
	1.4. Gestión de la prevención y vigilancia ocupacional.	1.4.1. Proponer e implementar acciones de gestión preventiva y vigilancia ocupacional orientada a los sectores de mayor riesgo y grupos de trabajadores con mayor vulnerabilidad.
	1.5. Pesquisa, notificación y registro de trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, enfermos profesionales y accidentes laborales.	1.5.1. Implementar progresivamente sistemas de registro de información respecto de trabajadores laboralmente expuestos a agentes o factores de riesgos protocolizados por el MINSAL.
		1.5.2. Establecer un sistema de intercambio de información periódica entre los organismos del Estado con competencias en SST de los trabajadores expuestos a los distintos agentes o factores de riesgo protocolizados por el MINSAL, antecedentes de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
		1.5.3. Desarrollar e implementar sistemas de pesquisa y notificación de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
	1.6. Investigación en SST y calidad de vida laboral.	1.6.1. Ampliar la investigación que se realiza en el ámbito de la SST y en calidad de vida laboral a fin de generar evidencia científica para tomar decisiones de políticas públicas en la materia.
	1.7. Desarrollo productivo e innovación tecnológica.	1.7.1. Considerar criterios de SST en la asignación de los fondos de desarrollo productivo e innovación tecnológica para las empresas.

2. Perfeccionar el marco normativo en materia de SST.	2.1. Marco normativo en SST.	2.1.1. Actualizar y generar normativa de SST, fortaleciendo los aspectos de la gestión preventiva.
		2.1.2. Actualizar protocolos y normas técnicas de vigilancia epidemiológica referidas a los principales problemas de salud de los trabajadores.
3. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la SST.	3.1. Fiscalización en SST.	3.1.1. Generar una instancia de coordinación permanente de organismos fiscalizadores para asegurar el cumplimiento efectivo y eficiente de la normativa en SST.
		3.1.2. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora para vigilar el cumplimiento integral de la normativa en SST.
		3.1.3. Controlar el cumplimiento de la normativa de SST, en forma eficiente, efectiva y preventiva.
		3.1.4. Aumentar las competencias técnicas en SST de los fiscalizadores.
		3.1.5. Aumentar las fiscalizaciones a los organismos administradores de la Ley 16.744 para asegurar el cumplimiento efectivo y eficiente del otorgamiento de las prestaciones preventivas, médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación.
4. Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores (OA) del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	4.1. Asistencia técnica de los organismos administradores de la Ley 16.744.	4.1.1. Implementar por parte de los organismos administradores de la Ley 16.744 programas de asistencia técnica a las empresas en SST, con énfasis en las micro y pequeñas empresas.
		4.1.2. Aumentar el número de asesorías de los OA respecto de la evaluación de riesgos protocolizados por el MINSAL, especialmente en aquellas de menor tamaño y sectores de mayor riesgo.
	4.2. Calificación y evaluación de accidentes y enfermedades profesionales.	4.2.1. Establecer criterios uniformes para el diagnóstico, calificación y evaluación de incapacidades temporales y permanentes de los accidentes y enfermedades profesionales.
5. Promover la incorporación de la perspectiva de género.	5.1. Transversalidad de la perspectiva de género en la SST.	5.1.1. Incorporar la perspectiva de género en la normativa legal y reglamentaria de las empresas en materia de SST.
		5.1.2. Implementar registros diferenciados por sexo en todas las materias relativas a la SST, tanto en los organismos administradores de Ley 16.744, como en el sector público y privado.
		5.1.3. Garantizar la representación de las trabajadoras en los comités paritarios de higiene y seguridad.
6. Promover la incorporación de trabajadores informales e independientes a la seguridad social.	6.1. Seguridad social de los trabajadores informales e independientes.	6.1.1. Establecer estrategias de políticas públicas orientadas a incorporar a trabajadores informales e independientes a la seguridad social.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 14

Planificación operativa 2018-2020									
Objetivo Estratégico	Ámbito de acción	Estrategia	Actividad	Nivel de implementación			Responsable	Plazo implementación	Meta
				Nacional	Regional	Sectorial			
1. Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de SST, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación	1.1. Diálogo social en seguridad y salud en el trabajo.	1.1.1. Establecer instancias de participación tripartita y bipartita en materia de SST, considerando las particularidades regionales y sectoriales.	1.1.1.1. Elaborar lineamientos para constitución y funcionamiento de la instancia nacional de SST.	X		X	SPS	2018	Actualización de la normativa referida a la constitución y funcionamiento del Consejo Consultivo para la SST.
			1.1.1.2. Incorporar al Ministro/a de Educación al Comité de Ministros para la SST.	X			MINTRAB y MINEDUC	2019	Actualizar decreto de constitución y funcionamiento del Comité de Ministros para la SST.
	1.2. Formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	1.2.1. Implementar en la educación formal parvularia, básica, media y técnica profesional la formación en seguridad y salud en el trabajo.	1.2.1.1. Relevar los contenidos de seguridad y salud en el currículum nacional.	X	X		MINEDUC	2019-2020	Contar con material de SST para difundir en el sistema educativo.
			1.2.1.2. Fortalecer la implementación de la semana de seguridad escolar en los establecimientos educacionales, incorporando los temas de protección de la salud.	X	X		MINEDUC	2018-2020	
			1.2.1.3. Actualizar la regulación sobre las capacitaciones y metas que deben cumplir los OAL, respecto de trabajadores y empleadores.	X	X	X	SUSESO	2019-2020	Aumentar en un 50% el número de trabajadores y empleadores capacitados en materia de SST.

			1.2.1.4. Diseñar e implementar programas de formación de competencias en prevención de riesgos laborales orientado a trabajadores, integrantes de comités paritarios, dirigentes sindicales y empleadores de sectores con mayor riesgo de accidentes y enfermedades profesionales (transporte, construcción, industria manufacturera, agrícola, servicios y comercio).	X	X	X	MINTRAB, CHILEVALORA, SENCE	2019-2020	Contar con programas de formación de competencias en SST validado tripartitamente en los sectores de mayor riesgo.
			1.2.1.5. Incorporar temáticas de SST en los perfiles de competencias de aquellos sectores productivos con altas tasas de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales.	X			CHILEVALORA	2019-2020	Los perfiles de competencias laborales de los sectores con mayor tasa de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales incorporarán una unidad de competencias laborales (UCL) de SST.

	1.3. Promoción y difusión en seguridad y salud en el trabajo, y calidad de vida.	1.3.1. Generar e implementar mecanismos de promoción, difusión y buenas prácticas de la seguridad, salud y calidad de vida en los lugares de trabajo.	1.3.1.1. Diseñar un sistema de certificación de buenas prácticas laborales y de SST.	X			SPS, SUSESO	2018-2019	Contar con un sistema de certificación de buenas prácticas laborales en SST, aprobado tripartitamente.
			1.3.1.2. Implementar una campaña anual nacional en materia de protección de la SST.	X			SPS, SUSESO	2019	Implementar campaña anual orientada a sectores de mayor accidentabilidad y de mayor riesgo a la salud de los trabajadores.
	1.4. Gestión de la prevención y vigilancia ocupacional.	1.4.1. Proponer e implementar acciones de gestión preventiva y vigilancia ocupacional orientada a los sectores de mayor riesgo y grupos de trabajadores con mayor vulnerabilidad.	1.4.1.1. Definir directrices y metas para evaluaciones y vigilancia tanto ambiental como de la salud de los trabajadores, por parte de los OAL.	X			SUSESO, MINSAL	2019	Definir directrices y metas para evaluaciones y vigilancia tanto ambiental como de la salud de los trabajadores, las que serán revisadas y actualizadas anualmente.
			1.4.1.2. Implementar sistema de registro EVAST-SISESAT.	X			SUSESO	2018-2020	
			1.4.1.3. Aumentar cobertura de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos, plaguicidas, hipoxia intermitente crónica, considerando como piso el número de empresas existentes al año 2016.	X			OAL, SUSESO, MINSAL	2019-2020	Elaborar línea base año 2016 para todos los riesgos protocolizados. Definir incremento porcentual de coberturas de los programas de vigilancia por cada riesgo protocolizado.

			1.4.1.4. Aumentar la cobertura de los programas de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos a sílice.	X	X	X	OAL, SUSESO, MINSAL	2018-2020	Aumentar al 30% la cobertura del programa de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a sílice.
	1.5. Pesquisa, notificación y registro de trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, enfermos profesionales y accidentes laborales.	1.5.1. Implementar progresivamente sistemas de registro de información respecto de trabajadores laboralmente expuestos a agentes o factores de riesgos protocolizados por el MINSAL.	1.5.1.1. Incorporación de agentes a EVAST-SISESAT.	X			SUSESO, MINSAL, DT	2018-2020	Incorporar al registro EVAST-SISESAT los factores de riesgo protocolizados por el MINSAL.
			1.5.1.2. Implementar procedimiento para el intercambio de información entre instituciones involucradas en la fiscalización en temas de SST.				SUSESO, MINSAL, DT, SERNAGEOMIN	2020	Contar con un sistema de intercambio de información en SST entre las instituciones involucradas.
			1.5.1.3. Establecer protocolo armonizado nacional de investigación de accidentes e incidentes de alto potencial por parte de comités paritarios, OAL y fiscalizadores.	X			SUSESO, DT, MINSAL, SERNAGEOMIN	2019	Implementar protocolo único nacional para la investigación de accidentes del trabajo.
			1.5.1.4. Diseño e implementación de un programa de prevención del cáncer ocupacional y matrices de exposición laboral a cancerígenos. (CAREX).	X			ISP, MINSAL	2018-2020	Implementar programa de prevención del cáncer ocupacional. Contar con matrices de exposición laboral a cancerígenos elaboradas.

	1.6. Investigación en seguridad y salud en el trabajo y calidad de vida laboral.	1.6.1. Ampliar la investigación que se realiza en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y en calidad de vida laboral a fin de generar evidencia científica para tomar decisiones de políticas públicas en la materia.	1.6.1.1. Incrementar fondos para investigación en materia de prevención por parte de los OAL.	X			SUSESO	2019-2020	Incrementar en un 10% anual los fondos para investigación en materia de prevención por parte de los OAL.
			1.6.1.2. Diseñar e implementar un observatorio de accidentes fatales, con los resultados de investigaciones y fiscalizaciones.	X			SUSESO, MINSAL, DT, SERNAGEOMIN	2018-2020	Contar con información actualizada de accidentes fatales.
	1.7. Desarrollo productivo e innovación tecnológica.	1.7.1. Considerar criterios de seguridad y salud en el trabajo en la asignación de los fondos de desarrollo productivo e innovación tecnológica para las empresas.	1.7.1.1. Establecer como requisito para la contratación de servicios con el Estado el cumplimiento de las normas de SST.	X	X		MINTRAB, MINECOM, Chile Compra	2019-2019	Establecer en las licitaciones el requisito de cumplimiento de las normas de SST.
2. Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.	2.1. Marco normativo en seguridad y salud en el trabajo.	2.1.1. Actualizar y generar normativa de SST, fortaleciendo los aspectos de la gestión preventiva.	2.1.1.1. Modificar la Ley Nº 16.744.	X			MINTRAB, MINSAL, SERNAGEOMIN	2018-2020	Formular indicaciones para proyectos de ley en tramitación y/o presentar proyectos de ley.

			2.1.1.2. Modificar el Estatuto de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, DS 285, de 1970.	X			MINTRAB	2018-2020	
			2.1.1.3. Modificar los siguientes decretos: Decreto Supremo Nº 40/1969, del MTPS. Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Decreto Nº 54/1969, del MTPS. Reglamento para la constitución y funcionamiento de comités paritarios de higiene y seguridad. Decreto Nº 67/1999, del MTPS. Alza y rebaja de la cotización adicional diferenciada. Decreto Nº 101/1968, del MTPS. Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744. Decreto Nº 109/1968, del MTPS. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Decreto Nº 110/1969, del MTPS. Fija escala para determinación de la cotización adicional diferenciada.	X			MINTRAB	2018-2020	Decretos promulgados

			2.1.1.4. Ratificación del Convenio núm. 155 sobre SST.	X			MINTRAB (SPS)	2018-2020	Solicitar su aprobación al Parlamento, previa consulta tripartita de acuerdo al Convenio núm. 144.
			2.1.1.5. Implementar la Ley Nº 21.054, que modifica la Ley Nº 16.744 y establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar distinción entre empleados y obreros, y permitir así el registro de siniestros o accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores afiliados al ISL.	X			MINTRAB, MINSAL, ISL, SUSESO	Ley implementada	Ley implementada
3. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo	3.1. Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo.	3.1.1. Generar una instancia de coordinación permanente de organismos fiscalizadores para asegurar el cumplimiento efectivo y eficiente de la normativa en SST.	3.1.1.1. Constitución de una instancia de coordinación de la institucionalidad fiscalizadora y regulatoria.	X	X		MINTRAB, MINSAL	2019 - 2020	Contar con procedimiento escrito de coordinación entre organismos fiscalizadores.
			3.1.1.2. Incrementar la fiscalización que realiza la autoridad sanitaria de los protocolos de vigilancia de agentes y factores de riesgo normados por el MINSAL.	X	X		MINSAL	2018-2020	Incrementar en un 50% la fiscalización de protocolos, sobre la base del año 2017.
			3.1.1.3. Aumentar las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo en materias de SST.	X	X		DT	2018-2020	Duplicar las fiscalizaciones en SST, teniendo como base las realizadas durante el año 2017.

			1.3.1.4. Aumentar programas de formación de inspectores del trabajo y de la autoridad sanitaria.	X	X		MINSAL, DT	2018-2020	Implementar programa de formación de competencias de inspectores del trabajo y fiscalizadores de la autoridad sanitaria.
			1.3.1.5. Aumentar la fiscalización a los OAL en materias relacionadas con la asistencia técnica y con la calidad y oportunidad de las prestaciones económicas y médicas.	X	X		MINSAL, SUSESO	2018-2020	Se aumentará anualmente el número de fiscalizaciones de los OAL.
4. Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	4.1. Asistencia técnica de los organismos administradores de la Ley 16.744.	4.1.1. Implementar por parte de los organismos administradores de la Ley 16.744 programas de asistencia técnica a las empresas en seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en las micro y pequeñas empresas.	4.1.1.1. Regular y controlar la implementación de programas de asistencia técnica en el mejoramiento de la gestión preventiva con énfasis en las micro y pequeñas empresas.	X	X	X	SUSESO	2018-2020	Definir los programas de asistencia técnica y controlar el cumplimiento.
			4.1.1.2. Regular y controlar la asistencia técnica que los OAL otorgan a las empresas en materia de evaluación de riesgos protocolizados por el MINSAL.	X			SUSESO-MINSAL	2018-2020	Aumentar en un 50% el número de asesorías de los OAL.

	4.2. Calificación y evaluación de accidentes y enfermedades profesionales.	4.2.1. Establecer criterios uniformes para el diagnóstico, la calificación y evaluación de incapacidades temporales y permanentes de los accidentes y enfermedades profesionales.	4.2.1.1. Actualizar la Circular 3G/40 del MINSAL sobre criterios de calificación de enfermedades.	X			MINSAL, COMERE, SUSESO	2019	Contar con protocolos de diagnóstico, calificación y evaluación de incapacidades laborales actualizados.
			4.2.1.2. Implementar y controlar el cumplimiento de los protocolos que establecen los criterios de evaluación y calificación de las enfermedades profesionales por OAL.	X			SUSESO, MINSAL	2018-2020	
			4.2.1.3. Dictar protocolo de evaluación de invalidez y determinación de PCG (Pérdida de Capacidad de Ganancia).	X			SUSESO, MINSAL	2019	
5. Promover la incorporación de la perspectiva de género	5.1. Transversalidad de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo.	5.1.1. Incorporar la perspectiva de género en la normativa legal y reglamentaria en materia de SST.	5.1.1.1. Implementar programa de asistencia técnica a las empresas para incorporar la perspectiva de género en sus reglamentos internos y en sus evaluaciones de riesgos.	X			OAL, SUSESO	2019	Dictar circular que establezca directrices para incorporar la perspectiva de género en reglamentos internos y evaluaciones de riesgos.
			5.1.1.2. Identificar brechas de género en la normativa de SST y generar propuestas de mejoramiento.	X			MINTRAB	2018-2020	Elaborar documento que analice las brechas y formule propuestas de mejoramiento.
			5.1.1.3. Implementar un programa de promoción para la participación de mujeres en los comités paritarios.	X	X		MINTRAB, SUSESO, DT	2018-2020	Implementar un programa de difusión.

			5.1.1.4. Incorporar en la normativa que regula los comités paritarios criterios de paridad de género.	X			SPS	2019	Incorporar en la normativa que regula los comités paritarios la paridad de género.
6. Promover la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social	6.1. Seguridad social de los trabajadores informales.	6.1.1. Establecer estrategias de políticas públicas orientadas a incorporar a trabajadores informales a la seguridad social.	6.1.1.1. Campaña de difusión orientada a trabajadores informales e independientes.	X	X		SPS, DT	2019-2020	Realizar una campaña anual, tanto nacional como regional.

Fuente: Subsecretaria de Previsión Social.

A diferencia de la Política, el Programa no establece ningún plazo para su revisión, si bien incluye una serie de indicadores de evaluación bajo el epígrafe "Indicadores de la Política nacional de SST", aunque no los vincula de manera específica a cada objetivo, meta y/o actividad:

1) Número de comités regionales de seguridad y salud en el trabajo constituidos y funcionando.
2) Número de establecimientos educativos en que se realiza difusión de SST.
3) Número de especialistas en medicina del trabajo formados y/o certificados.
4) Número de empleadores y trabajadores capacitados en SST.
5) Perfil de competencias acreditado en el Catálogo nacional de competencias laborales.
6) Número de perfiles de competencias que incorporan una UCL de SST.
7) Número de campañas de SST implementadas.
8) Porcentaje de aumento en la cobertura de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos de trastornos musculoesqueléticos, plaguicidas e hipoxia intermitente crónica.
9) Porcentaje de aumento de la cobertura de los programas de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos a sílice.
10) Número de empresas que consideran en sus proyectos de desarrollo productivo e innovación tecnológica temas de SST.
11) Número de leyes, reglamentos y protocolos promulgados.
12) Porcentaje de aumento de la fiscalización de los protocolos.
13) Porcentaje de aumento de las fiscalizaciones en SST.
14) Número de fiscalizaciones efectuadas por los organismos administradores de la Ley Nº 16.744 (OAL).
15) Número de empresas en programas de asistencia técnica por parte de los OAL.
16) Porcentaje de aumento de las asesorías a las empresas realizadas por los OAL.
17) Porcentaje de comités paritarios que tienen en su directorio mujeres.
18) Porcentaje de disminución de la tasa de accidentabilidad (al 2020 la tasa de accidentabilidad debe disminuir al 3 por ciento).
19) Porcentaje de disminución de la tasa de mortalidad (al 2020 la tasa de mortalidad debe disminuir al 2,5 por cada 100.000 trabajadores).
20) Porcentaje de disminución de la tasa de accidente de trayecto (al 2020 la tasa de accidentes de trayecto debe disminuir al 0,8 por ciento).
21) Número de trabajadores registrados en el EVAST-SISESAT expuestos a factores de riesgos protocolizados.

Desde su aprobación, se reportan los siguientes **avances en la implementación** del Programa:[407]

407. El siguiente cuadro sistematiza tanto los avances reportados en 2019 con ocasión del estudio "La Política y el Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo: el caso de Chile" como los que aportan nuevos insumos entregados con ocasión de la reunión de la Grupo Técnico del Consejo de Ministros para la SST, que tuvo lugar el 22.11.2022.

Cuadro 15

Avances en la implementación del Programa nacional de SST			
Actividad	**Responsable**	**Meta**	**Avances en la implementación**
Elaborar lineamientos para constitución y funcionamiento de la instancia nacional de SST.	SPS	Actualización de la normativa referida a la constitución y funcionamiento del Consejo Consultivo para la SST.	No se reportan avances.
Incorporar al Ministro/a de Educación al Comité de Ministros para la SST.	MINTRAB y MINEDUC	Actualizar decreto de constitución y funcionamiento del Comité de Ministros para la SST.	Desde junio de 2019, el MINEDUC ya participa en las reuniones de la Comisión Técnica del Comité de Ministros para la SST, si bien no se ha modificado el Decreto de constitución y funcionamiento del Comité de Ministros para la SST.
Relevar los contenidos de seguridad y salud en el currículum nacional.	MINEDUC	Contar con material de SST para difundir en el sistema educativo.	La Comisión Nacional de Seguridad Escolar del MINEDUC: • Difundió la actualización del "Plan Integral de Seguridad Escolar". • Revisó la "Política de Seguridad Escolar y Parvularia". • Difundió "Seguridad en la Escuela. Orientaciones para la comprensión de los riesgos en las comunidades educativas". • Validó el material para apoderados "Prevención del consumo de tabaco: ¿Qué le aconsejarías a tu hijo o hija para prevenir el consumo de tabaco?". • Diseñó e imprimió el material para apoderados "Educación Vial: ¿Qué le aconsejarías a tu hijo o hija para transitar seguro/a por las vías en los roles de peatón, pasajero de vehículo motorizado o conductor de bicicleta, patín u otro?".
Fortalecer la implementación de la semana de seguridad escolar en los establecimientos educacionales, incorporando los temas de protección de la salud.			La Comisión Nacional de Seguridad Escolar del MINEDUC diseñó orientaciones para los establecimientos educacionales para el desarrollo de la "Semana de la Seguridad Escolar y Parvularia" (27 al 31 de mayo).

Actualizar la regulación sobre las capacitaciones y metas que deben cumplir los OAL respecto de trabajadores y empleadores.	SUSESO	Aumentar en un 50% el número de trabajadores y empleadores capacitados en materia de SST.	En el "Compendio de normas SST" de la SUSESO se han instruido definiciones de actividades de capacitación y rol de los OAL en esta materia. En el Plan anual de prevención de OAL 2019, la SUSESO ha establecido metas para los OAL orientadas a trabajadores, integrantes de CPHS y monitores. En 2018, los OAL capacitaron a 1.941.310 trabajadores mediante la modalidad presencial y 782.059 mediante modalidad *e-learning*, lo que supone un incremento del 16% respecto de los trabajadores capacitados en 2017. El 2020 se realizaron 2.016.096 actividades de capacitación, cuyo detalle fue el siguiente: 827.681 trabajadores capacitados, correspondientes al 15% de trabajadores protegidos del 2020; 79% de estas capacitaciones se realizó a distancia y el 21% presencial; el 91% correspondió a cursos, el 8% a charlas y un 1% a seminarios. Los principales ámbitos de capacitación se centraron en: marco legal (23%); materias obligatorias transversales (20%); seguridad (19%); técnicas preventivas (8%); y organismos patógenos (8%). En 2021 se realizaron 2.346.172 actividades de capacitación. El detalle fue el siguiente: 915.529 trabajadores capacitados, correspondiente al 14% de trabajadores protegidos del 2021; el 86% de estas capacitaciones se realizó a distancia y un 14% presencial. El 92% correspondió a cursos, el 7,7% a charlas y un 0,4% a seminarios. Los principales ámbitos de capacitación se centraron en: marco legal (34%); materias obligatorias y/o transversales (21%); seguridad (18%); técnicas preventivas (6%); y organismos patógenos (6%). Respecto de las actividades de capacitación asociadas a Covid-19, hubo 252.645 actividades en el año.
Diseñar e implementar programas de formación de competencias en prevención de riesgos laborales orientado a trabajadores, integrantes de comités paritarios, dirigentes sindicales y empleadores de sectores con mayor riesgo de accidentes y enfermedades profesionales (transporte, construcción, industria manufacturera, agrícola, servicios y comercio).	MINTRAB, CHILEVALORA, SENCE	Contar con programas de formación de competencias en SST validado tripartitamente en los sectores de mayor riesgo.	ChileValora ha ido incorporando en las fichas del perfil ocupacional unidades de competencias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. ChileValora y SUSESO desarrollaron el Perfil de competencias laborales del monitor de seguridad y salud en el trabajo (P-7490-3257-001-V01).

Incorporar temáticas de SST en los perfiles de competencias de sectores productivos con altas tasas de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales.	CHILEVALORA	Los perfiles de competencias laborales de sectores con mayor tasa de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales incorporarán una UCL de SST.	ChileValora ha incorporado materias de SST en sus perfiles de competencias laborales. A través de la Circular Nº 3.630, de 2021, la SUSESO estableció las metas de capacitación a monitores que los organismos administradores deben cumplir de acuerdo con el Perfil.
Diseñar un sistema de certificación de buenas prácticas laborales y de SST.	SPS, SUSESO	Contar con un sistema de certificación de buenas prácticas laborales en SST aprobado tripartitamente.	Mediante licitación ID 1592-24-LE22, la Subsecretaría de Previsión Social contrató el estudio *Sistemas de certificación de empresas con buenos estándares de seguridad y salud en el trabajo*, a fin de contar con una propuesta para un sistema de certificación de empresas con buenos estándares laborales y de SST.
Implementar una campaña anual nacional en materia de protección de la SST.	SPS, SUSESO	Implementar campaña anual orientada a sectores de mayor accidentabilidad y de mayor riesgo para la salud de los trabajadores.	A través de la Circular Nº 3.630, de 2021, la SUSESO establece los lineamientos que tendrá la campaña de difusión que en forma conjunta realizarán los organismos administradores de la Ley 16.744.
Definir directrices y metas para evaluaciones y vigilancia tanto ambiental como de la salud de los trabajadores, por parte de los OAL.	SUSESO, MINSAL	Definir directrices y metas para evaluaciones y vigilancia tanto ambiental como de la salud de los trabajadores, las que serán revisadas y actualizadas anualmente.	A través de la Circular Nº 3.630, de 28.10.2021, la SUSESO establece las metas de evaluación ambiental que los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 deben cumplir.
Implementar el sistema de registro EVAST-SISESAT.	SUSESO		En el libro IX del "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" (Sistemas de información. Informes y reportes) se establecen los lineamientos de registro en el sistema EVAST/SISESAT.
Aumentar la cobertura de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos, plaguicidas, hipoxia intermitente crónica, considerando como base el número de empresas existentes al año 2016.	OAL, SUSESO, MINSAL	Elaborar línea base año 2016 para todos los riesgos protocolizados. Definir incremento porcentual de coberturas de los programas de vigilancia por cada riesgo protocolizado.	A través de la Circular Nº 3.630, de 2021, la SUSESO establece las metas de vigilancia ambiental para lugares donde existe exposición a sílice y factores de riesgos musculoesqueléticos que los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 deben cumplir. Según información de MINSAL, la institución ha establecido incrementar en un 50% la fiscalización de protocolos y aumentar al 30% la cobertura del programa de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a sílice.

Aumentar la cobertura de los programas de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos a sílice.	OAL, SUSESO, MINSAL	Aumentar al 30% la cobertura del programa de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a sílice.	La DT ha reportado las siguientes actuaciones respecto de la sílice: • Programa de fiscalización a 30 empresas del rubro laboratorios dentales. • Programa de fiscalización a 70 empresas con exposición a sílice cristalizada. • Programa de fiscalización a 550 empresas de la construcción, con un módulo de silicosis. • Se remiten 21.648 cartas informativas a empleadores sobre obligaciones por sílice. • Programa nacional de fiscalización de sílice (mayo-agosto), que incluye a 200 empresas con procesos productivos que generan sílice, a ejecutar por las SEREMI de Salud y la DT. Según la "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST" de la SUSESO, en el período 2018-2021 hubo un promedio de 45.543 empresas con posible exposición a la sílice, de las cuales se han evaluado 15.424 (34%).
Incorporación de agentes a EVAST-SISESAT.	SUSESO, MINSAL, DT	El registro EVAST-SISESAT incorpora los factores de riesgo protocolizados por el MINSAL.	Se han incorporado al registro EVAST-SISESAT los riesgos por exposición a la sílice y los riesgos psicosociales.
Implementar procedimiento para el intercambio de información entre instituciones involucradas en la fiscalización en temas de SST.	SUSESO, MINSAL, DT, SERNAGEO-MIN	Contar con un sistema de intercambio de información en SST entre las instituciones involucradas.	Se ha suscripto un acuerdo interinstitucional entre DT, DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN y MINSAL para: 1. incorporar casos de accidentes graves y fatales de los que cada institución tenga conocimiento al sistema informático del MINSAL, el que retroalimentará a todos los organismos fiscalizadores; 2. establecer protocolos bilaterales para la transferencia de información relacionada con investigaciones de accidentes graves y fatales; y 3) trabajar en una matriz común de fiscalización de causalidad de accidentes.
Establecer protocolo armonizado nacional de investigación de accidentes e incidentes de alto potencial por parte de comités paritarios, OAL y fiscalizadores.	SUSESO, DT, MINSAL, SERNAGEO-MIN	Implementar protocolo único nacional para la investigación de accidentes del trabajo.	Se ha suscripto un acuerdo interinstitucional entre DT, DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN y MINSAL para: 1. explorar la instalación del método del árbol de causas en todos los organismos fiscalizadores; y 2. trabajar en un documento técnico de investigación de accidentes a través del método del árbol de causas.
Diseño e implementación de un programa de prevención del cáncer ocupacional y de matrices de exposición laboral a cancerígenos (CAREX).	ISP, MINSAL	Implementar programa de prevención del cáncer ocupacional. Contar con matrices de exposición laboral a cancerígenos elaboradas.	La DT participó en 2018 en el proceso de diagnóstico del piloto de este programa en la región del Biobío. En 2019, la DT participará en el proceso de recolección de información adicional para el diagnóstico en 20 empresas.

Incrementar fondos para investigación en materia de prevención por parte de los OAL.	SUSESO	Incrementar en un 10% anual los fondos para investigación en materia de prevención por parte de los OAL.	La SUSESO ha dispuesto un incremento de los fondos de la Ley del seguro para investigación de SST, de forma que se ha pasado de MM$ 282 en el año 2014 a MM$ 1.210 en el año 2019. Durante el año 2020 fue de MM$ 1.331. Durante el año 2021 fue de MM$ 1.256. Durante el año 2022 fue de MM$ 1.257.
Diseñar e implementar un observatorio de accidentes fatales, con los resultados de investigaciones y fiscalizaciones.	SUSESO, MINSAL, DT, SERNAGEO-MIN	Contar con información actualizada de accidentes fatales.	Se ha suscripto un acuerdo interinstitucional entre DT, DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN y MINSAL para que instituciones fiscalizadoras participen en el desarrollo de las bases técnicas o en el apoyo para el diseño del observatorio. La SUSESO explorará licitar el observatorio con fondos Ley Nº 16.744. La SUSESO instruyó que en las investigaciones de accidentes de trabajo, los organismos administradores usaran la metodología del árbol de causas. La DT también está usando esta metodología para la investigación de accidentes fatales.
Establecer, como requisito para la contratación de servicios con el Estado, el cumplimiento de las normas de SST.	MINTRAB, MINECOM, Chile Compra	Establecer en las licitaciones el requisito de cumplimiento de las normas de SST.	No se reportan avances.
Modificar la Ley Nº 16.744.	MINTRAB, MINSAL, SERNAGEO-MIN	Formular indicaciones a proyectos de ley en tramitación y/o presentar proyectos de ley.	Se está evaluando su incorporación en la agenda legislativa del MINTRAB.
Modificar el Estatuto de las mutualidades, DS Nº 285/1970.	MINTRAB		Se está evaluando su incorporación en la agenda legislativa del MINTRAB.
Modificar los siguientes Decretos: DS Nº40/69, del MTPS Decreto Nº 54/69, del MTPS Decreto Nº 67/99, del MTPS Decreto Nº 101/68, del MTPS Decreto Nº 109/68, del MTPS Decreto Nº 110/69, del MTPS	MINTRAB	Decretos promulgados.	Mediante Decreto Nº 7, de 2021, del MINTRAB, se modificó el Decreto Supremo Nº 67/1999, de modo de incorporar requisitos de gestión de riesgos para bajar tasa cotización.

<table>
<tr><td>Ratificación del Convenio núm. 155 sobre SST.</td><td>MINTRAB (SPS)</td><td>Solicitar su aprobación al Parlamento, previa consulta tripartita de acuerdo al Convenio núm. 144 de OIT.</td><td>Se está evaluando su incorporación en la agenda legislativa del MINTRAB.</td></tr>
<tr><td>Implementar la Ley Nº 21.054, que modifica la Ley Nº 16.744, para establecer normas sobre AT-EP, con el objeto de eliminar distinción entre empleados y obreros, y permitir así el registro de siniestros o AT-EP de los trabajadores afiliados al ISL.</td><td>MINTRAB, MINSAL, ISL, SUSESO</td><td>Ley implementada.</td><td>Se ha implementado la Ley Nº 21.054 (fin de distinción obrero/empleado).</td></tr>
<tr><td>Constitución de una instancia de coordinación de la institucionalidad fiscalizadora y regulatoria.</td><td>MINTRAB, MINSAL</td><td>Contar con procedimiento escrito de coordinación entre organismos fiscalizadores.</td><td>Se ha generado una instancia de coordinación dirigida por la Dirección del Trabajo y en la que participan la DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, SUSESO y el MINSAL.</td></tr>
<tr><td>Incrementar la fiscalización que realiza la autoridad sanitaria de los protocolos de vigilancia de agentes y factores de riesgo normados por el MINSAL.</td><td>MINSAL</td><td>Incrementar en un 50% la fiscalización de protocolos, ello en relación al año 2017.</td><td>Según información del MINSAL, desde el año 2018, ha venido disminuyendo el número de fiscalización de los protocolos. Esto se debe a que desde 2020 a la fecha el mayor esfuerzo fue la fiscalización de la prevención del Covid-19.
No obstante lo anterior, el MINSAL reporta los siguientes datos sobre fiscalización de protocolos:
<table>
<tr><th>Agente de riesgo</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022 (enero a mayo)</th></tr>
<tr><td>Sílice</td><td>308</td><td>141</td><td>39</td><td>51</td><td>45</td></tr>
<tr><td>Ruido</td><td>593</td><td>407</td><td>67</td><td>104</td><td>62</td></tr>
<tr><td>Psicosocial</td><td>681</td><td>403</td><td>66</td><td>86</td><td>99</td></tr>
<tr><td>Musculoesquelético</td><td>689</td><td>391</td><td>47</td><td>73</td><td>53</td></tr>
<tr><td>Plaguicidas</td><td>495</td><td>434</td><td>97</td><td>90</td><td>61</td></tr>
<tr><td>Hipobaria</td><td>27</td><td>4</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Total</td><td>2.793</td><td>1.780</td><td>316</td><td>405</td><td>320</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>Aumentar las fiscalizaciones de la DT en materias de SST.</td>
<td>DT</td>
<td>Duplicar las fiscalizaciones en SST, teniendo como base las realizadas durante el año 2017.</td>
<td>Incorporación de materias de SST a las fiscalizaciones:
<table>
<tr><th>Año</th><th>Cantidad de fiscalizaciones que incorporaron materias de SST</th></tr>
<tr><td>2015</td><td>24.351</td></tr>
<tr><td>2017</td><td>50.069</td></tr>
<tr><td>2018</td><td>53.130</td></tr>
<tr><td>2019</td><td>42.682</td></tr>
<tr><td>2020</td><td>41.418</td></tr>
<tr><td>2021</td><td>40.085</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Aumentar programas de formación de inspectores del trabajo y de la autoridad sanitaria.</td>
<td>MINSAL, DT</td>
<td>Implementar programa de formación de competencias para inspectores del trabajo y fiscalizadores de la autoridad sanitaria.</td>
<td>Según informe de la DT, se ha desarrollado una malla de formación de los inspectores a través de la Escuela Técnica. En el año 2018 se capacitó a 1.822 fiscalizadores; en el año 2019, a 1.537; en 2020, a 2.040; y en 2021, a 2.247.
Además 31 inspectores de la DT y 33 fiscalizadores del MINSAL han sido capacitados en materia de sílice.
Por último, 805 funcionarios del MINSAL fueron capacitados desde 2016 en diversas materias, según el cuadro incluido en la subsección 7.1.</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>Aumentar la fiscalización a los OAL en materias relacionadas con la asistencia técnica y con la calidad y oportunidad de las prestaciones económicas y médicas.</td>
<td>MINSAL, SUSESO</td>
<td>Se aumentará anualmente el número de fiscalizaciones a los OAL.</td>
<td>Según informe presentado por la SUSESO en la Comisión Técnica del Consejo de Ministros para la SST (22.11.2022), el número de fiscalizaciones a los OAL es:
<table>
<tr><th>Tipo de prestación</th><th>2016</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022 (hasta nov.)</th></tr>
<tr><td>Prestaciones preventivas</td><td>266</td><td>60</td><td>60</td><td>105</td><td>88</td><td>155</td><td>207</td></tr>
<tr><td>Prestaciones médicas</td><td>61</td><td>29</td><td>39</td><td>68</td><td>90</td><td>119</td><td>172</td></tr>
<tr><td>Prestaciones económicas</td><td>293</td><td>120</td><td>117</td><td>138</td><td>156</td><td>164</td><td>224</td></tr>
<tr><td>Gestión</td><td>268</td><td>288</td><td>256</td><td>262</td><td>336</td><td>306</td><td>133</td></tr>
<tr><td>Total</td><td>888</td><td>497</td><td>472</td><td>573</td><td>670</td><td>744</td><td>736</td></tr>
</table>
Según información del MINSAL, el número de las fiscalizaciones de las SEREMI de Salud a los OAL entre 2018 y 2021 es el siguiente:
<table>
<tr><th>Entidades</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th></tr>
<tr><td>Organismos administradores</td><td>165</td><td>156</td><td>76</td><td>149</td></tr>
<tr><td>Administradores delegados</td><td>7</td><td>8</td><td>3</td><td>6</td></tr>
<tr><td>TOTAL</td><td>171</td><td>164</td><td>79</td><td>155</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Regular y controlar la implementación de programas de asistencia técnica en el mejoramiento de la gestión preventiva con énfasis en las micro y pequeñas empresas.</td>
<td>SUSESO</td>
<td>Definir los programas de asistencia técnica y controlar el cumplimiento.</td>
<td>A través de la Circular Nº 3.630, de 2021, la SUSESO define las directrices de la asistencia técnica de los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744.</td>
</tr>
<tr>
<td>Regular y controlar la asistencia técnica que los OAL otorgan a las empresas en materia de evaluación de riesgos protocolizados por el MINSAL.</td>
<td>SUSESO, MINSAL</td>
<td>Aumentar en un 50% el número de asesorías de los OAL.</td>
<td>En “Compendio de normas SST”, la SUSESO ha instruido definiciones de actividades de asistencia técnica que deben entregar los OAL a empresas, de manera particular en cuanto a sílice, plaguicidas y RPSL.
En la “IX Memoria Anual” de la SUSESO se indica que en el año 2021 los OAL realizaron un total de 168.798 actividades de asistencia técnica, de las que el 33% fue en materia de Covid-19, el 30% en IPER (identificación de peligro y evaluación de riesgos), el 11% en manejo manual de cargas, el 7% en sustancias químicas peligrosas, el 5% en gestión de riesgos de desastre, el 4% en teletrabajo y el 3% en comités paritarios de higiene y seguridad.</td>
</tr>
</table>

Actualizar la circular 3G/40 del MINSAL sobre criterios de calificación de enfermedades.	MINSAL, COMERE, SUSESO	Contar con protocolos de diagnóstico, calificación y evaluación de incapacidades laborales actualizados.	No se reportan avances.
Implementar y controlar el cumplimiento de los protocolos que establecen los criterios de evaluación y calificación de las enfermedades profesionales por OAL.	SUSESO, MINSAL		La SUSESO está realizando fiscalización de evaluación de calificación de enfermedades profesionales por parte de OAL, algunas por reclamos y otras de oficio.
Dictar protocolo de evaluación de invalidez y determinación de PCG (pérdida de capacidad de ganancia).	SUSESO, MINSAL		La SUSESO ha dictado las siguientes circulares: • Circular Nº 3.709 de 2022. Modificaciones a calificación de salud mental. • Circular Nº 3.704, de 2022. Criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas. • Circular Nº 3.676, de 2022. Protocolo de calificación de enfermedades musculoesqueléticas.
Implementar programa de asistencia técnica a las empresas para incorporar la perspectiva de género en sus reglamentos internos y en sus evaluaciones de riesgos.	OAL, SUSESO	Dictar una circular que establezca directrices para incorporar la perspectiva de género en reglamentos internos y evaluaciones de riesgos.	En el Plan Anual de Prevención de OAL 2019, la SUSESO instruyó a los OAL incorporar la perspectiva de género dentro de sus actividades de asistencia técnica preventiva. La Mutual de Seguridad de la CChC e ISTAS desarrollaron “Mujeres y Salud Laboral. Una guía para la acción”.
Identificar brechas de género en la normativa de SST y generar propuestas de mejoramiento.	MINTRAB	Elaborar documento que analice las brechas y formule propuestas de mejoramiento.	Se ha elaborado un borrador para un nuevo reglamento de gestión preventiva que incluye esta variable.
Implementar un programa de promoción para la participación de mujeres en los comités paritarios.	MINTRAB, SUSESO, DT	Implementar un programa de difusión.	La DT ha planificado para 2019 una campaña dirigida a empresas a través de NewsLetter, donde se promoverá la incorporación de mujeres en los comités paritarios.
Incorporar en la normativa que regula los comités paritarios criterios de paridad de género.	SPS	Incorporar en la normativa que regula los comités paritarios la paridad de género.	Se ha elaborado un borrador de un nuevo reglamento para gestión preventiva que incluye esta variable.
Campaña de difusión orientada a trabajadores informales e independientes.	SPS, DT	Realizar una campaña anual, tanto nacional como regional.	La DT propone una campaña informativa de normativa laboral dirigida a trabajadores extranjeros que contempla su ejecución para 2020. La SUSESO realiza difusión de beneficios del seguro de la Ley Nº 16.774 para promover la formalización.

Además de los avances mencionados, algunas instituciones han reportado otros progresos que, si bien no corresponden a actividades incluidas en el Programa, se consideran importantes. Tal es el caso de la capacitación de trabajadores por parte de los organismos administradores,[408] la capacitación de integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad por parte de la Dirección del Trabajo[409] y la incorporación al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores independientes, entre otros.[410]

En relación con la evaluación del contenido del Programa, se puede señalar que su estructura está alineada con los requisitos de los convenios de la OIT: contiene prioridades, objetivos, plazos, medios de acción y responsables. Por lo general, el contenido es coherente con los postulados de la Política, con algunas excepciones tales como la falta de actividades en relación al compromiso de elaboración de una ley de seguridad y salud en el trabajo o las referidas a la creación de un sistema de certificación de competencias de los expertos en prevención de riesgos.

Aunque se incluyeron algunos indicadores, no se vincularon se manera específica a cada objetivo, meta y/o actividad y tampoco se establecieron mecanismos concretos para evaluar los progresos (OIT, 2019).

Las valoraciones de los actores entrevistados en torno al contenido del Programa son, en contraste con la Política, más críticas. Algunos de ellos se refirieron de forma específica a la revisión que se hizo del contenido de la primera versión del Programa, que había sido acordado tripartitamente. Se detectó incluso que algunas instituciones de gobierno no conocían esta nueva versión revisada del Programa. Y aunque esta revisión fue consultada con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, solo los primeros hicieron comentarios escritos, donde manifestaron no haber sido informados de la versión final del Programa.

Otro tema que suscitó varios comentarios durante las entrevistas es el relativo a la omisión de los compromisos de las empresas y de los trabajadores. Mientras que la Política definía los distintos roles de gobierno, empleadores, trabajadores y organismos administradores, las actividades contenidas en el Programa solo mencionan a las distintas instituciones de gobierno y a los organismos administradores como los responsables de su implementación, y no establece ningún rol para los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones (OIT, 2019).

Finalmente, aunque los actores valoraron positivamente la consecución de algunas metas comprometidas y el rol del programa como instrumento de coordinación interinstitucional, por lo general hubo coincidencia en evaluar que el Programa tuvo un impacto limitado.

▷ 2.6.3. Otras políticas y programas relevantes

Nos referiremos, por último, a una serie de políticas, planes y estrategias cuyo contenido es recomendable considerar en la revisión y actualización de la Política y el Programa nacional de SST.

408. En cumplimiento de las metas fijadas por la SUSESO, durante 2018 los organismos administradores capacitaron a 1.941.310 trabajadores en modalidad presencial y a 782.059 trabajadores en modalidad e-learning.

409. Durante 2018, la Dirección del Trabajo capacitó a 558 integrantes de comités paritarios, de los cuales 61 por ciento fueron varones y 39 por ciento fueron mujeres.

410. Según informaciones de la Subsecretaría de Previsión Social, a diciembre de 2018 el número de trabajadores independientes incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales era de 1.495 en el ISL y 21.593 en mutualidades. Como consecuencia de la nueva ley, en julio de 2019 era de 512.529 en ISL y 20.538 en mutualidades.

Estrategia nacional de salud para los objetivos sanitarios al 2030

En la Estrategia, el MINSAL establece los objetivos sanitarios de la década 2021-2030, y su consecuente Plan nacional de salud, que adopta como principios rectores: asegurar los derechos en salud, alcanzar la cobertura universal y reducir las inequidades de sanidad presentes en la población. Su fin último es lograr altos niveles de salud para toda la población. Para eso se reconocen siete relevantes ejes estratégicos: medio ambiente y entornos saludables, estilos de vida, enfermedades transmisibles, enfermedades crónicas no transmisibles y violencia, funcionamiento y discapacidad, emergencias y desastres y, finalmente, gestión, calidad e innovación.[411]

En materia específica de SST, el primer eje (medio ambiente y entornos saludables) contempla abordar la salud ocupacional para obtener algunos resultados concretos al final de la década tales como:

- Aumentar la cobertura de sistemas de protección y aseguramiento frente a los riesgos del trabajo formal e informal.
- Fortalecer la fiscalización con enfoque de riesgo.
- Mejorar la cobertura de programas de vigilancia ambiental y de salud.
- Aumentar el empoderamiento de los/as trabajadores/as con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Plan nacional de salud mental 2017-2025

A través de este plan, el MINSAL ha propuesto objetivos estratégicos y metas a cumplir entre los años 2017 y 2025 en siete líneas de acción complementarias y sinérgicas entre sí en las áreas de regulación y derechos humanos, provisión de servicios de salud mental, financiación, gestión de la calidad, sistemas de información e investigación, recursos humanos y formación, participación e intersectorialidad.[412]

La SST se asocia al Plan desde el diagnóstico, en tanto se destaca que las condiciones de empleo y trabajo de las personas constituyen un determinante relevante para su bienestar mental. Para eso el Objetivo estratégico nº 4 apunta a "incorporar al mundo del trabajo como sector relevante para la promoción, prevención y protección de la salud mental", fijando metas para 2020 (un 50 por ciento de los servicios de salud han incorporado pautas de acción específicas hacia grupos vulnerables desde la perspectiva laboral) y 2025 (un 10 por ciento de los servicios de salud tienen capacidad de diagnóstico precoz, tratamiento e intervención de enfermedades mentales de origen laboral).

Política nacional de seguridad de tránsito y Estrategia nacional de seguridad vial 2021-2030

Presentada en 2017, la Política nacional de seguridad de tránsito asume el imperativo ético de que las muertes y lesiones graves en el tránsito son inaceptables y que, por lo tanto, el sistema de tránsito debe diseñarse y utilizarse de manera tal que nadie pierda la vida o quede gravemente herido como

411. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf

412. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/12/PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf

resultado de un siniestro vial. Por eso, en lugar de apuntar a corregir los errores humanos, reconoce que las causas de los siniestros de tránsito están relacionadas con los riesgos inherentes al uso de la infraestructura vial. En consecuencia, la solución para confrontar los altos índices de accidentabilidad no solamente se sustenta en medidas orientadas a la educación de las personas, sino también en el diseño de un sistema completo que apoye y guíe el comportamiento humano.[413]

El MINTRAB fue parte activa en la elaboración de la Política y, consciente del problema de las tasas de siniestralidad de los trabajadores durante el trayecto entre el hogar y el trabajo, incorporó este problema dentro de las metas y objetivos de la Política nacional de SST de 2016.

Después de publicar la nueva Política nacional de seguridad de tránsito, surgió la necesidad de desarrollar una Estrategia nacional de seguridad de tránsito que entregara lineamientos concretos de medidas y posibles planes de acción para la implementación de dicha Política.[414]

Política nacional para la gestión de riesgos de desastres 2020-2030 y Plan estratégico nacional para la gestión de riesgos de desastres

Aprobada en 2020, la Política establece el marco rector que fortalece la gestión del riesgo de desastres en el país hasta el año 2030. Está compuesta por un conjunto de principios, enfoques transversales, ejes prioritarios y objetivos estratégicos que serán luego implementados a través de su respectivo Plan estratégico nacional para la reducción del riesgo de desastres.[415]

La Política nacional para la reducción del riesgo de desastres se convierte así en un instrumento que permite orientar las acciones y decisiones políticas desde una perspectiva integral para lograr una mejora permanente de su administración, tal que contribuya al desarrollo sostenible del país en el corto, mediano y largo plazo.

Los principios rectores de la Política son: prevención, sostenibilidad, co-responsabilidad, equidad, seguridad y coordinación. Bajo estos principios, se fijan los cinco ejes prioritarios:

- Comprender el riesgo de desastres.
- Fortalecer la gobernanza de la gestión en torno al riesgo de desastres.
- Planificar e invertir en la reducción del riesgo de desastres para la resiliencia.
- Proporcionar una respuesta eficiente y eficaz.
- Fomentar una recuperación sostenible.

Por su parte, el Plan estratégico establece 74 acciones estratégicas con sus respectivas metas y actores clave para la realización de los compromisos adquiridos en la Política.

413. https://www.conaset.cl/politica-de-seguridad-de-transito/
414. https://www.conaset.cl/politica-de-seguridad-de-transito/
415. Decreto Nº 434 de 22 de septiembre de 2020 del Ministerio de Interior.

3. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral

El cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo no se encuentra garantizado automáticamente sino que está determinado por una compleja interacción de factores. Si bien existen factores externos al gobierno, las acciones de las autoridades regulatorias son de especial importancia.[416]

De acuerdo al marco estratégico de la OIT, expresado en el Convenio núm. 187, el sistema nacional de SST debe considerar una serie de "mecanismos orientados a garantizar la observancia de la legislación nacional", ámbito en el que se destacan los sistemas de inspección o fiscalización. Estos sistemas resultan fundamentales, no solo para combatir los riesgos del trabajo, sino también para contribuir a desarrollar, acorde a lo indicado en el artículo 4 de dicho convenio, una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Debe destacarse que existen diferentes entidades públicas con facultades de fiscalización en SST, que dependen de diferentes ministerios. Por un lado, están aquellas que dependen del MINTRAB, de la Dirección del Trabajo (DT) y de la SUSESO. Por otro lado, las que dependen del MINSAL, las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI) y el Instituto de Salud Pública (ISP).

Además, existen entidades dependientes de otros ministerios que fiscalizan materias especializadas y/o sectores económicos determinados. Estas últimas corresponden al Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) y la Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN).

En el presente capítulo se describen los principales mecanismos y acciones en materia de fiscalización en SST que han desarrollado los distintos organismos gubernamentales entre los años 2018 y 2021.

Dirección del Trabajo

De acuerdo con el artículo 184 del Código del Trabajo, la DT debe promover y velar por el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, según los términos indicados en el artículo 191. Esto sin perjuicio de las facultades que han sido conferidas a otros servicios del Estado según lo estipulado en las leyes que los rigen.

El mencionado artículo 191 del Código del Trabajo señala en su inciso segundo que la DT podrá controlar el cumplimiento de las medidas legalmente exigibles correspondientes al funcionamiento adecuado de instalaciones, maquinarias, equipos e instrumentos de trabajo. Del mismo modo, el artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, encomienda a esta institución la tarea de fiscalizar la

416. OIT (2013). "Plan de formación sobre desarrollo de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. Módulo 2"

aplicación de la legislación laboral, mientras que artículo 505 del Código del Trabajo reconoce la facultad del Director del Trabajo con respecto a la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo. A esto se suma que el nuevo artículo 505-A, introducido en 2021 por la Ley Nº 21.327, menciona el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.

Estas funciones son ejercidas por la Dirección del Trabajo (DT) en dos principales niveles. En primer lugar, a nivel central a través del Departamento de Inspección y su Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (USESAT). Conforme a lo indicado en el artículo 8 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2 de 1967, al Departamento de Inspección le corresponden las siguientes funciones:

a) El control funcional y técnico de las inspecciones del trabajo.

b) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al servicio.

c) Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización.

d) Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, y proponer las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja.

Entre otras unidades, el Departamento de Inspección tiene una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (USESAT). De acuerdo con la reestructuración orgánica y funcional establecida mediante la Resolución Exenta Nº 105 del MINTRAB, a la USESAT le corresponden, entre otras funciones:[417]

a) Diseñar e implementar la política y directrices del Departamento de Inspección en materias de SST en base a lineamientos de su planificación y de los objetivos estratégicos institucionales, e igualmente elaborar para ello instrumentos y procedimientos que fortalezcan la labor de inspección en el ámbito de sus competencias.

b) Diseñar y ejecutar las distintas acciones que demanden tanto la implementación de la Política como el Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo para posicionar a la DT como una entidad comprometida con la protección y seguridad de los trabajadores.

c) Proponer estrategias de difusión e intervención dirigidas tanto a actores internos como externos para potenciar el desarrollo de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los lugares de trabajo.

d) Asumir, cuando se determine, fiscalizaciones especiales solicitadas por autoridades, referidas a materias de SST en los lugares de trabajo en coordinación con otras unidades.

e) Proponer acciones de fiscalización por programa, relacionadas con la SST y con las materias laborales que correspondan.

f) Proporcionar apoyo y asistencia técnica a la línea de inspección en materias de fiscalización en el ámbito de la SST.

g) Proponer las modificaciones normativas, de doctrina administrativa y relativas al procedimiento de fiscalización que sean necesarias en materia de SST y en materias laborales de competencia de la unidad.

417. Resolución Exenta Nº 205 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 10 del febrero de 2023, que establece una nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1189302&idParte=10408266

h) Mantener el sistema de vigilancia de accidentes graves y fatales, ocurridos en los lugares de trabajo y pesquisados a nivel país, de modo de retroalimentar la línea entre la DT y los diversos usuarios que requieran dicha información.

i) Participar en mesas de trabajo que permitan, tanto al Departamento de Inspección como a la DT, coordinar y avanzar en el ámbito de SST.

j) Gestionar las solicitudes de autorización de sistemas de distribución excepcional de jornada de trabajo y de descanso que sean de competencia del Departamento de Inspección.

k) Administrar el registro nacional de autorizaciones de sistemas de distribución excepcional de jornada de trabajo y de descanso otorgadas y establecer mecanismos de control para evaluar el cumplimiento de la norma a nivel país.

l) Asumir, cuando se solicite, fiscalizaciones especiales asociadas al Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006.

m) Contribuir a la preparación y diseño de la política de inspección.

En segundo lugar, la DT actúa a nivel territorial a través de las Direcciones Regionales, las Inspecciones Provinciales y las Inspecciones Comunales del Trabajo. Distribuidas por todo el país, a la fecha existen 17 Direcciones Regionales, 51 Inspecciones Provinciales y 61 Inspecciones Comunales.[418]

En cada una de las 17 Direcciones Regionales del Trabajo existe la figura de la coordinación inspectora, a la que le corresponde, entre otras funciones: asesorar al director regional y al equipo regional en todos los temas relativos al área de inspección; adecuar las políticas inspectivas del servicio a la realidad regional; ejecutar programas de fiscalización regionales e intervenciones inspectivas programadas de oficio, sobre la base de diagnósticos previamente desarrollados, coordinando, controlando y evaluando su aplicación; y realizar análisis y diagnósticos del estado del cumplimiento normativo en la región.[419]

Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, la DT debe desplegar acciones en todas las actividades económicas del sector privado. Pero también, a partir de una interpretación de la Contraloría General de la República relativa a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo (en conformidad con la Ley Nº 19.345) deben fiscalizarse también actividades del sector público, considerando a los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, a los funcionarios municipales, a los funcionarios del Congreso Nacional y a los funcionarios del Poder Judicial.

Además de lo ya señalado en la sección 2, en lo que respecta estrictamente a materias de fiscalización es preciso señalar que las facultades y/o derechos de los inspectores del trabajo están contempladas en el Manual de procedimientos de fiscalización de la DT.[420] En sintonía con lo indicado en los artículos

418. Registro de Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales e Inspecciones Comunales. Según la "Memoria Anual 2017 del Sistema de SST" de la SUSESO, en 2016 existían 86 inspecciones provinciales y comunales, por lo que se concluye que desde entonces se han creado 26 nuevas inspecciones.

419. Resolución Exenta Nº 1.201, que fija estructura, funciones y atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1094631&f=2016-09-10

420. Resolución Exenta Nº 1.241. Véase también el Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0, octubre 2021. La última actualización del Manual data de ese año y responde a la "necesidad de adaptar las instrucciones del servicio a la realidad laboral existente en el país, en lo que dice relación con las nuevas modalidades de trabajo y a la oportunidad que la Ley 21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo otorga a la institución, en orden a incorporar el uso de herramientas tecnológicas y digitales que permitirán una mejor cobertura, calidad y eficiencia en la labor fiscalizadora (...)".

12 y 13 del Convenio núm. 81 y en los artículos 16 y 18 del Convenio núm. 129 de la OIT, de acuerdo con la citada resolución los inspectores cuentan con las siguientes facultades:

a) Facultad para visitar los lugares de trabajo a cualquier hora y aun fuera de su territorio jurisdiccional, en este último caso, de oficio o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. En caso de que se obstaculice o impida el ejercicio de esta facultad, el fiscalizado será sancionado con una multa cuyo monto se puede duplicar en caso de reincidencia.

b) Facultad para exigir de parte del empleador fiscalizado todas las facilidades necesarias para cumplir con sus funciones inspectoras, tales como el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas, las conversaciones privadas que sea necesario mantener con los trabajadores, así como un trato personal con el empleador respecto de problemas que se deban solucionar en la visita de fiscalización.

c) Facultad para citar, presencial o electrónicamente, a cualquier persona en relación con problemas de su dependencia, a los efectos de procurar solución para los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo para prevenir posibles conflictos.

d) Facultad para actuar de oficio y aun fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el inspector estará obligado a informar por correo electrónico al respectivo jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada.

e) Facultad para actuar de oficio o a petición de parte fuera de su territorio jurisdiccional, cuando se trate de diligenciar fiscalizaciones a distancia o electrónicas.

f) Facultad para ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

g) Facultad para requerir de los empleadores o de sus representantes toda la documentación necesaria, de forma física o digital, para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la DT, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.

h) Facultad para tomar declaraciones bajo juramento.

i) Facultad para exigir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones inspectoras.

j) Facultad para cursar multas administrativas, aplicando su cuantía en virtud de los criterios regulados por el servicio en el documento "Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas" que se actualizará periódicamente.[421]

k) Facultad para sancionar con la clausura del establecimiento o faena, en caso de reincidencia, de acuerdo con la ley.

l) Facultad de ejercer el derecho a ser defendido y exigir que la DT persiga las responsabilidades civiles y criminales de las personas que atenten contra su vida, su integridad psíquica o corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dichos motivos, los injurien o los calumnien en cualquier forma.

421. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-108710_recurso_1.pdf

A continuación analizaremos diferentes aspectos del despliegue de la labor fiscalizadora de la DT con especial referencia a las acciones relativas al cumplimiento de la normativa de SST. Abordaremos específicamente los recursos humanos de la DT en materia de SST, la cobertura y origen de las fiscalizaciones, la tendencia al fortalecimiento del enfoque proactivo, y las sanciones impuestas por incumplimientos de la normativa. Del mismo modo, se dará cuenta de algunas herramientas diseñadas para promover la función preventiva de la inspección. Cabe destacar que, durante los últimos años, tal como otras instituciones, la DT ha puesto énfasis en acciones relacionadas con la pandemia por Covid-19, las cuales han permeado sus distintas líneas operativas.

En relación con los recursos humanos, durante los últimos años se observa una disminución importante en el número total de fiscalizadores en terreno. De acuerdo a los registros de la DT, presentados en las Memorias anuales del sistema nacional de SST (SUSESO), el número total de fiscalizadores ha pasado de 703 en 2016 a 227 en el año 2021, y se mantuvo luego relativamente cerca de los 500 fiscalizadores entre los años 2017 y 2020. Por otra parte, si bien el número total de fiscalizadores capacitados ha presentado considerables variaciones año a año, los datos indican que la proporción de fiscalizadores que cuenta con algún tipo de formación en materia de SST ha tendido a aumentar. Remitimos a la sección 7 del presente Perfil para una consideración más detallada sobre las actividades de capacitación a funcionarios e inspectores.

Como fruto de estas acciones de capacitación y perfeccionamiento, en 2021 la DT contaba con un total de 227 fiscalizadores distribuidos en todas las regiones del país, de los cuales 50 eran expertos técnicos o expertos profesionales en prevención de riesgos profesionales, profesionales con magíster o diplomados en prevención, mientras que 177 no contaban con formación formal en materias de SST. Las regiones de Coquimbo, Ñuble, La Araucanía, Los Ríos y la región de Magallanes, y la Antártica Chilena no contaban con fiscalizadores que poseyeran formación formal.[422]

Cuadro 16

Cantidad de fiscalizadores de la DT 2016-2021						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fiscalizadores	703	529	496	513	498	227

Fuente: SUSESO, "IV Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "V Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", en base a datos de la DT.

Si se atiende a las labores de inspección, se aprecia un aumento importante respecto de las fiscalizaciones existentes en 2015. Durante 2021, se realizaron en total 40.085 fiscalizaciones que incorporaron materias de SST, número que duplicó las 19.095 fiscalizaciones correspondientes al año 2015.

Con todo, durante los últimos años se aprecian variaciones en la cantidad de fiscalizaciones. Si bien se cumplió el compromiso de la Política nacional de SST de 2016, que se planteaba duplicar

422. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral", pág. 78.

las fiscalizaciones en materia de SST para alcanzar las 50.000 fiscalizaciones, esto último no ha significado un aumento sostenido. Las 40.085 fiscalizaciones que incluyen materias de SST en 2021 representan, de hecho, un retroceso respecto de las 53.160 registradas en 2018.

La DT ejecuta sus actividades de inspección tanto de forma proactiva como de forma reactiva. En el primer caso, se trata de la implementación de programas de fiscalización o prevención de riesgos, mientras que en el segundo caso las fiscalizaciones se realizan a partir de las denuncias realizadas, principalmente, por los trabajadores. Si se observa la cantidad de fiscalizaciones según modalidad, se constata una disminución de las fiscalizaciones por denuncia y un aumento de las fiscalizaciones proactivas, lo que evidencia una tendencia a privilegiar las actuaciones inspectivas en SST por programa frente a las fiscalizaciones derivadas de quejas o denuncias. En 2021 estas inspecciones en SST por programa representaron un 39 por ciento del total, es decir, un aumento significativo respecto de las inspecciones en SST por programa en 2018, que solo representaron un 12,55 por ciento del total.

Cuadro 17

Cantidad de fiscalizaciones de la DT que incluyen materias de SST según origen 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Por denuncia	46.487	30.740	11.501	24.180
Por programa	6.673	11.942	10.349	15.905
Total	53.160	42.682	21.850	40.085

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST" y "Compendio de series estadísticas" de la DT.[423]

Debe destacarse que, además de los esfuerzos en el diseño de programas de fiscalización, también se detecta un notable descenso de las denuncias en casi todos los sectores de la economía y en prácticamente todas las regiones.

423. Íbid y https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html#articulos_período_group_pvid_27490

Cuadro 18

Cantidad de materias de SST denunciadas a la DT según rama de actividad económica 2018-2021				
Actividad económica (CIIU Rev. 4)	2018	2019	2020	2021
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.015	1.865	889	831
Explotación de minas y canteras	396	276	151	132
Industrias manufactureras	3.963	2.894	1.020	1.007
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	107	92	29	33
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	363	312	128	86
Construcción	5.560	3.942	1.311	1.427
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8.618	5.686	1.936	1.832
Transporte y almacenamiento	4.664	3.246	942	9973
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	4.665	2.785	574	528
Información y comunicaciones	846	519	114	133
Actividades financieras y de seguros	605	470	161	77
Actividades inmobiliarias	256	212	62	57
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.349	949	232	226
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8.127	5.130	1.413	1.550
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	145	69	16	20
Enseñanza	1.613	986	165	155
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	886	528	184	216
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	406	232	39	43
Otras actividades de servicios	3.873	2.293	664	633
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	328	190	23	22
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	8	13	4	3
Actividades no especificadas y otras	11.653	7.552	2.520	2.948
Total	61.446	40.241	12.577	12.932

Fuente: "Compendio de series estadísticas" de la DT.[424]

Si se atiende a la cantidad de materias de SST denunciadas ante la DT por región, observamos que las regiones en las que estas materias son mayormente denunciadas son la región Metropolitana, seguida de Valparaíso, Los Lagos, Biobío y Maule.

424. Íbid.

Cuadro 19

Cantidad de materias de SST denunciadas ante la DT según región 2018-2021				
Regiones	2018	2019	2020	2021
Arica y Parinacota	849	570	271	179
Tarapacá	1.678	1.305	405	376
Antofagasta	2.919	1.810	830	533
Atacama	1.032	664	299	360
Coquimbo	2.532	1.646	373	517
Valparaíso	6.569	4.101	1.119	1.164
Metropolitana	23.884	16.292	4.406	5.115
Libertador Gral. B. O'Higgins	2.974	1.954	764	664
Maule	3.419	2.335	853	800
Ñuble	372	703	260	239
Biobío	4.639	2.648	785	859
La Araucanía	3.148	1.955	548	528
Los Ríos	1.254	995	377	250
Los Lagos	4.743	2.515	891	967
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	656	298	181	170
Magallanes y la Antártica Chilena	778	450	215	211
Total	61.446	40.241	12.577	12.932

Fuente: "Compendio de series estadísticas" de la DT.

Si se atiende a la cantidad de materias de SST revisadas en las fiscalizaciones, en 2021 éstas alcanzan un total de 117.585, de las cueles corresponden 53.503 a materias revisadas por denuncia frente a 64.082 que responden a materias revisadas por programa, lo que equivale a casi un 55 por ciento del total de inspecciones. De esta forma, las fiscalizaciones proactivas tienden a cubrir una mayor cantidad de materias en SST, lo que contrasta con las cifras de 2018 donde solo un 20 por ciento del total de fiscalizaciones en materias de SST se iniciaron por programa.

Cuadro 20

Cantidad de materias de SST fiscalizadas por la DT según origen 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Por denuncia	62.116	40.654	18.859	53.503
Por programa	15.589	17.625	22.559	64.082
Total	77.705	58.279	41.118	117.585

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "Compendio de series estadísticas" de la DT.

Si revisamos el número de fiscalizaciones que incluyen materias de SST según las ramas de actividad, observamos que éstas tienden a concentrarse mayormente en sectores como el comercio, los servicios administrativos, la construcción, la industria manufacturera, el transporte, hotelería y restaurantes, y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Cuadro 21

Cantidad de fiscalizaciones en SST realizadas por la DT según actividad económica (CIIU Rev. 4) 2019-2021[425]

Actividad económica (CIIU Rev. 4)	2019	2020	2021
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.925	2.058	3.599
Explotación de minas y canteras	280	270	408
Industrias manufactureras	4.560	2.344	3.713
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	93	88	145
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	236	225	358
Construcción	4.648	2.035	3.646
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	7.037	4.168	8.144
Transporte y almacenamiento	3.120	1.668	2.784
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3.809	1.248	2.396
Información y comunicaciones	516	231	645
Actividades financieras y de seguros	528	328	785
Actividades inmobiliarias	284	87	157
Actividades profesionales, científicas y técnicas	952	541	943
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5.364	2.313	4.282
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	61	31	100
Enseñanza	1.071	435	1.309
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	627	520	696
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	255	88	157
Otras actividades de servicios	2.451	1.143	2.094
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	207	45	70
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	11	11	4
Actividades no especificadas y otras	4.687	1.973	3.650
Total	42.682	21.850	40.085

Fuente: SUSESO, "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST".

425. No se presentan datos de 2018 porque el desglose de las fiscalizaciones por rama de actividad económica no se basa en la misma clasificación de actividades. Los datos correspondientes a fiscalizaciones de 2018 se basan en la tercera versión de la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIIU 3), mientras que desde 2019 se ha usado la más reciente clasificación CIIU Rev. 4.

De igual manera, si atendemos al número de fiscalizaciones que incorporan materias de SST según la región del país, se observa que la mayor parte se concentra en las regiones Metropolitana, Valparaíso, Los Lagos, Biobío, Maule, Araucanía, O'Higgins y Antofagasta, en correspondencia con algunos de los focos de desarrollo de las actividades económicas mencionadas. Por otro lado, las regiones de Ñuble, Atacama y Arica y Parinacota son notoriamente las regiones en que se realizan menos fiscalizaciones en materias de SST.

Debe considerarse además que, si bien la baja en la cantidad de fiscalizaciones que se produce el año 2020 -correspondiente al primer año de la pandemia del Covid-19- se expresa en todas las regiones del país, la caída es particularmente aguda en la región Metropolitana y, secundariamente, en la región de Valparaíso.

Cuadro 22

Cantidad de fiscalizaciones en SST realizadas por la DT por regiones, 2018-2021

Regiones	2018	2019	2020	2021
Arica y Parinacota	902	755	365	628
Tarapacá	1.428	1.211	718	966
Antofagasta	2.249	1.453	998	1.538
Atacama	828	602	429	670
Coquimbo	2.134	1.600	1.431	2.218
Valparaíso	5.237	3.685	1.655	2.835
Metropolitana	20.433	16.798	5.645	13.752
Libertador Gral. B. O'Higgins	2.674	2.013	1.174	1.984
Maule	2.952	2.077	1.466	2.569
Ñuble	892	640	519	639
Biobío	3.389	2.252	1.276	2.252
La Araucanía	2.727	2.428	1.144	2.565
Los Ríos	1.097	1.340	734	1.099
Los Lagos	3.578	3.118	2.375	3.200
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez	1.310	1.877	1.158	1.701
Magallanes y la Antártica Chilena	1.330	833	763	1.469
Total	53.160	42.682	21.850	40.085

Fuente: SUSESO, "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST".

Si bien no se encuentran publicados los montos correspondientes a cada una de las materias de SST sancionadas y multadas, la DT presenta, entre otras materias que son objeto de su fiscalización, las multas correspondientes a materias de higiene y seguridad en el trabajo. Si se consideran los datos presentados en los Anuarios Estadísticos, se observa una disminución en la cantidad de materias sancionadas en este ámbito entre los años 2018 y 2020, y un ligero aumento hacia 2021. Esta tendencia se replica para el volumen total de materias sancionadas por la DT: podemos interpretar que este fenómeno guarda relación con la capacidad inspectora y sancionadora de la institución en general y no con el campo específico de la inspección en materias de SST.

Entre todas las materias fiscalizadas y sancionadas por la DT, las materias de SST son las más significativas. Consistentemente, durante los últimos cuatro años estas materias encabezan la lista y representan alrededor de un 30 por ciento, tanto del total de materias sancionadas como del total de las multas cursadas por la DT.

Cuadro 23

Materias sancionadas y montos en multas cursadas por la DT 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Total de materias sancionadas por la DT	47.341	44.444	22.273	26.677
Materias de SST sancionadas por la DT	14.171	12.997	6.455	8.360
Monto total en multas cursadas por la DT	66.548.007	63.317.337	35.867.505	47.722.451
Monto en multas cursadas en SST por la DT	20.495.739	18.830.278	10.633.047	14.492.083

Fuente: "Anuarios estadísticos" de la DT.

Como se ha señalado, la DT ha impulsado un enfoque más proactivo de la inspección mediante el establecimiento de prioridades, sectores, empresas y lugares de trabajo que van a ser objeto de fiscalizaciones, aun cuando no se reciban quejas o denuncias. En ese sentido, cabe destacar que en julio de 2022 la DT inició un proceso de formulación de un Plan nacional de inspección del trabajo, con la asistencia técnica de la OIT.

Algunos ejemplos de programas de fiscalización implementados son:

- Entre 2014 y 2015, se implementó el Programa de fiscalización electrónica previsional, en el que, tras cruzar diversas bases de datos, se contactó vía electrónica a aquellas empresas en las que se detectaron incumplimientos en sus obligaciones en materia de seguridad social. De un total de 4.331 empresas fiscalizadas con deuda presunta, se logró regularizar, de forma total o parcial, a un 77 por ciento de las mismas por una cuantía aproximada de $1.800 millones de pesos chilenos.[426]
- En 2021 se aplicaron, entre otros, programas nacionales que fiscalizaron las siguientes materias: teletrabajo; Covid-19 para empresas contratistas y subcontratistas y para empresas principales/únicas; inclusión laboral; SST en la recolección de residuos domiciliarios; gestión de riesgo de desastres; trabajadores migrantes en estaciones de servicio; normas de SST en centros de cultivo;[427] y labores de buceo. Además, se implementó el Programa agrícola de temporada.
- Para el período 2022-2026 se ha puesto en marcha un programa de fiscalización para el sector de la construcción, que abarca 150 obras y faenas por cada año de aplicación. Las obras y faenas fueron elegidas por los propios actores del sector, la Cámara Chilena

426. https://www.mintrab.gob.cl/programa-de-fiscalizacion-electronica-aclaro-deudas-previsionales-por-1-800-millones-de-pesos/

427. SUSESO (2022) "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST".

de la Construcción y el Sindicato Interempresa Nacional de la Construcción, Montaje y Afines (SINTEC), con quienes se consultó la herramienta de fiscalización.[428] El programa pretende elevar el cumplimiento normativo focalizando aquellas empresas con mayores incumplimientos constatados, con la asistencia técnica correspondiente y el control sistemático de medidas implementadas.

- En 2022 se ejecutó un Programa de fiscalización de riesgos psicosociales dirigido a empresas con denuncias por acoso laboral, acoso sexual y discriminación realizadas por mujeres. El objetivo del Programa era conocer a través de la fiscalización si en los centros de trabajo denunciados por mujeres ya sea por acoso laboral, acoso sexual y discriminación de género, había habido una intervención sobre los factores de riesgo psicosocial o aún estos estaban presentes. Entre los resultados obtenidos, se destaca que el 62,2 por ciento de los centros de trabajo que fueron sancionados contaban un mayor número de trabajadoras mujeres. Es decir que en los lugares donde trabajan mayoritariamente mujeres existe un mayor incumplimiento en materias del protocolo de riesgo psicosocial.

Además de las fiscalizaciones, la DT ha desarrollado otros mecanismos para promocionar el enfoque preventivo en el cumplimiento de las normas laborales y de SST, entre ellos:

- Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral. Se trata de una herramienta en línea disponible en el sitio web de la DT, que permite a las empresas diagnosticar su nivel de cumplimiento de la normativa laboral y de SST. Una vez finalizado el cuestionario, se ofrece una guía para resolver las infracciones detectadas.
- Programas de fiscalización asistida. Se trata de una modalidad de inspección que pone el énfasis en la asistencia técnica para un cumplimiento efectivo de la norma de modo que, en caso de que se detecten incumplimientos, el inspector del trabajo no aplica la sanción siempre y cuando el empleador corrija la infracción en un plazo establecido. Cabe destacar que no en todos los casos esta modalidad es válida: quedan exceptuadas aquellas situaciones que ponen en peligro inminente la vida y seguridad de los trabajadores, en cuyo caso se procede a la suspensión inmediata sin perjuicio de la aplicación de la multa correspondiente.

  La aplicación de estos programas se inicia con la socialización y difusión de los objetivos de la actividad entre los actores involucrados (asociaciones gremiales de empleadores, sindicatos del sector y representantes de los organismos administradores del seguro de accidentes). Luego, se realizan las visitas de inspección a las empresas, en las cuales se detectan y notifican las infracciones constatadas, se comunica cuál es el plazo para la corrección y se entregan orientaciones para hacerlo. Finalmente, se verifica el cumplimiento de las correcciones en el plazo estipulado y, en el caso de incumplimientos, se procede a aplicar las sanciones correspondientes.

  Algunos ejemplos de programas de fiscalización asistida son, entre otros:

  - » Programa nacional de fiscalización asistida del sector de la construcción, implementado en 2018. Estuvo dirigido a empresas contratistas y subcontratistas respecto del cumplimiento de las obligaciones legales en la protección de la salud y la vida de los trabajadores. Aunque inicialmente el objetivo del programa era la fiscalización de 550

428. Presentación del Director del Trabajo en el Foro Internacional de Altos Responsables de las Inspecciones del Trabajo, Valencia, 17-18 noviembre de 2022. Véase también: https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-123222.html

empresas, finalmente abarcó 607 fiscalizaciones asistidas, y alcanzó así un 93,1 por ciento de cumplimiento final en las materias evaluadas.

- » Programa nacional de fiscalización asistida de riesgos psicosociales, implementado a partir de noviembre de 2015. Se orientó a fortalecer la implementación de métodos de evaluación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, con base en el instrumento SUSESO-ISTAS-21. A partir de la fiscalización asistida en empresas pequeñas, medianas y grandes de diferentes rubros, se realizaron sugerencias para la aplicación del método y se propusieron 41 medidas correctivas.[429]

- Campañas temáticas de sensibilización. Están dirigidas a promover el cumplimiento de normativas específicas, por ejemplo, aquellas destinadas a evitar daños por radiación ultravioleta[430] o aquellas relativas a los derechos laborales de los trabajadores jóvenes en época estival.[431]

Es importante finalmente mencionar algunos datos sobre la aplicación del Formulario Único de Fiscalización (FUF), elaborado en período de contingencia pandémica por la DT en colaboración con SUSESO, MINTRAB y MINSAL, para facilitar la labor fiscalizadora en materia de prevención de contagios. La DT informa que en 2021 se interpusieron 3.211 denuncias y se realizaron 25.294 fiscalizaciones en base al FUF. Se pusieron en marcha dos programas de fiscalización que contemplaron 330 fiscalizaciones. Las materias mayormente fiscalizadas fueron la entrega de mascarillas y el mantenimiento del distanciamiento físico. Se impusieron sanciones por un monto total de $4.200.926.405.

Cuadro 24

Distribución de materias fiscalizadas en base al FUF, 2021

Materias fiscalizadas	Porcentaje
No proporcionar mascarillas	22,8%
No mantener el distanciamiento físico seguro	19,8%
Seguro obligatorio Covid-19	1%
No cumplir con las disposiciones sanitarias del Plan paso a paso laboral	4%
No contar con agua potable, jabón líquido y sistema desechable para secado de manos	3,5%
Total monto sanciones	4.200.926.405

Fuente: "Cuenta Pública DT 2021-2022".[432]

Por último, se destaca el esfuerzo de la DT en mejorar la calidad de los informes de investigación de accidentes, de acuerdo con lo constatado por un estudio reciente que se refiere al trabajo exhaustivo

429. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/14-PT-10Tema_relacionado_con_Prevencion_y_Tratamiento_de_los_Riesgos_Psicosociales.pdf
430. https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-118225.html y https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-118216.html
431. https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-116295.html
432. Dirección del Trabajo. "Cuenta pública 2021-2022".

de los inspectores del trabajo en los procesos de investigación de accidentes, con una visión más holística que se refleja en la construcción del árbol de causas.[433]

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

La SUSESO es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el poder ejecutivo a través del MINTRAB, específicamente por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Como se ha indicado en la sección 2, de acuerdo con la Ley Nº 20.691 de 2013, la SUSESO se ocupa de regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. Entre otros aspectos, la SUSESO tiene como objetivo estratégico el velar por que los trabajadores dependientes e independientes afiliados al seguro de la Ley Nº 16.744 accedan, en términos de calidad y oportunidad, a las prestaciones que dicha ley contempla para satisfacer los estados de necesidad generados por un accidente del trabajo o una enfermedad de origen laboral.[434]

Por todo esto, entre sus tareas se encuentran: el estudio, análisis, evaluación y fiscalización de los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744, entre quienes se destacan las mutualidades, el ISL y las empresas con administración delegada; la resolución de las apelaciones o reclamos presentados por los trabajadores, entidades empleadoras y organismos administradores, entre otros; y la elaboración de la regulación que se estime necesaria para el adecuado funcionamiento del citado seguro. Y más específicamente, en relación con los aspectos señalados y según el artículo 2 de la Ley Nº 20.691, la SUSESO tiene por funciones:

a) Dictar circulares, instrucciones y resoluciones destinadas a las entidades sometidas a su supervigilancia, e impartir instrucciones a las instituciones sometidas a su fiscalización sobre los procedimientos para el adecuado otorgamiento de las prestaciones que en cada caso correspondan.

b) Resolver presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.

c) Impartir instrucciones a los organismos administradores de la Ley Nº 16.744, de conformidad a lo que disponga la Política pública de seguridad y salud en el trabajo, en lo que corresponda, y fiscalizar que dichas entidades se ajusten a aquéllas.

d) Velar por que las instituciones fiscalizadas cumplan con las leyes y reglamentos que las rigen y con las instrucciones que la Superintendencia emita, sin perjuicio de las facultades que pudieren corresponder a otros organismos fiscalizadores.

433. "Evaluación de la matriz de factores de causas de accidentes del trabajo graves y fatales en el período 2019-2021" (2023), realizado por GSE Salud Consultores para la Subsecretaría de Previsión Social, sobre una muestra de 300 casos provistos por la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo. No publicado.

434. Debe destacarse que la SUSESO fiscaliza a entidades asociadas a diferentes beneficios y materias de los regímenes de la seguridad social. Por un lado, fiscaliza de manera integral a entidades como las cajas de compensación y las mutuales. Por otro lado, fiscaliza en ciertas materias específicas a entidades como las administradoras de fondos de pensiones (AFP), las compañías de seguros de Vida, las instituciones de salud previsional (ISAPRES), entre otras. En la presente sección nos referimos exclusivamente a la labor de la SUSESO en relación al acceso a las prestaciones contempladas en la Ley Nº 16.744. Para una descripción detallada de las funciones y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en materia de SST, véanse las secciones 1 y 2 del presente informe. Para una descripción pormenorizada del funcionamiento del seguro social de la Ley Nº 16.744, véase la sección 9.

e) Examinar, calificar y observar los estados contables y financieros de las entidades sometidas integralmente a su fiscalización.

f) Ordenar la realización de auditorías o, en casos calificados, instruir los procedimientos sancionatorios a las entidades fiscalizadas, y proceder a la aplicación de las sanciones que correspondan, sin perjuicio de la facultad de formular denuncias y querellas ante el Ministerio Público y los tribunales que correspondan por las eventuales responsabilidades.

g) Impartir instrucciones de carácter general a los organismos fiscalizados, para que publiquen, con la periodicidad que la Superintendencia señale, información suficiente y oportuna de interés público relativa a su situación jurídica, económica y financiera, además de antecedentes sobre la estructura de gobierno corporativo y de administración superior que posean.

De acuerdo con la Ley Nº 20.691 de 2013, la SUCESO cumple con sus funciones fiscalizadoras y normativas en materias de SST principalmente a través de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT), y especialmente a través del Departamento de Supervisión y Control y del Departamento Contencioso.

Por una parte, el Departamento de Supervisión y Control tiene por función fiscalizar el adecuado cumplimiento de la normativa vigente, lo cual implica:

- Llevar adelante acciones eficaces de control integral en los organismos administradores del seguro en materias vinculadas a prestaciones preventivas, médicas y económicas con objeto de asegurar su oportunidad y calidad.
- Supervisar que los organismos administradores del seguro en el desempeño de su gestión implementen modelos de gestión de riesgos en materias relacionadas con prestaciones y aspectos de orden financiero, económico y de gestión con el objetivo de resguardar su solvencia
- Identificar las principales causas del incumplimiento normativo y de los riesgos críticos, y proponer nuevas regulaciones y acciones orientadas a reducir dichos incumplimientos y a mitigar dichos riesgos.
- Vigilar que los organismos administradores mantengan niveles de solvencia suficientes para responder al financiamiento de prestaciones de largo plazo.

Y, por su parte, el Departamento Contencioso de la SUSESO cumple la función de resolver los reclamos presentados por los usuarios, abarcando, entre otros, aquellos referidos a las prestaciones del seguro de la Ley Nº 16.744.

Durante los últimos años la SUSESO ha impulsado una serie de medidas orientadas a materializar los principios y objetivos contenidos en la Política nacional de SST. Además de las acciones desplegadas habitualmente cada año, entre éstas se destacan acciones como la implementación de un modelo de supervisión que se basa en los riesgos presentes en las operaciones y procesos ejecutados por las mutualidades de empleadores (en conformidad con lo indicado en la Circular Nº 3.136 de 2015),[435] la elaboración de una nueva normativa tanto para la entrega de prestaciones como para la mejora

435. SUSESO, "IV Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 22-24); "VI Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 27-31); y "VII Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 34-38).

del acceso a la información de los organismos administradores,[436] o la publicación de las fichas de fiscalización correspondientes al Plan anual de fiscalización de los organismos administradores.[437]

Además, desde 2020 se impulsaron acciones específicas dirigidas a asegurar el adecuado otorgamiento de las prestaciones del seguro de la Ley Nº 16.744 en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19 y se impartieron instrucciones acerca de la asistencia técnica que, en materia de prevención de riesgos, los organismos administradores deben otorgar a las entidades empleadoras que cuenten con trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.[438]

A continuación, se analizan en detalle algunas de las acciones desplegadas por la SUSESO entre 2018 y 2021 en materia de SST. Se atiende especialmente a las fiscalizaciones realizadas, al procesamiento de reclamos y presentaciones de diversos usuarios, y a las sanciones implementadas en razón del incumplimiento de la normativa por parte de los organismos administradores.

En relación con las **fiscalizaciones**, entre los años 2018 y 2021 el Departamento de Supervisión y Control de la SUSESO ha llevado adelante más de 2.400 actividades de fiscalización. Incluso, se observa una tendencia al alza en el número de fiscalizaciones, que alcanzó en 2021 un total de 744 fiscalizaciones.

Cuadro 25

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la SUSESO, 2018-2022

Materias	2018	2019	2020	2021
Total de fiscalizaciones	476	551	670	744
Total de materias fiscalizadas	54	65	61	59

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".[439]

Por otra parte, las fiscalizaciones que se han llevado a cabo desde 2018 han abordado ámbitos de prestaciones médicas, prestaciones preventivas, prestaciones económicas, gestión interna y gestión financiera. Cada año, las fiscalizaciones de la SUSESO han cubierto un promedio de 60 materias.

Entre ellas, existen cerca de 10 materias que han sido fiscalizadas de manera relativamente constante entre 2018 y 2021, con alrededor de 16 fiscalizaciones anuales. Entre éstas se encuentran: la custodia de las carteras de inversiones financieras de los organismos administradores; la tasa de cotización adicional cobrada por los organismos administradores; las empresas con cambio de tasa de cotización por cambio de organismo administrador; el plazo de respuesta a consultas y reclamos por parte de los organismos administradores; el envío de notificaciones a SISESAT por accidentes graves con amputación traumática; el DIAT correspondiente a trabajadores y a entidades empleadoras no adheridas a organismos administradores; el pago de pensiones por invalidez a varones y mujeres

436. SUSESO, "IV Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 22-24) y "V Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 28-31).

437. https://www.suseso.cl/605/w3-article-656681.html

438. SUSESO, "VIII Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 30-34) y "IX Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 33-36).

439. Disponibles en: https://www.suseso.cl/619/w3-propertyvalue-554594.html

mayores de 65 y 60 años; el pago de subsidios y pensiones a trabajadores fallecidos y a trabajadores sin reposo laboral; y el pago de subsidios por más de 104 semanas.

Cuadro 26

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la SUSESO a organismos administradores por tipo de prestación, 2018-2022

Tipo de prestación	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Prestaciones preventivas	266	60	60	105	88	155
Prestaciones médicas	61	29	39	68	90	119
Prestaciones económicas	293	120	117	138	156	164
Gestión	268	288	256	262	336	306
Total	888	497	472	573	670	744

Fuente: Informe presentado por la SUSESO en la Comisión Técnica del Consejo de Ministros para la SST, 22.11.2022.

Además, existen cerca de ocho materias que, siendo observadas anualmente, son objeto de menos de 10 fiscalizaciones por año. Entre estas se destacan diferentes áreas del Plan anual de prevención, la revisión de estados financieros anuales y trimestrales de las mutualidades de empleadores, y la revisión de los capitales representativos de pensiones de las mutuales. También se fiscalizan regularmente la aprobación de solicitudes de incobrabilidad de deudas previsionales y no previsionales y la calificación de enfermedades profesionales.

Por otro lado, hay un volumen importante de materias respecto de las cuales las fiscalizaciones se han concentrado en uno o dos años. Mientras que algunas, principalmente las de alcance nacional, presentan una cantidad relativamente alta de fiscalizaciones y superan las 10 anuales, la mayoría de estas materias ha sido fiscalizada solo dos, tres o hasta cuatro veces.

Entre las primeras, figuran materias como las pensiones pagadas a personas fallecidas, los subsidios e indemnizaciones pagados por accidentes o enfermedades de origen común, el plazo de pago de las pensiones de invalidez e indemnizaciones, las altas inmediatas en diagnósticos de estrés agudo y postraumático, las altas inmediatas que registran reposo laboral, los plazos de calificación de casos de enfermedades profesionales, y el envío de reportes a SISESAT sobre accidentes fatales y resoluciones de calificación de accidentes graves.

Entre las segundas, la mayoría corresponde a la aplicación de planes y protocolos específicos, a enfermedades profesionales en diferentes rubros, a acciones desplegadas conjuntamente con agentes regionales, a los pagos de determinadas prestaciones económicas, o a fiscalizaciones en empresas con administración delegada. Llama la atención el bajo número de fiscalizaciones en materias como la publicación de contrataciones, los gastos en prevención, los accidentes de trayecto, los tiempos de espera en atención médica y traslados, o los días de reposo según diagnóstico.

Por último, debe destacarse la realización de acciones de fiscalización en conjunto entre la DT y las secretarías regionales ministeriales de salud en materia de riesgos psicosociales, las cuales se desarrollaron en empresas consideradas de alto riesgo o que registraran un caso de enfermedad profesional de salud mental. Esto resulta particularmente importante considerando que la SUSESO

no se encuentra facultada para ingresar a fiscalizar a los lugares de trabajo o los diferentes centros de atención en salud.[440]

Además de todo lo anterior, la SUSESO realizó diversas acciones destinadas a asegurar el correcto otorgamiento de prestaciones del seguro de la Ley Nº 16.744 en el contexto de la pandemia del Covid-19.

En relación con el **tratamiento de los reclamos** presentados por los usuarios sobre sus derechos a prestaciones del seguro de la Ley Nº 16.744, debe destacarse que el total de reclamos tramitados experimentó una baja por primera vez en 2020, luego de al menos 11 años de aumento constante. Mientras que en 2008 el total de presentaciones tramitadas por el Departamento Contencioso Administrativo era menor a 7.000, para 2016 éstas superaron los 12.000 y en 2018 alcanzaron un total de 18.576, cifra que fue la más alta. Y si bien en 2020 se redujeron a un total de 12.937, en 2021 aumentaron nuevamente para alcanzar un total de 15.690.[441]

Si se observan los últimos años, más de la mitad de los reclamos tramitados corresponden a las calificaciones de enfermedades profesionales, de accidentes del trabajo y de accidentes de trayecto y, de las tres, la primera es la materia que presenta más reclamos tramitados.[442] Por otro lado, se observa que mientras los reclamos por el derecho a beneficios de la Ley Nº 16.744 han tendido a retroceder, los reclamos correspondientes a los montos de los beneficios en cuestión (subsidios, indemnizaciones y pensiones) han tendido a aumentar. Finalmente, debe destacarse un aumento de más del 150 por ciento entre 2018 y 2019 en la tramitación de reclamos por concepto de prestaciones médicas, los cuales han pasado de 662 en 2018 a más de 1.600 en 2019 y 2020 y a 1.406 en 2021.

440. SUSESO (2019), "VI Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral" (págs. 27-31).

441. Los datos correspondientes a los años 2008 y 2016 se basan en estimaciones efectuadas a partir de los reportes presentados en SUSESO (2018). "V Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral", págs. 28-31. El reporte del 2021 se basa en una clasificación distinta de las materias correspondientes al seguro de la Ley Nº 16.744.

442. Para 2021 la calificación del origen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se presentan bajo la misma categoría, y así representan el 63,2 por ciento de los reclamos tramitados.

Cuadro 27

Prestaciones correspondientes a la Ley Nº 16.744 tramitadas por el Departamento Contencioso de la SUSESO, 2018-2020

Materias	2018	2019	2020
Calificación de accidente del trabajo	2.424	2.822	1.648
Calificación de enfermedad profesional	6.647	6.977	5.538
Calificación de accidente de trayecto	1.908	2.012	1.146
Revisión de origen laboral o común (artículo 77º bis, Ley Nº 16.744)	1.780	3.130	1.123
Apelación a resolución de Comisión Médica de Reclamos	947	427	463
Revisión monto beneficios Ley 16.744 (subsidios, indemnizaciones y pensiones)	197	225	302
Derecho a beneficios Ley 16.744 (subsidios, indemnizaciones y pensiones)	989	547	536
Prestaciones médicas	662	1.690	1.678
Otras materias Ley Nº 16.744	3.022	407	502
Total	18.576	18.237	12.937

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "VIII Memoria Anual Sistema Nacional SST". Registros basados en el Sistema de Procedimiento Administrativo Electrónico, PAE.

De acuerdo a los indicadores de gestión de las mutualidades presentados por la SUSESO, ni las solicitudes iniciales de los trabajadores ni los posteriores reclamos presentados reciben el mismo tratamiento por parte de los diferentes organismos administradores.[443]

Si se atiende a las materias para las que existen más reclamos, entre las que se encuentran las calificaciones de enfermedades profesionales, de accidentes del trabajo y de accidentes de trayecto, se observan diferencias relevantes entre las distintas mutualidades en cuanto a los porcentajes de las calificaciones que han sido revertidas por la SUSESO a partir de los reclamos de los trabajadores. En cuanto a las enfermedades profesionales, las calificaciones revertidas oscilan entre un 14 por ciento y un 22 por ciento, y se registra una mayor proporción de calificaciones revertidas en el caso de la Mutual de Seguridad (MUSEG). En el caso de los accidentes de trabajo y de trayecto, los porcentajes más altos de reversión de calificaciones tienden a encontrarse en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).[444]

443. Indicadores de Gestión de las Mutualidades.

444. Este análisis debe complementarse necesariamente con el análisis de los porcentajes correspondientes a las denuncias que se aceptan.

Cuadro 28

Calificaciones de origen (laboral o común) revertidas por la SUSESO respecto de lo planteado por las mutualidades, 2019-2022 (por semestres)							
Indicador	Organismo	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Calificaciones de enfermedades profesionales	ACHS	18,90%	16,50%	14,50%	15,60%	15,90%	14%
	IST	14,20%	17,80%	16%	17,10%	16,60%	19,80%
	MUSEG	21,70%	20,80%	16,60%	21,60%	19.3%	20,70%
Calificaciones de accidentes del trabajo	ACHS	16,40%	14,60%	19%	14,70%	16,60%	13,40%
	IST	14%	9,70%	9,70%	16,40%	5,70%	5,40%
	MUSEG	15,40%	10,60%	14,20%	10,90%	14,30%	8,70%
Calificaciones de accidentes de trayecto	ACHS	48,90%	32,20%	37,70%	19,20%	28,80%	22,90%
	IST	8,70%	18,50%	3,30%	20%	10%	12,50%
	MUSEG	15,40%	7,80%	19,20%	22,80%	24,60%	19%

Fuente: "Indicadores de Gestión de las Mutualidades", SUSESO.

Pese a lo anterior, si se observan las tasas mensuales de reclamos en las materias antes analizadas, en general no existen diferencias importantes entre las distintas mutualidades.

Cuadro 29

Evolución semestral de indicadores de reclamos realizados por trabajadores en la SUSESO contra las mutualidades, 2019-2020 (por semestres) [445]							
Indicador	Organismo	2019-1º	2019-2º	2020-1º	2020-2º	2021-1º	2021-2º
Mediana del número de días para responder un reclamo	ACHS	14	9	9	12	12	17
	IST	9	9	8	6	10	8
	MUSEG	8	8	8	9	5	3
Tasa mensual de reclamos	ACHS	1,78	1,78	1,3	1,11	1,16	1,45
	IST	1,55	1,83	1,42	1,18	1,16	1,63
	MUSEG	1,7	1,68	1,33	1,15	1,26	1,43
Tasa mensual de reclamos por enfermedades profesionales	ACHS	--	--	0,56	0,51	0,59	0,72
	IST	--	--	0,68	0,51	0,83	0,84
	MUSEG	--	--	0,58	0,51	0,57	0,67
Tasa mensual de reclamos por accidentes del trabajo	ACHS	--	--	0,26	0,15	0,17	0,21
	IST	--	--	0,24	0,14	0,21	0,23
	MUSEG	--	--	0,25	0,16	0,21	0,26

445. Se muestra el número mensual de trabajadores que presentaron reclamos en la SUSESO contra la Mutualidad, por cada 10.000 trabajadores protegidos.

Tasa mensual de reclamos por accidentes de trayecto	ACHS	--	--	0,1	0,05	0,05	0,08
	IST	--	--	0,07	0,02	0,03	0,04
	MUSEG	--	--	0,1	0,05	0,06	0,09
Tasa mensual de reclamos por prestaciones económicas	ACHS	--	--	0,09	0,1	0,09	0,08
	IST	--	--	0,08	0,17	0,08	0,14
	MUSEG	--	--	0,1	0,14	0,1	0,11

Fuente: SUSESO, "Indicadores de Gestión de las Mutualidades".

Si se observa la mediana del número de días para responder un reclamo, la ACHS tiende a tardar más días en presentar una respuesta. Si bien la ACHS había tendido a reducir este indicador, desde mediados de 2020 ha vuelto a aumentar. En el caso del IST, la mediana del tiempo de respuesta ha oscilado entre los seis y los 10 días, y así ha mantenido una relativa estabilidad. Por último, la MUSEG mantuvo un valor relativamente constante hasta fines de 2020, y desde entonces ha reducido sus tiempos de respuesta.

En cuanto al tercer elemento que estamos considerando, **las sanciones aplicadas** a las mutualidades, al observar las materias sancionadas se destacan como infracciones más comunes las siguientes: remitir información incorrecta o fuera de los plazos al SISESAT; no cumplir con los protocolos de actualización de datos o con la integración de sistemas informáticos; preparar y presentar estados financieros de manera incorrecta, reflejando y divulgando excedentes y un patrimonio mayor al real; incumplir la normativa que regula la cotización de la Ley Nº 16.744; no cumplir con el refuerzo de instrucciones para el ingreso íntegro de la descripción de los reclamos; no cumplir con controles aleatorios mensuales; no denunciar accidentes de trabajo conforme a lo estipulado por la ley; incumplir las instrucciones sobre procedimientos en caso de ocurrencia de accidentes del trabajo.[446]

Por último, respecto de las fiscalizaciones de la SUSESO sobre la aplicación del seguro por parte de las **empresas con administración delegada** y analizando el período 2016-2021, se detecta un aumento progresivo de las fiscalizaciones y de las actividades, particularmente en materia de prestaciones preventivas y de gestión.

446. Registro de Sanciones a las Mutuales. Debe considerarse que los registros de sanciones se organizan en razón de las resoluciones emitidas y no de las sanciones como tal. Por ello, pueden existir sanciones duplicadas en el caso de que hayan existido modificaciones como resultado de apelaciones por parte de los organismos administradores. En ese sentido, tanto las sanciones como los montos correspondientes a las multas podrían estarse sobrestimando.

Cuadro 30

Fiscalizaciones y actividades de la SUSESO sobre las empresas con administración delegada, 2016-2021

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Total	
	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A
Prestaciones preventivas	0	0	0	0	0	0	1	12	1	20	2	29	4	61
Prestaciones médicas	0	0	2	2	1	1	3	25	0	0	1	20	7	48
Prestaciones económicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestión	2	2	0	0	1	0	0	0	2	30	4	60	9	93
Total	2	2	2	2	2	4	4	37	3	50	7	109	20	201

Nota: F = Fiscalización; A = Actividades
Fuente: SUSESO.

Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI de Salud)

De acuerdo con la Ley Nº 19.937 de 2008, corresponde al MINSAL a través de las SEREMI de Salud la fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias, así como aplicar las sanciones correspondientes cuando existan infracciones a la normativa en materias como higiene y seguridad de los lugares de trabajo, productos alimenticios, inhumaciones, exhumaciones y traslado de cadáveres, y laboratorios y farmacias. Todo esto sin perjuicio de la competencia que la ley asigne a otros organismos.

Esta facultad de fiscalización también está contenida en el Libro III del Código Sanitario, que se refiere a la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo. Este apartado fue desarrollado por el Decreto Supremo Nº 594 de 1999, del MINSAL, que aprueba el Reglamento de condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. De acuerdo con él, corresponderá a la autoridad sanitaria la competencia general de fiscalización y sanción de las disposiciones reguladas por dicho reglamento.

Por último, el artículo 65 de la Ley Nº 16.744 indica que corresponderá a la autoridad sanitaria la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, sin importar las actividades que en ellos se realicen. Además, se extiende la facultad de fiscalización a las instalaciones médicas, a la forma y condiciones en que se otorguen las prestaciones médicas, y a la calidad de las actividades de prevención que realicen los organismos administradores.

Todas estas competencias de fiscalización son ejecutadas a través de las unidades o subdepartamentos de salud ocupacional de las SEREMI de Salud en cada región, cuyos planes de trabajo anual son estructurados en base al Plan regional de salud pública y ajustados a los lineamientos que emanen del nivel central, esto es, del MINSAL.

Los mecanismos de observancia de la legislación nacional de las SEREMI de Salud abarcan dos líneas de trabajo: una en el ámbito programático y otra en el ámbito de las denominadas actividades espontáneas.

El ámbito programático responde a programas de trabajo que se realizan conforme a una planificación previa. Abarcan fiscalizaciones y actividades de promoción y difusión, ambas planificadas por cada región de acuerdo a criterios y recursos locales. Entre éstas, se encuentran:

a) Fiscalización según protocolos de vigilancia digitalizados, correspondiente a un modelo de fiscalización para todos los rubros de la región con enfoque de riesgos. Esto incluye la fiscalización de las condiciones sanitarias ambientales de los lugares de trabajo bajo un sistema que permite la extracción de datos.

b) Fiscalización por pandemia Covid-19 en lugares de trabajo, bajo un sistema digital desarrollado en 2020 que permite la extracción y reporte de datos.

c) Fiscalización a los organismos administradores y de administración delegada de la Ley Nº 16.744, en cuanto a la calidad de sus prestaciones médicas y preventivas, conforme a los protocolos de vigilancia emitidos por el MINSAL.

d) Fiscalización del cumplimiento de reglamentos específicos, tales como instalaciones radiactivas, calderas, autoclaves o cámaras de fumigación.

e) Participación intersectorial en el marco de los protocolos de vigilancia ocupacional.

f) Actividades de promoción de salud, considerando campañas en torno al trabajo de temporeras/os, campañas de centros de trabajo saludables y jornadas de salud ocupacional, entre otras.

Por su parte, las actividades espontáneas abarcan todas aquellas materias consultadas, demandadas o requeridas por los usuarios, así como las solicitudes de formalización (o trámites), las denuncias o solicitudes de fiscalización y las notificaciones. Las principales son:

a) Solicitudes de formalización o trámites a través de la página web del sistema MIDAS.[447] En esta línea, las unidades de salud ocupacional están a cargo de resolver y pronunciarse respecto de 23 trámites específicos, entre los que se encuentran: informes sanitarios de establecimientos manufactureros y/o comerciales; registro de expertos en prevención de riesgos; registro de calderas y autoclaves; autorizaciones de empresas aplicadoras de pesticidas; autorizaciones de instalaciones radiactivas y exportación e importación de sustancias radiactivas. En estos procesos, la autoridad sanitaria entrega orientaciones a las entidades empleadoras cuando existen deficiencias sanitarias.

b) Solicitudes de inspección y/o fiscalización (denuncias), las cuales pueden ingresar a las respectivas SEREMI de Salud de varias formas: a través de una carta ingresada por oficina de partes, mediante reclamos a través de la oficinas de información, reclamos y sugerencias (OIRS) o mediante oficio solicitado por el Congreso u otro organismo público.

c) Notificaciones de accidentes de trabajo graves o con resultado de muerte. Esta función es compartida con el MINTRAB.

d) Notificaciones de incidentes y emergencias radiológicas.

En relación con los **recursos humanos** que desempeñan las labores anteriormente indicadas, las SEREMI de Salud han tendido a aumentar, durante los últimos años, la cantidad de funcionarios en el ámbito de salud ocupacional, y ha llegado a contar con 251 fiscalizadores. Del total de fiscalizadores, la mayor parte corresponde a ingenieros en prevención de riesgos, seguidos de otros profesionales

447. www.seremienlinea.minsal.cl

de las ciencias de la salud y de técnicos en prevención de riesgos. Además, se observa que durante los últimos años se ha reducido la proporción de funcionarios en salud ocupacional que no corresponda a alguna de estas tres formaciones.

Cuadro 31

Cantidad de fiscalizadores de salud ocupacional de las SEREMI de Salud según formación de base, 2018- 2021

	2018	2019	2020	2021
Ingenieros en prevención de riesgos	122	129	141	195
Técnicos en prevención de riesgos	16	18	11	12
Profesionales de ciencias de la salud	21	27	27	32
Otros profesionales	40	43	38	12
Total	199	217	217	251

Fuente: SUSESO, "XI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST, "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", en base a datos del DSO, DIPOL.

De acuerdo a los datos de los cuadros presentados, más del 80 por ciento de los fiscalizadores a nivel nacional cuenta con formación profesional en SST, mientras que solo el 10 por ciento carece de dicha formación. Si bien esta situación general se replica en casi todas las regiones, la proporción tiende a equipararse en la Región de Tarapacá y a revertirse en la región de Ñuble. Ambos casos son especialmente llamativos, pues en 2019 contaban con mayoría de fiscalizadores con formación en SST. Entre los fiscalizadores que cuentan con formación reglada, para el año 2021 un 77,69 por ciento correspondía a ingenieros en prevención de riesgos, un 12,75 por ciento a profesionales de las ciencias de la salud, un 4,78 por ciento a técnicos en prevención de riesgos y un 4,78 por ciento a otros profesionales.

Cuadro 32

Cantidad de fiscalizadores de las SEREMI de Salud que cuentan con formación en SST por región, 2019 y 2021				
Regiones	2019		2021	
	Con formación en SST	Sin formación en SST	Con formación en SST	Sin formación en SST
Arica y Parinacota	5	0	5	0
Tarapacá	7	0	8	6
Antofagasta	9	0	9	0
Atacama	6	2	8	0
Coquimbo	9	2	7	1
Valparaíso	12	2	13	1
Metropolitana	53	7	83	7
Libertador Gral. Bdo. O'Higgins	16	0	13	3
Maule	19	1	8	3
Ñuble	4	1	2	5
Biobío	27	0	34	0
La Araucanía	7	0	10	0
Los Ríos	4	1	5	0
Los Lagos	11	0	8	0
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez	5	0	5	0
Magallanes y La Antártica Chilena	4	3	6	2
Total	198	19	224	28

*De acuerdo a lo planteado por SUSESO, si bien los fiscalizadores de las SEREMI agrupados bajo la categoría "sin formación en SST" no cuentan con cursos de posgrado o postítulo en SST, sí cuentan con al menos una capacitación en salud ocupacional, higiene ocupacional, ergonomía u otras materias específicas.
Fuente: SUSESO, "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST", en base a datos del DSO, DIPOL.

En lo que respecta a **actividades inspectivas**, ya sean por programa o espontáneas, las SEREMI realizan fiscalizaciones sobre condiciones generales en SST, investigación de accidentes y riesgos específicos.

Si se observa el estado de las inspecciones durante 2021, se constata que se realizaron en total 10.674 fiscalizaciones generales, cifra a la que habría que sumar 1.974 fiscalizaciones por accidentes laborales, 3.789 fiscalizaciones especializadas y 56.460 realizadas en el contexto Covid-19 en lugares de trabajo. Así, en el año 2021 tendríamos un total de 72.901 fiscalizaciones. Se destaca dentro de esa cifra la importante cantidad de fiscalizaciones realizadas por las unidades de salud ocupacional con el objeto de controlar la propagación del Covid-19 en los lugares de trabajo. La desagregación por regiones de estas últimas se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 33

Número de fiscalizaciones realizadas en lugares de trabajo en contexto Covid-19, 2021	
Regiones	Total
Arica y Parinacota	227
Tarapacá	343
Antofagasta	2.053
Atacama	590
Coquimbo	2.048
Valparaíso	3.602
Metropolitana	6.173
Libertador Gral. Bdo. O'Higgins	1.295
Maule	7.540
Ñuble	18.850
Biobío	2.254
La Araucanía	3.837
Los Ríos	2.249
Los Lagos	1.885
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez	376
Magallanes y La Antártica Chilena	3.837
Total	56.460

Fuente: Departamento de Salud Ocupacional (DSO), DIPOL, Subsecretaría de Salud Pública.

Si, desde otro ángulo, se considera la evolución y distribución de las **fiscalizaciones generales** de las SEREMI según los sectores de actividad económica, entre 2018 y 2021 éstas han tendido a concentrarse en la industria manufacturera, construcción, agricultura y pesca y comercio. Además, se aprecia un descenso importante en la cantidad de fiscalizaciones en el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones, mientras que han aumentado considerablemente las realizadas en el sector correspondiente a otras actividades de servicios.

Cuadro 34

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud por sector económico, 2018-2021				
Sectores económicos	2018	2019	2020	2021
Construcción	1.825	1.744	726	1.412
Agricultura y pesca	1.878	1.705	788	1.081
Ganadería	--	137	--	181
Industria manufacturera	2.574	4.934	695	2.288
Electricidad, gas y combustible	82	49	63	45
Comercio al por mayor y al por menor	201	1.128	649	1.449
Explotación de minas y canteras	268	269	89	363
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.546	725	299	556
Hoteles y restaurantes	336	292	200	200
Servicios sociales y de salud	743	485	369	550
Otras actividades de servicios	793	989	155	1.359
Intermediación financiera	40	16	85	49
Administración pública y defensa	250	153	266	141
Educación	413	300	58	326
Otros servicios	869	--	--	--
Otros no clasificados	2.705	1.176	953	674
Total	14.523	14.102	5.395	10.674

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

En lo que respecta a **inspecciones por investigación de accidentes**, es preciso señalar que los accidentes que cumplen con los criterios establecidos por la SUSESO son notificados por las entidades empleadoras a través de un *Call Center* dispuesto por el MINSAL para estos fines. Este centro de llamados opera interactuando con el Sistema MINSATEP (Módulo de Información en Salud de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales), el cual informa de manera inmediata, a través de correo electrónico, a las entidades fiscalizadoras (SEREMI de Salud y Direcciones Regionales del trabajo) para iniciar las acciones de investigación y fiscalización.

El Módulo MINSATEP se encuentra operativo desde fines del año 2018 y recoge toda la información referente al historial de fiscalización de cada caso notificado. De este modo, permite a las SEREMI de Salud vigilar los accidentes laborales graves y fatales. De acuerdo con los datos presentados en el cuadro que presentamos a continuación, cerca del 85 por ciento de los accidentes notificados en este sistema tiene la categoría de accidentes graves y un 15 por ciento corresponde a accidentes fatales.

Además, la respuesta de la autoridad sanitaria ha cubierto entre el 80 y el 85 por ciento de los casos, con lo cual ha superado –a nivel nacional– la meta de 60 por ciento a que se hubo comprometido el Departamento de Salud Ocupacional en la Estrategia nacional de salud 2011-2020.

Cuadro 35

Cantidad de fiscalizaciones por accidentes del trabajo realizadas por las SEREMI de Salud				
Año	Accidentes graves	Accidentes fatales	Notificaciones Call Center	Expediente por fiscalización
2020	3.691	570	3.037	2.563
2021	4.004	697	3.555	2.963
2022	4.556	747	4.012	3.189

Fuente: Registros de MINSATEP del sistema MIDAS de la Autoridad Sanitaria.

En relación a las fiscalizaciones realizadas por las SEREMI sobre **agentes o factores de riesgo específicos**, se observa un descenso en la cantidad de fiscalizaciones totales –una tendencia que, si bien se agudiza durante 2020, ya se anunciaba en 2019. Durante 2021, se realizaron 3.789 fiscalizaciones, lo que importa una recuperación de la actividad inspectora pero todavía muy por debajo del total de los años 2018 y 2019.

Cuadro 36

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud por agente o factor de riesgo específico, 2018-2021				
Materia	2018	2019	2020	2021
Sílice	851	559	171	331
Ruido	1.429	987	375	684
Condiciones generales de SST	1.255	1.761	694	990
Psicosocial	1.608	929	328	589
Musculoesquelético	1.564	991	299	564
Plaguicidas	989	759	363	614
Hipobaria	77	60	3	14
Hiperbaria intermitente crónica	0	0	0	3
Total	7.682	6.146	2.233	3.789

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST", en base a datos del DSO, DIPOL.

Si se atiende al carácter de las fiscalizaciones sobre agentes de riesgo específicos, solo en 2018 las fiscalizaciones programadas superaron a las fiscalizaciones espontáneas. Desde entonces, las fiscalizaciones de las SEREMI han tendido a ser de carácter espontáneo, e incluso durante 2021 su número representó una abrumadora mayoría.

Entre las materias fiscalizadas por demanda espontánea durante 2021, los agentes o factores de riesgo más atendidos corresponden al ítem condiciones generales de la salud y la seguridad en el trabajo (28,88 por ciento), seguido por las fiscalizaciones por ruido (18,14 por ciento), plaguicidas (16,69 por ciento), riesgos psicosociales (13,61 por ciento), trastornos de carácter musculoesquelético (13,02 por ciento) y sílice (9,29 por ciento). En cuanto a los agentes o factores de riesgo fiscalizados por programa, debe destacarse que la mayor parte de las fiscalizaciones corresponden a los ámbitos psicosocial (31,54 por ciento), musculoesquelético (30,32 por ciento), ruido (17,36 por ciento) y plaguicidas (12,22 por ciento).

Cuadro 37

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud según agente o factor de riesgo específico y origen 2018-2021

Agentes o factores de riesgo	2018		2019		2020		2021	
	Progr.	Esp.	Progr.	Esp.	Progr.	Esp.	Progr.	Esp.
Sílice	306	545	121	559	16	155	17	314
Ruido	792	637	500	987	77	298	71	613
Condiciones generales de SST	488	767	317	1.761	53	641	14	976
Psicosocial	949	659	499	929	80	248	129	460
Musculoesquelético	938	626	516	991	69	230	124	440
Plaguicidas	482	416	398	759	71	292	50	564
Hipobaria	17	60	8	60	0	3	1	13
Hiperbaria intermitente crónica	--	--	--	--	--	--	3	0
Total	3.972	3.710	2.359	6.146	366	1.867	409	3.380

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST", en base a datos del DSO, DIPOL.

En este mismo ámbito, hay que destacar que, a partir de la aprobación de la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo en 2016, se asumió como compromiso de la autoridad sanitaria intensificar "la fiscalización de los protocolos de vigilancia de agentes y factores de riesgo normados por el MINSAL en el período de vigencia de la Política". Ante esto, el sector tomó la decisión de modernizar la fiscalización en salud ocupacional adoptando las "Fichas de fiscalización en salud ocupacional", mediante las que se ha buscado estandarizar la planificación de los programas de fiscalización y los instrumentos que se utilizan en terreno. Actualmente, se cuenta con el módulo de programación e instrumentos de fiscalización móvil *(tablets)* asociados al sistema MIDAS de TIC del MINSAL, así como instrumentos de fiscalización digitalizados para los agentes sílice, ruido ocupacional, factores de riesgos psicosociales en el trabajo, factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos laborales, hipobaria por altura geográfica, plaguicidas y condiciones generales de SST.

Desde entonces, la fiscalización de riesgos protocolizados a través de la plataforma móvil ha tenido los resultados que se exponen en el siguiente cuadro. Debe aclararse que la disminución de los años 2020 y 2021 se explica por el impacto que en materia de fiscalización causó la pandemia del Covid-19.

Cuadro 38

Actividades realizadas en el marco de fiscalizaciones de riesgos protocolizados desarrolladas por las SEREMI de Salud, 2017-2022

Región	Centros de trabajo visitados						Número de fichas aplicadas					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arica y Parinacota	48	90	75	25	27	35	110	228	186	25	74	104
Tarapacá	37	130	78	14	5	15	52	167	135	14	5	25
Antofagasta	69	202	252	70	114	225	74	207	271	71	120	245
Atacama	184	213	166	12	17	113	423	609	384	13	38	248
Coquimbo	102	175	184	14	62	48	153	210	239	16	77	62
Valparaíso	104	323	211	66	152	165	114	392	382	66	205	228
O'Higgins	130	502	1063	312	376	298	144	577	1389	336	588	440
Maule	201	788	658	129	62	414	272	1400	1185	145	95	756
Biobío	163	291	305	60	57	141	204	353	392	24	82	245
Ñuble	-	86	119	24	178	140	-	92	147	77	201	173
Araucanía	75	357	412	169	263	352	91	514	559	216	360	465
Los Ríos	78	177	200	118	203	215	202	495	542	31	582	667
Los Lagos	112	338	397	31	133	186	214	779	966	124	371	496
Aysén	103	264	257	57	28	77	113	435	343	58	38	97
Magallanes	119	146	119	20	68	249	123	167	120	20	68	249
Metropolitana	87	735	799	240	443	635	108	1057	1265	271	882	1217
Total	1.612	4.817	5.295	1.361	2.188	3.308	2.397	7.682	8.505	1.507	3.786	5.717

Fuente: Departamento de Salud Ocupacional, DIPOL, MINSAL.

Por otra parte, no puede perderse de vista que, de acuerdo al artículo 65 de la Ley Nº 16.744, las SEREMI de Salud también tienen **competencias fiscalizadoras sobre los organismos administradores**, tanto sobre sus instalaciones médicas como sobre la forma y condiciones en que otorgan prestaciones médicas y sobre la calidad de las actividades de prevención que realicen. Como se señaló en la subsección 2.6 respecto de los avances en la implementación del Programa nacional de SST, entre 2018 y 2021 la cantidad de fiscalizaciones sobre organismos administradores y administradores delegados se ha mantenido relativamente estable, con la salvedad de una baja importante durante el año 2020 por los motivos ya conocidos y una cantidad de fiscalizaciones en 2021 que se vuelve a acercar a los niveles de 2018 y 2019.

Cuadro 39

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por las SEREMI de Salud según agente o factor de riesgo específico y origen, 2018-2021				
Entidades	2018	2019	2020	2021
Organismos administradores	165	156	76	149
Administradores delegados	7	8	3	6
Total	171	164	79	155

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST, "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST", en base a datos del MINSAL.

Como consecuencia de las acciones de fiscalización de las SEREMI de Salud sobre los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744, en 2021 se iniciaron 96 sumarios sanitarios, se emitieron 17 actas con observaciones y exigencias sanitarias y se dejaron 42 actas de constancia por no detectarse incumplimiento.[448] Este total de 155 acciones casi duplica el correspondiente al 2020, año en el que se iniciaron 43 sumarios sanitarios y se dejaron 36 actas de constancia por no detectarse incumplimientos.[449]

Por último, y de acuerdo con los artículos 7 y 83 del Código Sanitario, la autoridad otorga distintas formalizaciones o autorizaciones para ciertas actividades productivas, lo cual también representa un control preventivo en materias de SST. Se resumen a continuación estas actuaciones para los años 2018-2021.

Cuadro 40

Cantidad de pronunciamientos emitidos por la autoridad sanitaria				
Tipo de formalización o trámite	2018	2019	2020	2021
Autorización del plan de trabajo y disposición final de materiales con asbesto (MCA)	1.508	1.278	668	1.811
Registro experto en prevención de riesgos	11.263	8.763	4.645	4.294
Certificación para competencias de operadores de calderas y autoclaves	5.125	4.232	1.192	3.550
Autorización de profesionales para efectuar revisiones y/o pruebas de calderas y generadores de vapor (incluye autoclaves)				9
Autorización sanitaria para trabajo sobre los 5.500 msnm*				5
Autorización de desempeño en instalaciones radioactivas de 1ª, 2ª o 3ª categoría	9.435	9.397	5.456	10.163
Autorización para dictado de curso de protección radiológica	362	466	628	850
Autorización de empresa aplicadora de plaguicidas de uso sanitario y doméstico. Autorización de empresa aplicadora aérea de plaguicidas	138	0	1.193	335

448. SUSESO (2022), "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".
449. SUSESO (2021), "VIII Memoria Anual Sistema Nacional SST".

Número de registro de calderas y autoclaves	2.694	672	1.329	1.066
Autorización de exportación de sustancias radiactivas				33
Autorización de importación de sustancias radiactivas y/o equipos con fuentes radiactivas				67
Certificado de destinación aduanera de sustancias radiactivas y equipos con fuentes selladas	294	335	267	366
Autorización de uso y disposición de sustancias radiactivas y equipos con fuentes selladas	251	225	274	180
Autorización de transporte y distribución de sustancias radiactivas de 2ª y 3ª categoría	314	362	281	356
Autorización sanitaria para almacenamiento transitorio de sustancias radiactivas (fuentes selladas, fuentes abiertas y equipos con fuentes radiactivas)	134	95	74	104
Autorización para operación de equipos generadores de radiaciones ionizantes móviles				114
Autorización para operación de instalaciones radiactivas y equipos de 2ª y 3ª categoría	964	1.191	725	1.570
Autorización de cierre temporal o definitivo de instalaciones radiactivas de 2ª categoría				80
Autorización para el abandono o desecho de sustancias radiactivas				32
Informes sanitarios establecimientos manufactureros y/o comerciales	4.266	4.015	3.610	4.309
Total	36.748	31.031	20.342	29.294

* Metros sobre el nivel del mar
Fuente: Departamento de Salud Ocupacional, DIPOL, MINSAL.

Instituto de Salud Pública (ISP)

Como se ha visto en la sección 2 del presente Perfil, el ISP desarrolla sus funciones en materia de SST a través del Departamento de Salud Ocupacional, dependiente directamente de la Dirección del Instituto. El Departamento de Salud Ocupacional, a su vez, se organiza en tres subdepartamentos y una unidad: el Subdepartamento de Ambientes Laborales, el Subdepartamento de Seguridad y Tecnología el Trabajo, el Subdepartamento de Salud de los Trabajadores y la Unidad de Equidad de Género en Salud del Trabajo.

En lo que respecta a la fiscalización en materias de SST, el ISP tiene entre sus funciones:

a) Realizar acciones de vigilancia dirigidas a determinar y evaluar los agentes y condiciones de riesgo en los lugares de trabajo y proponer las medidas de prevención correspondientes.

b) Intervenir en la autorización, control y fiscalización de las instituciones, laboratorios y establecimientos que se interesen en ser reconocidos oficialmente y que presten servicios de control y certificación de calidad relativa a elementos de protección personal.

c) Fiscalizar el cumplimiento de normas de calidad y acreditación en las materias de su competencia.

Además, de acuerdo con el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, el ISP tiene el carácter de laboratorio de referencia respecto de las materias contenidas en los títulos IV y V (artículo 117) y se encarga de la validación transitoria de las certificaciones

de origen de los elementos de protección personal (EPP) usados en los lugares de trabajo, en aquellos casos en los que no fuese posible aplicar el procedimiento establecido en el Decreto Nº 18 de 1982 del MINSAL (artículo 54).

La jefatura del Departamento de Salud Ocupacional posee la facultad de firmar oficios sobre las siguientes materias: evaluaciones de ambientes laborales; notificación de dosis significativa derivados de la vigilancia radiológica personal; oficios e informes de estudios; oficios y certificados de participación en los programas de evaluación externa de la calidad; y finalmente puede autorizar o denegar, mediante resolución, la solicitud del ingreso al Registro de Fabricantes e Importadores de elementos de protección personal.

Si se considera el despliegue de acciones del ISP vinculadas al ámbito de la fiscalización en SST entre 2018 y 2021, debe considerarse, en primer lugar, la ejecución de programas de fiscalización de los laboratorios autorizados para controlar y certificar la calidad de los elementos de protección personal (EPP). En este sentido, el ISP es la única entidad que fiscaliza a los laboratorios que prestan servicios de control y certificación de EPP y, a través de su departamento de Salud Ocupacional, ha ejecutado en forma sistemática desde 2009 este tipo de programas de fiscalización.

De acuerdo a la información consignada en su sitio web, hacia 2017 existían tres instituciones, laboratorios o establecimientos autorizados por el ISP para certificar la calidad de EPP: el Centro de Estudios de Medición y Certificación de Calidad (CESMEC S.A.), la Asesoría Integral Calzados y Textiles (CALTEX Ltda.) y el Laboratorio Higiene Industrial de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Durante los últimos cuatro años, los planes se han ejecutado ininterrumpidamente, aunque durante 2020 los esfuerzos se concentraron en la evaluación de la calidad de los EPP a utilizar durante la emergencia sanitaria originada por la pandemia del Covid-19.[450]

Por otra parte, cabe destacar la tarea de fiscalización del ISP sobre la validación de certificaciones extranjeras de EPP, en tanto es muy amplia su importación y al mismo tiempo es baja la cobertura de la certificación a nivel nacional. En este contexto, la institución ha creado un Registro de Fabricantes e Importadores de EPP, que contaba hacia 2019 con alrededor de 2.400 registros.[451]

Además, el ISP realiza la labor de fiscalización y calibración de equipos medidores, específicamente de sonómetros, dosímetros y calibradores acústicos de terreno. En el año 2019, se calibraron 129 sonómetros, 116 dosímetros y un calibrador acústico, y en 2020, se calibraron 15 sonómetros y 19 calibradores acústicos.

Por último, con el objetivo de mejorar la calidad de las prestaciones de salud de los trabajadores, el ISP ejecuta diferentes programas de evaluación externa de calidad dirigidos a diversas instalaciones o laboratorios que realizan prestaciones en materias de SST. Entre los años 2018 y 2021 los principales programas desplegados han sido los siguientes: Programa de Evaluación Externa de la Calidad de Centros Audiométricos (PEECCA), el Programa de Evaluación Externa de la Calidad de los Proveedores en Evaluaciones de Exposición a Ruido Ocupacional (PEECA-P), Programa de Evaluación Externa de la Calidad de Laboratorios Dosimetría Personal (PEECA-DP), Programa de Evaluación Externa de la Calidad Ensayos de Aptitud (PEECA-EA) y Programa de Evaluación Externa

450. SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST" e ISP, "Covid-19, Memoria de los dos primeros años de pandemia".

451. Respecto al análisis del Registro de Fabricantes e Importadores de EPP, véase la sección 5 del presente informe.

de Calidad de Laboratorios de Ensayo. Estos programas se analizarán con mayor detalle en la sección 6 de este documento.

Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)

Como se señalaba en la sección 2 del presente Perfil, son funciones exclusivas del SERNAGEOMIN:

a) Controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas y exigencias establecidas en el Reglamento y aquellas dictadas por el Servicio.

b) Investigar los accidentes del trabajo con lesiones a las personas o daños graves a la propiedad que el Servicio estime convenientes, sin perjuicio de lo cual el Servicio deberá investigar siempre aquellos accidentes que hayan causado la muerte de un trabajador.

c) Exigir el cumplimiento de las acciones correctivas que resulten de las atribuciones anteriores.

Pero además, el SERNAGEOMIN cumple un rol formativo en el sector de la minería, en busca de desarrollar una cultura de la prevención en el área. A continuación, damos cuenta del volumen y formación del personal dedicado a labores de inspección, de las fiscalizaciones realizadas y de las labores desplegadas en el ámbito preventivo y de capacitación.

En cuanto a los **recursos humanos involucrados en tareas de fiscalización**, hacia fines del año 2021 el Servicio contaba con 61 inspectores de seguridad minera distribuidos en 10 Direcciones Regionales. Debe destacarse que la cantidad total de inspectores experimenta un relativo retroceso o, al menos, cierto estancamiento, pues si bien hacia 2009 el número de inspectores de seguridad era de apenas 18, para 2015 esta cifra ya había aumentado a 69. Es decir, mientras que en la década de 2010 se observó un importante aumento, desde entonces éste ha tendido a detenerse.

Por otra parte, si se considera la distribución de los inspectores de seguridad minera en las diferentes Direcciones Regionales, se observa que las regiones de Antofagasta, Atacama, Coquimbo y la Zona Centro concentran a la mayor parte de los fiscalizadores.

Cuadro 41

Número de inspectores de SERNAGEOMIN según Dirección Regional, 2018-2021				
Direcciones regionales	2018	2019	2020	2021
Arica y Parinacota	2	3	3	3
Tarapacá	2	4	4	4
Antofagasta	9	9	9	10
Atacama	14	13	12	13
Coquimbo	21	15	16	13
Zona Centro	10	9	8	8
O'Higgins	3	3	2	3
Maule	1	1	1	--
Zona Sur	4	4	4	4
Magallanes y Antártica Chilena	2	3	3	3
Total	68	64	62	61

* La Dirección Regional Zona Centro corresponde a las regiones Metropolitana y de Valparaíso, mientras que la Dirección Zona Sur corresponde a las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo. En el caso de 2021, SUSESO presenta de manera agrupada los datos correspondientes a las regiones de O'Higgins y Maule.
Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST", en base a datos del Dpto. de Fiscalización de SERNAGEOMIN.

Entre las políticas del SERNAGEOMIN se encuentra la mejora continua de los estándares profesionales de sus funcionarios, quienes han tomado diversos cursos y capacitaciones que el propio centro de capacitación del Servicio imparte tanto a sus fiscalizadores como a sus monitores de seguridad y a los trabajadores del sector minero. El alcance más preciso de estas actividades de formación se tratará en la sección 7 del presente documento.

En relación con las fiscalizaciones realizadas por SERNAGEOMIN, debe destacarse que a nivel nacional el volumen de inspecciones ha tendido a ser relativamente constante entre 2018 y 2021, tendencia que se replica en la mayor parte de las Direcciones Regionales. Atendiendo a la distribución de las fiscalizaciones, estas se han concentrado especialmente en las regionales de Antofagasta, Atacama, Coquimbo y en la Zona Centro, distribución que coincide con la de los inspectores de seguridad minera.

Si bien la cantidad de fiscalizaciones totales de 2021 es ligeramente menor que la de años anteriores, debe considerarse que en los últimos años las tareas de inspección de SERNAGEOMIN ha tendido a orientarse, no tanto por la cantidad sino por un criterio de focalización, de modo de centrarse en los puntos débiles detectados por el servicio. Y estos puntos están asociados, por cierto, a la ocurrencia de accidentes graves y/o fatales y a la detección de sus causas.[452] Respecto de la cantidad de fiscalizaciones, debe destacarse que durante 2020 y 2021 se mantuvo una importante labor

452. SUSESO, "VII Memoria Anual de Sistema SST". Según datos de SERNAGEOMIN, el 75 por ciento de los accidentes fatales son causados por golpeado de roca, caída desde altura, accidentes ocasionados por vehículos motorizados y atrapamiento. Para más información respecto a la accidentabilidad en el sector minero, véase la sección 12.

fiscalizadora pese a las dificultades originadas por la pandemia por Covid-19, y que se ha registrado una ligera baja en 2022.

Cuadro 42

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por SERNAGEOMIN por Dirección Regional, 2018-2022					
Direcciones regionales	2018	2019	2020	2021	2022
Arica y Parinacota	313	282	264	271	189
Tarapacá	381	437	537	510	556
Antofagasta	1.691	1.594	1.675	1.689	1.794
Atacama	2.225	2.173	2.085	2.144	1.892
Coquimbo	2.869	1.902	2.936	2.945	2.841
Zona Centro	1.801	1.617	1.739	1.612	1.497
O'Higgins	488	456	455	466	478
Maule	144	148	145	137	131
Zona Sur	582	591	346	492	485
Magallanes y Antártica Chilena	239	345	301	291	316
Total	10.733	10.545	10.483	10.557	10.179

* La Dirección Regional Zona Centro corresponde a las regiones Metropolitana y de Valparaíso, mientras que la Dirección Zona Sur corresponde a las regiones Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
Fuente: SERNAGEOMIN, "Anuarios de la Minería de Chile", de 2018 a 2022.

Además, es necesario destacar que SERNAGEOMIN ha realizado distintas fiscalizaciones en conjunto con organismos públicos que poseen facultades fiscalizadoras en materias diferentes. Entre las instituciones con las que ha colaborado se encuentran la Superintendencia del Medio Ambiente, la Corporación Nacional Forestal (CONAF), la DIRECTEMAR, la Gobernación Marítima, las SEREMI de Salud y la DT.

A partir de las fiscalizaciones realizadas, SERNAGEOMIN genera cada año una serie de **medidas correctivas** orientadas a mejorar las condiciones de seguridad.

Cuadro 43

Medidas correctivas realizadas por SERNAGEOMIN, 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Medidas correctivas	10.650	10.510	9.124	8.683

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST, "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST", en base a datos del Dpto. de Fiscalización de SERNAGEOMIN.

Entre estas medidas también se consideran aquellas que apuntan a mejorar la calidad de las fiscalizaciones. Entre 2018 y 2021, estas últimas fueron:

- Contratación de profesional ingenieril con especialidad en geomecánica para hacerse cargo de la planificación y ejecución de un programa especial de fiscalización en la materia.
- Levantamiento de información estadística minera de accidentes fatales y graves por causa de caída de rocas.
- Levantamiento de brechas de conocimiento y experiencia entre los fiscalizadores respecto de los modelos geológicos y geomecánicos de los yacimientos mineros, y establecimiento de un plan de formación y capacitación para cubrir esas brechas.
- Levantamiento de información respecto a faenas mineras que pueden presentar problemas geomecánicos.
- Establecimiento de faenas piloto o prioritarias de fiscalización en el ámbito geotécnico/geomecánico y realización de visitas técnicas en conjunto con los ingenieros fiscalizadores de la regional correspondiente.
- Apoyo técnico en accidentes ocurridos con caída de roca, de alto potencial y graves ocurridos durante el año.
- Inicio de trabajos para actualizar procedimientos, instructivos y reglamentos vinculados con la fiscalización.

En virtud de que las fiscalizaciones de SERNAGEOMIN habían dado cuenta de que en la mediana y gran minería habían incorporado estrictas medidas de control en las faenas, durante 2021 el servicio continuó un trabajo, desplegado desde 2002 e inaugurado con el Decreto Supremo Nº 132 antes descripto, orientado al perfeccionamiento de las normativas de fiscalización para la pequeña minería.

▶ Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR)

Como se analizó en la sección 2, la DIRECTEMAR vela por el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales vigentes, en busca de dar seguridad marítima, proteger la vida humana en el mar, zonas fluviales y lacustres, preservar el medioambiente acuático y los recursos naturales marinos, ejercer la policía marítima y fiscalizar y regular las actividades que se desarrollan en el ámbito marítimo de su jurisdicción.[453]

Mediante la Resolución Ord. Nº 3.400/1 VRS de 2019, la DIRECTEMAR estableció políticas permanentes orientadas al área jurisdiccional de la autoridad marítima. Entre éstas, la Política de prevención de riesgos define a la Dirección de Seguridad y Operaciones Marítima (DIRSOMAR) como el organismo sectorial de seguridad del sector marítimo, portuario, pesquero y acuícola, responsable de desarrollar, establecer y fortalecer un marco normativo de las medidas de seguridad que las empresas del sector deben adoptar para controlar la exposición de los trabajadores a accidentes y enfermedades profesionales.

Entre las actividades que la DIRSOMAR debe realizar, a través del Departamento de Prevención de Riesgos y de los Mandos Ejecutores (gobernaciones marítimas y capitanías de puerto), se encuentran las siguientes:

453. Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, aprobado por la Resolución C.J.A. Ord. Nº 6415/1624 del 2 de junio de 2021.

a) Resguardar la coherencia entre el marco normativo de las medidas de seguridad y las disposiciones marítimas de seguridad y salud en el trabajo aplicables en Chile.

b) Definir y supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad en las faenas mediante el desarrollo y ejecución de un plan anual de inspecciones, auditorías, capacitaciones y entrenamiento.

c) Coordinar y supervisar la gestión de las gobernaciones marítimas y las capitanías de puerto en relación con el transporte, manipulación y almacenamiento de sustancias peligrosas.

d) Proponer acciones para optimizar la seguridad en los puertos estatales y privados.

e) Promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo instancias de comunicación con los diversos actores y promoviendo el desarrollo de una cultura preventiva en las empresas del sector.

En relación con los recursos humanos, para cumplir las tareas correspondientes a materias de SST en los ámbitos mencionados, el Departamento de Prevención de Riesgos de la DIRSOMAR cuenta tanto con asesores expertos en prevención de riesgos acreditados ante los servicios de salud como con buzos profesionales. Estos últimos, dependientes técnicamente de la Dirección de Intereses Marítimos y Medio Ambiente Acuático (DIRINMAR), están encargados de fiscalizar el cumplimiento de las normas de buceo profesional y se distribuyen a lo largo del país en las gobernaciones marítimas y capitanías de puerto.

Durante los últimos años, la dotación de funcionarios vinculados a temáticas de SST se ha mantenido relativamente estable: entre 17 y 18 en el caso de los prevencionistas, y entre 43 y 45 en el caso de los buzos profesionales. La DIRECTEMAR contó en 2021 con 17 asesores en prevención de riesgos y 43 buzos profesionales dependientes. En relación con la dotación de personal de la DIRECTEMAR en 2015, se aprecia un aumento de los buzos y una ligera disminución de los expertos en prevención de riesgos, pues ese año la Dirección contaba con 19 prevencionistas y 39 buzos.

Cuadro 44

Cantidad de funcionarios de DIRECTEMAR en SST, 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Asesores en prevención de riesgos	18	17	17	17
Buzos profesionales	44	44	45	43
Total funcionarios en SST	62	61	62	60

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST".

Entre otras actividades, el Departamento de Prevención de Riesgos desarrolla y ejecuta planes anuales de inspección y fiscalizaciones en conjunto con diferentes organismos sectoriales que cuentan con competencias en materias de SST. Entre los objetos de inspección se encuentran los recintos portuarios, los terminales marítimos, las empresas marítimo-portuarias, los astilleros, el personal de naves, los remolcadores, las caletas de pescadores y los centros de cultivo.

Si se consideran los datos reportados por la SUSESO en las Memorias Anuales del Sistema Nacional de SST, existen importantes diferencias entre las actividades de fiscalización registradas los últimos cuatro años. Durante el año 2021 se alcanzó un total de 2.845 fiscalizaciones, las cuales fueron

desarrolladas en conjunto con otros organismos públicos. En este tipo de fiscalizaciones destaca la colaboración con instituciones como la DT, SERNAGEOMIN, las SEREMI de Salud o el Servicio Agrícola Ganadero (SAG).[454] Además, la SUSESO reporta la cantidad de patrullajes de las policías de puerto, que se han mantenido por sobre los 10.000 y alcanzaron los 17.319 patrullajes durante 2021.

Cuadro 45

Cantidad de actividades fiscalizadoras de DIRECTEMAR en SST, 2018-2021				
Actividad	2018	2019	2020	2021
Fiscalizaciones conjuntas	2.787	262	403	2.845
Patrullajes	15.150	13.806	10.693	17.319

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST".

Por último, debe destacarse que, a partir de los procesos de fiscalización, la DIRECTEMAR ha elaborado circulares marítimas y resoluciones en materias de SST: durante 2019 se elaboró la ya citada Resolución Ord. Nº 3.400/1 VRS. del 26 de junio de 2019; en 2020 se elaboraron nueve circulares marítimas y 37 resoluciones; y en 2021 se elaboraron cinco circulares marítimas y las autoridades marítimas locales elaboraron 28 resoluciones en materias de SST.[455]

Otras instituciones asociadas al sistema de inspección en SST

Además de las entidades analizadas en el presente capítulo, existen instituciones dependientes de otros ministerios que tienen participación en el sistema de inspección en SST. Entre ellas se destacan: el Servicio Agrícola Ganadero (SAG), la Subsecretaría de Electricidad y Combustibles (SEC), la Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN) y la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC).

Tratándose de instituciones que cuentan con menores atribuciones en materias de SST, sus actividades en este ámbito no se reportan sistemáticamente en las memorias anuales del Sistema Nacional de SST de la SUSESO ni en los anuarios institucionales respectivos. Aun así, se considera que desempeñan un papel relevante en el sistema de fiscalización en sectores específicos. A continuación, detallamos las funciones y atribuciones de cada organismo en materia de SST.

En primer lugar, de acuerdo al Decreto Ley Nº 3.557 de 1980 y la Resolución Nº 3.670 de 1999, el **Servicio Agrícola Ganadero (SAG)** tiene entre sus funciones la regulación, restricción o prohibición de la fabricación, importación, venta y aplicación de plaguicidas, así como la disposición de los avisos de prevención que resulten necesarios para su aplicación y el ordenamiento del decomiso de plaguicidas que sean considerados inconvenientes o peligrosos.[456] El SAG se distribuye en el

454. Las Memorias Anuales del Sistema Nacional de SST reportan también, en los anexos correspondientes a DIRECTEMAR, el conjunto de actividades de fiscalización de cada gobernación marítima. Sin embargo, existen casos en que se indica el tipo de fiscalización pero no se precisa su número, mientras que en otros se reportan grandes cantidades de fiscalizaciones sin indicar la materia fiscalizada.

455. SUSESO, "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

456. Véase: https://www.sag.gob.cl/ambitos-de-accion/fiscalizacion

territorio nacional en 16 oficinas regionales, 66 oficinas sectoriales, 96 controles fronterizos fito y zoo sanitarios y 11 laboratorios de diagnóstico con avanzada tecnología de análisis. Además, el SAG trabaja en coordinación con diferentes instituciones públicas y privadas en instancias como los comités regionales de plaguicidas.

En segundo lugar, de acuerdo con la Ley Nº 18.410, modificada por la Ley Nº 20.936 de 2016, la **Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)** tiene entre sus funciones la fiscalización del cumplimiento de las reglamentaciones y normas técnicas sobre la generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de combustibles líquidos, gas y electricidad, así como la fiscalización de la seguridad de las instalaciones y medios para dichas actividades. Además, la SEC es la entidad encargada de autorizar y fiscalizar las tareas de los organismos de certificación, organismos de inspección y otras entidades de control, quienes realizan las pruebas o ensayos necesarios para certificar productos, máquinas, instrumentos, equipos, aparatos y materiales eléctricos, de gas y de combustibles líquidos. En el mismo sentido, la SEC debe mantener un registro de estos organismos.

En tercer lugar, de acuerdo con la Ley de Seguridad Nuclear Nº 18.302 de 1984, modificada por la Ley Nº 19.825 de 2002, la **Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)** está a cargo de la seguridad nuclear y la radioprotección, así como de la evaluación, autorización y fiscalización de los planes de protección física de instalaciones y materiales nucleares, así como de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y normativas para cada práctica nuclear y radiactiva de primera categoría que opere en el país. Según lo estipulado por el Decreto Supremo Nº 3 del MINSAL, de 1985, la CCHEN puede efectuar pruebas de dosimetría personal. En ese sentido, entre sus acciones más recientes debe considerarse la actualización en 2021 del Convenio entre la CCHEN y el ISP 047 de 1995, donde se define la irradiación de dosímetros para evaluar el 100 por ciento de servicios de dosimetría personal externa.

En cuarto lugar, en conformidad con la Ley Nº 16.752 de 1968, la **Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)** tiene, entre otras funciones, fiscalizar las actividades de la aviación civil, inspeccionar las aeronaves matriculadas en Chile para determinar sus condiciones y estado para el vuelo, dictar las instrucciones necesarias para el resguardo de la seguridad de la navegación aérea y de los recintos aeroportuarios, y otorgar los certificados de aeronavegabilidad. Asimismo, es deber de la DGAC mantener el registro correspondiente. Por último, la DGAC es la encargada de la investigación de accidentes de aeronaves civiles.

▶ Mecanismos de coordinación asociados al sistema de inspección en SST

Además de las experiencias de coordinación interinstitucional ya mencionadas en las secciones anteriores, es importante citar el mecanismo previsto en el artículo 191 párrafo 3º del Código del Trabajo, que establece un procedimiento de exclusión de actuación para evitar que dos organismos fiscalizadores con competencias concurrentes intervengan de forma simultánea: “cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad se constituya en visita inspectora en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento”. Sin embargo, este mecanismo de exclusión no puede considerarse suficiente para lograr una adecuada unidad de acción y una seguridad jurídica de los sujetos objeto de inspección, ni tampoco para evitar duplicidad e interferencia en las funciones inspectivas.

4. Recursos financieros y presupuestarios para la seguridad y salud en el trabajo

Realizar una valoración cuantitativa de la totalidad de los recursos económicos puestos a disposición del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo resulta una tarea compleja, debido tanto a la dispersión institucional que caracteriza al sistema como al hecho de no contar con la totalidad de la información desagregada. No obstante, en esta sección se presentará un conjunto de datos desagregados que han podido obtenerse de los principales organismos públicos, y algunos privados, con responsabilidades en SST, a partir de los cuales será posible tener una idea aproximada de dicha valoración.

Recursos del presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El MINTRAB tiene un lugar central en lo que respecta al financiamiento de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, tanto por la administración directa de recursos como, fundamentalmente, por la regulación del presupuesto del seguro social.

De los presupuestos totales asignados en 2021 y 2022 al MINTRAB pueden destacarse algunas partidas que tienen especial relevancia en el ámbito de la seguridad y salud laboral:

Cuadro 46

Detalle de algunas partidas del presupuesto MINTRAB 2021-2022 (en M$)		
	2021	2022
Subsecretaría de Trabajo	32.748.506	32.757.227
Dirección del Trabajo	69.135.539	81.110.070
Subsecretaría de Previsión Social	6.353.784	6.405.424
Estudios requeridos por el Consejo Consultivo y/o Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo	35.195	
Superintendencia de Seguridad Social	14.150.496	15.108.116
Instituto de Seguridad Laboral	120.921.553	140.025.525
Total presupuesto MINTRAB	10.523.593.156	9.835.120.457

Fuente: Ley de Presupuestos 2021 y 2022.[457]

457. http://www.dipres.gob.cl/597/articles-229524_doc_pdf.pdf y https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-14594-34905.html#proyecto_ley

Si bien tampoco es posible definir con exactitud qué recursos efectivamente han sido destinados específicamente a las materias de seguridad y salud en el trabajo, cabe esperar que estos representen una parte significativa en la medida en que los recursos del ministerio se distribuyen atendiendo a sus ámbitos de acción y sus objetivos estratégicos. Así, para el período 2020-2022, el ámbito de acción Nº 5 corresponde a "Seguridad y salud en el trabajo", mientras que el objetivo estratégico Nº 4 es "Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como las de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado. Asimismo, promover la generación de protocolos sanitarios para la protección de los trabajadores en caso de crisis sanitaria".[458]

Además, cada año el MINTRAB establece, mediante Decreto Supremo, el presupuesto del año siguiente para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.[459] A través del decreto se regulan determinados traspasos de aportes monetarios desde y hacia diferentes instituciones que forman parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Específicamente, dichos decretos establecen:

- El traspaso de aportes de las empresas con administración delegada al ISL.
- El traspaso de aportes del ISL al Fondo de Pensiones Asistenciales.
- El traspaso de aportes del ISL y las empresas con administración delegada a la Subsecretaría de Salud Pública, con objeto de ser distribuidos entre los servicios de salud para el financiamiento del seguro escolar.
- El traspaso de aportes del ISL al MINSAL, a través de la Subsecretaría de Salud Pública para financiar el desarrollo de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales y el funcionamiento de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE).
- El porcentaje que las mutualidades de empleadores (ACHS, MUSEG, IST) podrán destinar a gastos de administración y a reserva de eventualidades.
- Los montos mínimos que las mutualidades de empleadores deberán destinar a gastos en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Así, en lo que concierne directamente al MINTRAB, se destacan los traspasos de las empresas de administración delegada hacia el ISL. Entre 2018 y 2022, el principal flujo en esa dirección ha sido equivalente al 50 por ciento de las cotizaciones que a las empresas les hubiere correspondido por conceptos de cotizaciones básica y adicional. Además, se han traspasado las cotizaciones destinadas al financiamiento del seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectadas por una condición grave de salud (SANNA), regulado por la Ley Nº 21.010. La cotización para estos efectos ha pasado de un 0,015 por ciento de las remuneraciones imponibles en 2018 a un 0,02 por ciento en el año 2019 y a un 0,03 a partir del año 2020.[460]

458. Los ámbitos de acción y objetivos estratégicos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social pueden consultarse en: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-246397_doc_pdf.pdf

459. Las transferencias presupuestarias y gastos se encuentran detalladas en el Título VII. Financiamiento del Libro I. Descripción General del seguro del "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

460. Decretos que establecen el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para 2018: Decreto Nº 66 de 2017; para 2019: Decreto Nº 2 de 2019; para 2020: Decreto Nº 57 de 2019; para 2021: Decreto Nº 46 de 2020; y para 2022: Decreto Nº 66 de 2021.

Recursos del Ministerio de Salud

En lo que respecta al MINSAL, deben destacarse, por un lado, las partidas presupuestarias generales y, por otro lado, los traspasos que se reciben de parte del ISL para el financiamiento de materias específicas.

A su vez, del presupuesto total asignado en 2021 al MINSAL, podemos desagregar dos partidas que tienen especial relevancia en el ámbito de la salud ocupacional:

Cuadro 47

Detalle de algunas partidas del presupuesto MINSAL 2021 (en M$)	
	2021
Subsecretaría de Salud Pública	516.168.426
Instituto de Salud Pública	34.688.893
Total presupuesto MINSAL	17.448.415.232

Fuente: Ley de Presupuestos 2021.

Por otra parte, si bien tampoco hay información disponible sobre los recursos específicos destinados a los programas de salud ocupacional, sí podemos señalar que en 2018 el presupuesto asignado a la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (DIPOL), dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública, fue de M$ 84.297.107, de los cuales M$ 2.251.078 fueron destinados al Programa de salud ocupacional.[461]

Además, de acuerdo a lo estipulado por la regulación del presupuesto del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el MINSAL recibe, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, aportes del ISL y de las empresas con administración delegada. Estos recursos se destinan específicamente al financiamiento del seguro escolar, de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, y de la COMERE.

En relación con los traspasos destinados al financiamiento del seguro escolar, entre 2018 y 2022 han correspondido, por un lado, a un 2 por ciento de los ingresos totales del ISL con base en el mes anterior al mes anteprecedente al que se realiza el aporte, cifra sobre la que debe efectuarse el ajuste al mes subsiguiente conforme a los ingresos efectivamente recaudados. Para estos efectos, no se considera el aporte de las empresas con administración delegada anteriormente descripto. Por otro lado, las empresas con administración delegada traspasan un 2 por ciento de las cotizaciones que les habría correspondido, de acuerdo a las letras a) y b) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744.

Del total de los recursos correspondientes al seguro escolar, el ISL retiene un 1,4 por ciento para destinarlo al financiamiento de las prestaciones económicas del seguro, y transfiere a la Subsecretaría de Salud Pública un 98,6 por ciento a ser distribuido entre los servicios de salud y los establecimientos de salud experimentales para el financiamiento de las prestaciones médicas del seguro escolar.[462]

461. MINSAL, División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (DIPOL), Marzo 2018, https://dipol.minsal.cl/departamento-de-planificacion-y-gestion-estrategica/balance-de-gestion-dipol/

462. El presupuesto para el año 2018 determinaba que un 1,8 por ciento era retenido por el ISL para el financiamiento de prestaciones económicas y un 98,2 por ciento era transferido para el financiamiento de prestaciones médicas. Desde 2019 en adelante los porcentajes han correspondido a 1,4 y 98,6 por ciento respectivamente.

En cuanto a los traspasos destinados al financiamiento de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales y al funcionamiento de la COMERE, el Decreto Supremo Nº 66 de 2022 fijó en M$ 179.072 el monto mensual que el ISL debió aportar en 2022 para financiar el desarrollo de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, y en M$ 28.372 el monto mensual para el financiamiento de la COMERE.[463] Así, los montos destinados ratifican la tendencia de los últimos años: como se observa en el siguiente cuadro, los montos mensuales destinados a financiar labores de inspección y prevención han tendido a decaer, mientras que los montos mensuales destinados al funcionamiento de la COMERE han tendido a aumentar.

Cuadro 48

Montos mensuales traspasados por el ISL a la Subsecretaría de Salud Pública para financiar las labores de inspección y prevención y la COMERE, 2018-2022 (en M$)					
	2018	2019	2020	2021	2022
Labores de inspección y prevención	241.667	215.939,5	183.600	192.073,5	179.072
Funcionamiento COMERE	25.900	26.677	27.506	28.332	28.372

Fuente: Elaboración propia en base a decretos que establecen el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2018: Decreto Nº 66 de 2017; 2019: Decreto Nº 2 de 2019; 2020: Decreto Nº 57 de 2019; 2021: Decreto Nº 46 de 2020; 2022: Decreto Nº 66 de 2021.

Recursos del Ministerio de Minería

En lo que respecta al Ministerio de Minería, si observamos el presupuesto de 2021 podemos destacar la importancia de la partida del SERNAGEOMIN, que es especialmente relevante para el ámbito de la SST:

Cuadro 49

Detalle de algunas partidas del presupuesto - Ministerio Minería, 2021 (en M$)	
	2021
SERNAGEOMIN	15.600.393
Total presupuesto Ministerio Minería	27.144.357

Fuente: Ley de Presupuestos 2021.

Recursos de los organismos administradores

Por último, en materia presupuestaria debe destacarse la importancia de los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 y su desempeño. Respecto del conjunto de las tres mutualidades (ACHS, MUSEG e IST), durante los últimos tres años los resultados económicos

463. D.S. Nº 66, 28 de diciembre de 2021.

presentan la estructura y composición que se ilustra en el Cuadro 49, aunque conviene señalar que, como se verá más adelante, existen importantes diferencias entre los diversos organismos:

Cuadro 50

Resultados económicos de las mutualidades 2018-2021 (en M$)				
	2018	2019	2020	2021
Total ingresos ordinarios	851.911.000	906.137.353	859.196.037	987.867.195
Total egresos ordinarios	-825.080.000	-876.844.647	-881.902.214	-972.416.087
Margen bruto	26.881.000	29.292.706	-22.706.177	15.451.108
Otros ingresos (egresos)	29.145.000	41.026.935	52.978.116	69.806.886
Excedente	56.026.000	70.319.641	30.271.939	85.257.994

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO (2021 y 2022), "Informes de Gestión Económico-Financiera, Mutualidades de la Ley Nº 16.744", 2020 y 2021.[464]

Respecto del total de ingresos, la SUSESO informa que un 76 por ciento ($824.011.548) deriva de las cotizaciones de empresas afiliadas. Respecto de los egresos, un 17 por ciento ($171.717.514) está asociado a prestaciones económicas, un 33 por ciento ($326.594.440) a prestaciones médicas y un 19 por ciento ($189.553.783) a prestaciones preventivas.

En relación con los **ingresos por cotizaciones**, y si integramos los datos al ISL, es interesante notar que en el trienio 2019-2021, los ingresos por cotizaciones para los cuatro organismos administradores aumentaron en 2021, mientras que en 2020 habían conocido una sensible baja (-5,4 por ciento respecto de 2019) como consecuencia de la pandemia por Covid-19.

Cuadro 51

Ingresos por cotizaciones de los organismos administradores 2019-2021 (en M$)				
Organismo	2019	2020	2021	Diferencia de ingresos 2020-2021
ACHS	381.325.989	360.034.407	404.671.882	44.637.475
MUSEG	322.073.555	302.472.096	341.310.426	38.838.330
IST	82.185.786	77.665.331	78.029.240	363.909
ISL	79.221.030	77.658.172	128.595.952	50.937.780
Total	864.806.360	817.830.006	952.607.500	134.777.494

Fuente: SUSESO, "Informe de Gestión Económico-Financiera, Mutualidades de la Ley Nº16.744", 2021.[465]

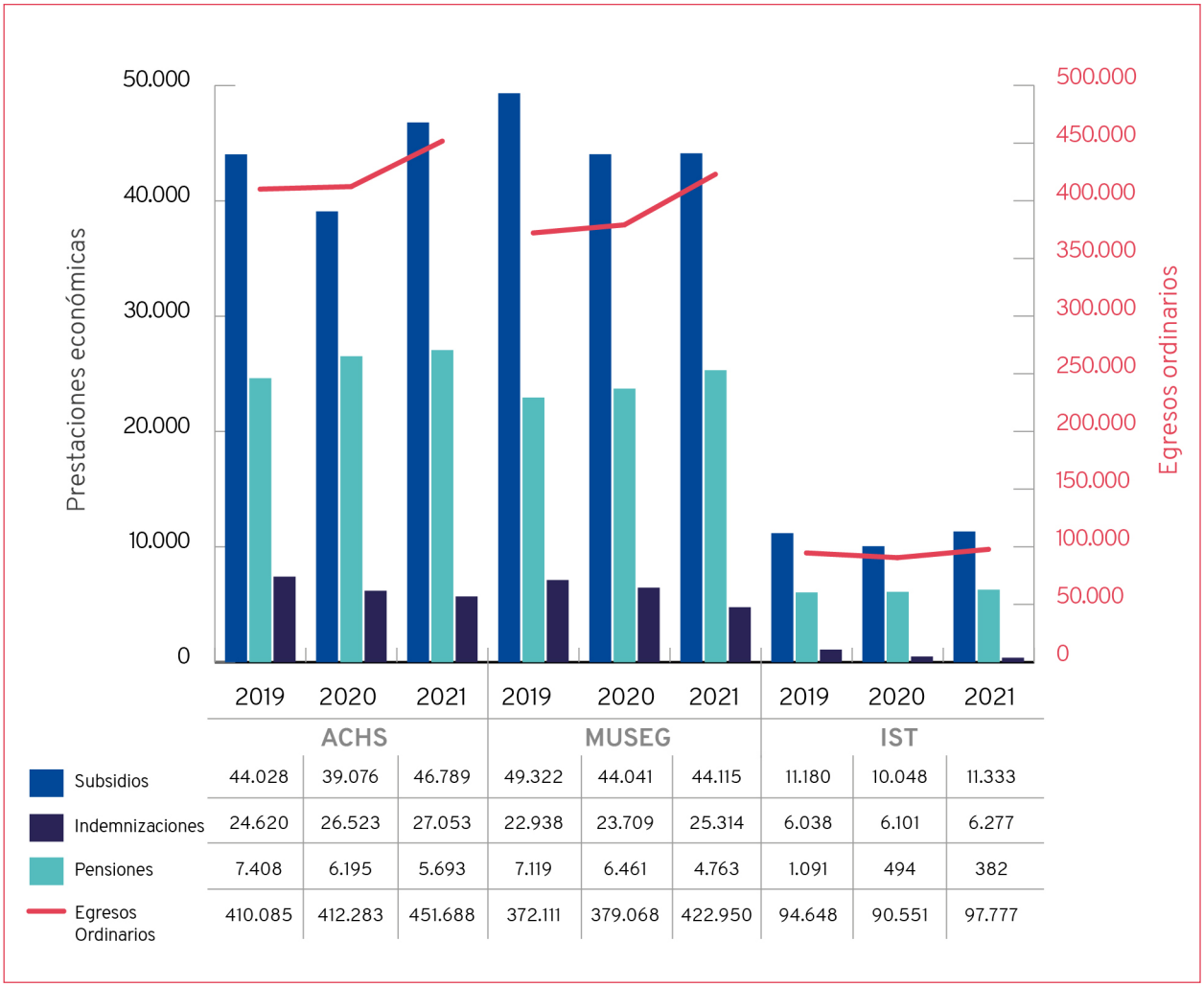
464. Los montos que la SUSESO reporta para el año 2018 son aproximados.

465. Disponible en: https://www.suseso.cl/605/articles-686013_recurso_1.pdf

Respecto a los **egresos por prestaciones económicas**, la SUSESO informa de gastos en subsidios, pensiones e indemnizaciones para el período 2019-2021, dentro de los cuales los gastos por indemnizaciones presentan tendencia a la baja, mientras que los gastos para subsidios y pensiones crecen: los de 2021 son superiores a los años anteriores.

Gráfico 1

Egresos por prestaciones económicas de los organismos administradores, 2019-2021 (en M$)



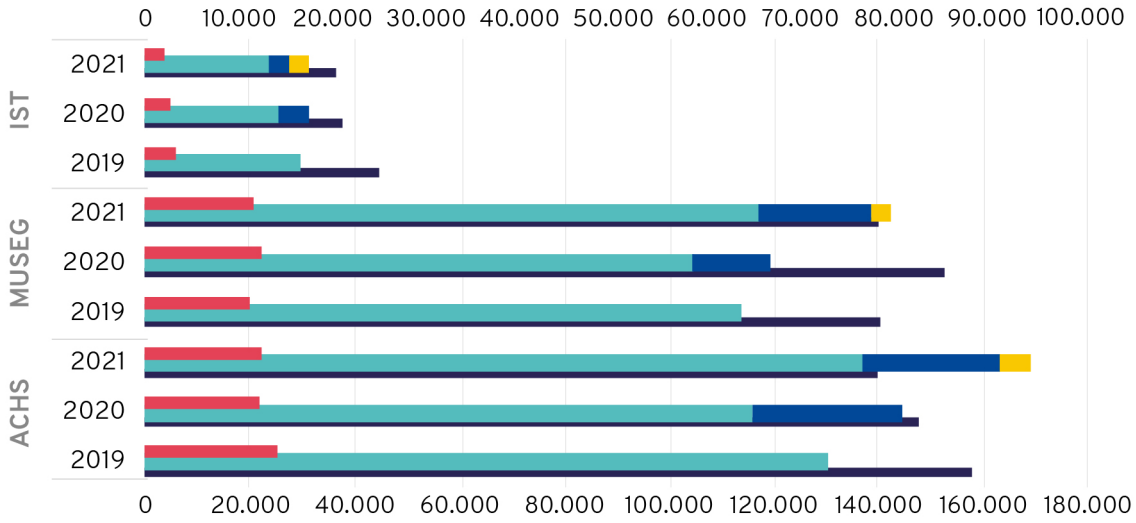
	ACHS			MUSEG			IST		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Subsidios	44.028	39.076	46.789	49.322	44.041	44.115	11.180	10.048	11.333
Indemnizaciones	24.620	26.523	27.053	22.938	23.709	25.314	6.038	6.101	6.277
Pensiones	7.408	6.195	5.693	7.119	6.461	4.763	1.091	494	382
Egresos Ordinarios	410.085	412.283	451.688	372.111	379.068	422.950	94.648	90.551	97.777

Fuente: SUSESO, "Informe de Gestión Económico-Financiero, Mutualidades de la Ley Nº 16.744", 2021.

Con respecto a los **egresos por prestaciones médicas**, presentan para los tres años una tendencia a la baja. Al contrario, las **prestaciones preventivas** han aumentado durante el año 2021, pero a diferencia del año anterior este aumento no tendría origen en los gastos por Covid-19 (contacto estrecho, protocolo de vigilancia), pues el gasto por este concepto es similar al año 2020.

Gráfico 2

Egresos por prestaciones médicas, preventivas y administración de los organismos administradores, 2019-2021 (en M$)



	ACHS			MUSEG			IST		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1. Total Prestaciones médicas	158.219	148.257	141.279	140.973	152.951	148.136	45.056	38.176	37.179
1.1 Prestaciones médicas	158.219	148.257	140283	140.973	152.951	148.391	45.056	38.176	38.633
1.2 Casos confirmados Covid-19			998			1.746			646
2. Administración	25.496	22.224	22.494	20.290	22.627	20.900	6.083	5.002	3.933
3. Total Prestaciones preventivas de riesgos	72.376	80.274	93.813	62.999	66.162	78.959	16.251	17.163	16.781
3.1 Prestaciones preventivas de riesgos	72.376	64.477	78.289	62.999	68.040	66.158	16.251	14.106	13.048
3.2 Contacto estrecho COVID-19		16.797	14.592		8.122	11.891		3.068	2.347
3.3 Protocolo de vigilancia covid-19			2.932			1.912			1.388

Fuente: SUSESO, "Informe de Gestión Económico-Financiera, Mutualidades de la Ley Nº 16.744", 2021.

Dado el impacto que la pandemia tuvo en el mundo del trabajo, se presentan a continuación los gastos de los organismos administradores en prestaciones médicas y económicas por cobertura de Covid-19 confirmado y contacto estrecho de origen laboral durante el año 2021, así como los gastos derivados de la implementación de los protocolos Covid-19, tanto de vigilancia ambiental como de vigilancia de la salud.

Cuadro 52

Gastos de los organismos administradores por Covid-19 2020-2021 (en M$)			
	Organismo	2020	2021
Contacto estrecho Covid-19	ACHS	14.591.521	15.796.690
	MUSEG	11.890.852	8.122.214
	IST	2.346.163	3.057.820
	ISL	2.965.572	1.103.101
Implementación protocolos Covid-19 (Protocolo de vigilancia ambiental y Protocolo de vigilancia salud)	ACHS	2.931.543	0
	MUSEG	1.912.270	0
	IST	1.349.641	0
	ISL	888.666	0
Casos confirmados	ACHS	4.864.006	11.382.638
	MUSEG	4.561.442	6.132.394
	IST	1.745.741	966.327
	ISL	3.603.088	1.826.974
Total	ACHS	22.387.070	27.179.328
	MUSEG	18.364.564	14.254.608
	IST	5.441.545	4.024.147
	ISL	7.457.326	2.030.075

Fuente: SUSESO (2021) "Informe de Gestión Económico-Financiera, Mutualidades de la Ley Nº 16.744".

Por último, con respecto a los gastos en prevención, el MINTRAB establece anualmente, a través de los mencionados decretos supremos, los montos mínimos que los organismos administradores deben destinar para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los que equivalen al menos al 15 por ciento de sus ingresos totales. Para el período 2018-2021, estas cantidades son las siguientes:

Cuadro 53

Montos mínimos destinados a prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales según organismo administrador, 2018-2022 (en M$)					
Organismo	2018	2019	2020	2021	2022
ISL	9.840.577	11.028.121	15.918.496	14.978.760	18.829.212
ACHS	61.099.000	65.426.000	68.751.881	70.079.242	76.646.164
MUSEG	52.830.000	58.749.000	61.903.558	58.970.058	63.862.391
IST	14.058.000	15.188.000	17.116.571	16.775.711	17.545.851
Total	137.827.577	150.391.121	163.690.506	160.803.771	176.883.618

Fuente: Elaboración propia en base a decretos que establecen el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2018: Decreto Nº 66 de 2017; 2019: Decreto Nº 2 de 2019; 2020: Decreto Nº 57 de 2019; 2021: Decreto Nº 46 de 2020; 2022: Decreto Nº 66 de 2021.

De los montos anteriores, los organismos administradores deberán destinar una parte para financiar proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estas cantidades son implementadas por el propio MINTRAB a través de la SUSESO, lo que se analizará con mayor profundidad en la sección 8.

▶ Otros recursos

De acuerdo con los artículos 157 y 158 de Código del Trabajo, en los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, éstas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Por su parte, el artículo 20 del Decreto Nº 40 de 1969 añade, entre los destinos de estas multas, el otorgamiento de premios a los obreros, previo descuento de un 10 por ciento para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos.

No se ha reportado información sobre el efectivo destino de la cuantía de estas multas.

5. Sistemas de información de la seguridad y salud en el trabajo

Un adecuado sistema de registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es imprescindible para contar con unas estadísticas fiables y, a partir de ellas, estar en capacidad de analizar y determinar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los factores que influyen para que estos sucedan. Esto permitirá un análisis predictivo y preventivo. Así, el análisis exhaustivo de los factores característicos de los accidentes permitirá extraer informaciones útiles para el diseño e implementación de políticas e intervenciones preventivas basadas en la evidencia.

Además, la capacidad de recopilar y utilizar datos fiables sobre SST es indispensable para que los países puedan cumplir con su compromiso de implementar y reportar sus progresos en relación con la Agenda 2030, en particular con la meta 8.8. "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios". Este reporte puede realizarse a través del indicador: "Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, por sexo y situación migratoria".

Los Convenios de la OIT subrayan, en este sentido, que "la recopilación y utilización de datos fiables sobre SST es indispensable para detectar nuevos peligros y riesgos emergentes, identificar sectores peligrosos y desarrollar medidas de prevención, así como formular políticas, sistemas y programas a nivel internacional, nacional y empresarial".

Dada la importancia que reviste, es crucial disponer de información oportuna y fiable sobre el estado de la SST, y especialmente sobre los déficits de seguridad y salud que requieren una acción rápida por parte de las autoridades, las personas responsables de formular las políticas y los interlocutores sociales.

En esta sección entonces se sistematizan las principales fuentes de información oficiales disponibles en materia de SST, así como algunos registros administrativos en otras materias que igualmente pueden ser relevantes para el tema, y finalmente se traza un panorama sobre encuestas.

5.1. Registros administrativos especializados

Las principales fuentes de datos administrativos a nivel nacional referidos a la SST son las siguientes:

Sistema de Información de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT)

Consiste en una plataforma electrónica que permite rescatar, almacenar y gestionar información relevante relativa al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En ella confluye la información proporcionada por los organismos administradores del seguro, tanto en lo referido a denuncias como a prevención y fiscalización.

La gestión del SISESAT corresponde a la SUSESO en el marco del proceso de modernización de la institución iniciado en 2013[466] y apunta a fortalecer la tarea de los actores del sistema de salud ocupacional en tres direcciones:[467]

- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones que el marco normativo exige a los diversos actores institucionales involucrados en los procesos derivados de la operación del mismo y proporcionar elementos para el análisis y formulación de políticas públicas en relación con la materia.
- Permitir que los organismos administradores puedan acceder a la información pertinente a efectos de diseñar e implementar acciones preventivas referidas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Permitir que otros actores que participan de los procesos vinculados a la operación de la Ley Nº 16.744 relativa al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (instituciones de gobierno, empleadores y trabajadores y sus organizaciones, entre otros) puedan acceder a la información pertinente según sus particulares necesidades y competencias.

El SISESAT es una plataforma electrónica que está compuesta actualmente por tres módulos, que a su vez incluyen sendos submódulos:

1. Módulo de accidentes y enfermedades profesionales, en el cual se encuentran:

- El módulo SIATEP, que recoge las denuncias individuales por accidentes del trabajo (DIAT) y por enfermedades profesionales (DIEP); la información de las resoluciones de calificación del origen de los accidentes y enfermedades (RECA); las órdenes de reposo laboral o licencia médica (RELA); los certificados de alta laboral (ALLA); los certificados de alta médica (ALME); y la información de las resoluciones de incapacidad permanente (REIP).
- El módulo RALF (Registro de Accidentes Laborales Fatales), que recoge los datos respecto de accidentes graves y fatales.

2. Módulo de actividades de prevención, en el cual se recoge información sobre las actividades de prevención que realizan los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744. Éstas se ordenan en los siguientes submódulos:

- Capacitación: registra información relativa a las capacitaciones y a los trabajadores capacitados.
- Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST): está orientado a capturar, integrar y mantener el registro de los resultados de las actividades de vigilancia ambiental y de salud de los trabajadores de empresas en las cuales exista presencia de agentes de riesgo detectados y vigilados por los organismos administradores y empresas con administración delegada. EVAST funciona como soporte de los protocolos del MINSAL que actualmente aplican para sílice, ruido e hipobaria intermitente crónica.[468]
- SUSESO/ISTAS-21: complementa EVAST en materia de riesgos psicosociales y consiste de la recolección de resultados de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS-21. Este

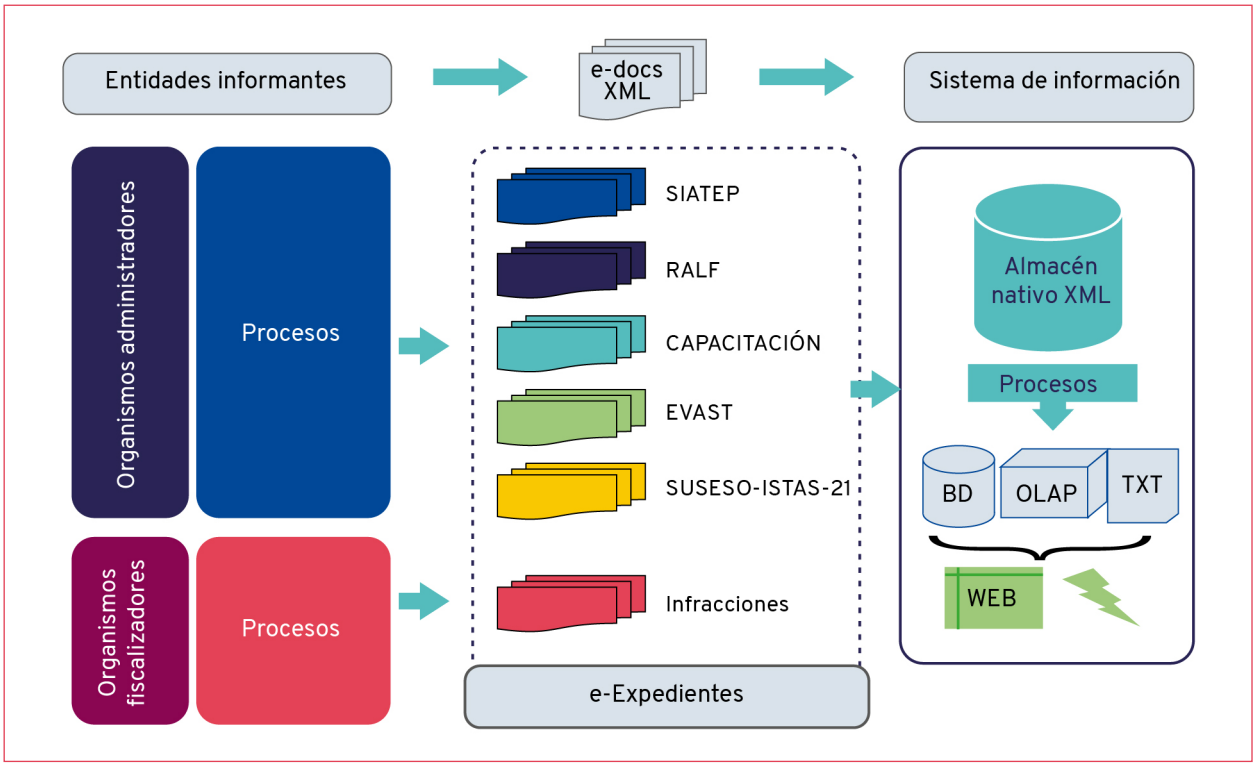
466. Ley Nº 20.691 de 2013. Para mayor información: https://www.suseso.cl/612/w3-article-18556.html
467. "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".
468. https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-10311.html

cuestionario es la versión validada en Chile por la SUSESO de la edición en castellano del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), instrumento de medición del riesgo psicosocial laboral que debe ser aplicado con una metodología participativa resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.[469]

3. Módulo de fiscalización, en el cual se recoge información de las actividades de fiscalización en materia de SST realizadas por la DT en las empresas, las cuales deben ser notificadas a los organismos administradores para que éstos prescriban medidas preventivas, conforme a lo establecido en los incisos quinto y sexto del artículo 184 del Código del Trabajo.

Gráfico 3

Componentes del SISESAT



Fuente: "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

Actualmente cada módulo del SISESAT se encuentra en un estado diferente de implementación, dado que se han ido incorporando en forma gradual y paulatina en el curso de los años: algunos se encuentran en proceso de producción e implementación.

469. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-138113.html

Cuadro 54

Etapas en la implementación de los módulos del SISESAT	
Módulos	**Etapa de implementación**
Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	
DIAT, DIET, RECA, RELA, ALLA, ALME, REIP	Producción
RALF	Producción
Prevención	
Capacitación	Producción
EVAST	Producción[470]
SUSESO/ISTAS-21	Producción[471]
Fiscalización	
Infracciones Dirección del Trabajo	Producción[472]

Elaboración propia en base a datos SUSESO, noviembre 2022.

Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales)

Tiene por objetivo facilitar el cumplimiento de la normativa vigente relativa al control de la administración del seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Para esto, se ocupa de apoyar las tareas de supervisión y monitoreo de cumplimiento de la referida normativa y entregar información actualizada, tanto de los afiliados como de los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 y sus prestaciones.[473]

Implementado por la SUSESO, el GRIS proporciona una plataforma tecnológica que captura y procesa la información periódica y desagregada que proporcionan las entidades fiscalizadas, y así complementa el universo de información que la SUSESO administra mediante otros sistemas de información.

A partir de 2013, el GRIS ha ido progresivamente aumentando y perfeccionando su capacidad de recolección de información respecto de empresas adheridas, afiliados, cotizaciones, pensiones, gasto por concepto de prestaciones, estados financieros de mutualidades y gestión de riesgo operacional, técnico, de mercado, de liquidez y de crédito.

En 2016 se integró al GRIS la información relativa a las consultas y reclamos presentados ante las mutuales por los beneficiarios del seguro de la Ley Nº 16.744, mientras que en 2017 se incorporó información referente a los trabajadores independientes afiliados a las mutuales, así como información relativa a la recaudación de cotizaciones previsionales y a los centros de atención y policlínicos administrados por las mutuales. Durante el 2021, se instruyó el reporte de actividades de prevención

470. Si bien EVAST se encuentra en producción, SUSESO señala algunos problemas con el envío de documentos electrónicos por parte de los organismos administradores.

471. Se debe recordar que el MINSAL ha aprobado el nuevo Protocolo de riesgos psicosociales y que SUSESO ha actualizado el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de evaluación ambientes laborales - salud mental).

472. Se encuentra en producción solo la versión destinada a los organismos administradores, no a la DT.

473. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-138416.html

de riesgos profesionales, identificación de peligros y evaluación de riesgos y asistencia técnica en ámbitos específicos. También se almacenan en GRIS los archivos de datos, asociados a los anexos del plan de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante destacar que el GRIS está diseñado para complementarse con el SISESAT. Este último, como se ha señalado, está orientado a recoger información relacionada con actividades de prevención o denuncias de siniestros, mientras que en GRIS se registra información económico-administrativa, tales como el total de trabajadores y empresas adheridas, cotizaciones, pagos de pensiones e indemnizaciones, estados financieros, etc. Además, el GRIS también recoge información asociada a las actividades de prevención de riesgos realizadas por los organismos administradores según los planes de prevención.[474]

▶ Sistema de Valorización y Control de Inversiones (SVCI)

También gestionado por la SUSESO, recoge información respecto de las carteras de inversión financiera y de bienes raíces que poseen los organismos administradores del seguro.[475] Como los sistemas anteriormente presentados, el SVCI proporciona una plataforma electrónica que los organismos administradores deben mantener actualizada, proporcionando los datos necesarios de manera periódica.

▶ Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Impulsado por la SUSESO desde 2020, opera de manera efectiva desde abril de 2023. Contiene información estadística relativa a los trabajadores protegidos y cotizantes de la Ley Nº 16.744, los accidentes del trabajo, accidentes del trayecto, enfermedades profesionales y prestaciones económicas, en base a los datos entregados por los organismos administradores. El observatorio permite la desagregación de los datos por sexo, región, tamaño de empresas y organismo administrador.[476]

▶ Observatorio de accidentes fatales

Por iniciativa de la DT, en el año 2020 se concluyó la licitación del proyecto para diseñar un observatorio de accidentes fatales. Este observatorio administrará información de todos los accidentes laborales y reunirá insumos de accidentes fatales proporcionados por los organismos administradores de la Ley Nº 16.744, así como por la propia DT y el MINSAL.[477]

▶ Modernización de la Información Digital de la Autoridad Sanitaria (MIDAS)

En sustitución del anterior Sistema Nacional de Información en Salud Ocupacional (SINAISO), la información y registros en materia de salud ocupacional producidos por el MINSAL se han absorbido

474. Específicamente, los archivos p03 al p12 relativos a prevención de riesgos.

475. En el "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" se especifica que las mutualidades deben enviar información referida a las inversiones financieras y a la inversión en bienes raíces. Por su parte, el ISL debe enviar solo la información referida a las inversiones financieras.

476. https://observatoriosst.suseso.cl/

477. Dirección del Trabajo, Balance Gestión Integral 2020.

en una nueva plataforma llamada MIDAS,[478] que es gestionada por la Subsecretaría de Salud Pública y que representa la materialización de la estrategia digital que lleva el mismo nombre.[479]

Bajo la responsabilidad del Departamento de Salud Ocupacional (DSO) del MINSAL se cuentan estos módulos:[480]

1) Módulo de trámites. Permite autorizar instalaciones, personas y procesos en diferentes materias (por ejemplo: trámites en línea cuyo fin es autorizar el desempeño en instalaciones radiactivas de 1ª, 2ª o 3ª categoría, o trámites de atención digital para autorizaciones sanitarias de trabajo sobre los 5.500 msnm).

2) Módulo de salud ocupacional. Entró en funcionamiento en el año 2017 como respuesta a los compromisos asumidos por el MINSAL ante la Política nacional de SST del año 2016. Contiene instrumentos de fiscalización estandarizados a nivel nacional para algunos de los riesgos que cuentan con protocolo, con el objetivo de revisar que se cumpla lo normado en los diferentes protocolos. Los riesgos cubiertos por este módulo son: riesgos psicosociales del trabajo; trastornos musculoesqueléticos; ruido ocupacional; sílice; plaguicidas; hipobaria por trabajo en altura geográfica; condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo.

3) Módulo de información en salud de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (MINSATEP). Es el módulo que más directamente reemplaza las funciones del anterior SINAISO y tiene como finalidad integrar información con respecto a:

- Denuncias individuales de accidentes del trabajo (DIAT).
- Denuncias individuales de enfermedades profesionales (DIEP).
- Notificación de accidentes laborales a través del *call center* de notificación.
- Investigación de accidentes laborales graves y fatales.
- Ingreso y monitoreo de prestaciones.
- Otros documentos base, establecidos por la Ley Nº 16.744.

Paralelamente a estos sistemas nacionales que recogen y publican datos relativos al conjunto de la economía nacional, existen otros mecanismos que sistematizan información relevante en materia de SST asociada a rubros económicos específicos, como los sectores minero y marítimo-pesquero:

▶ Estadísticas de accidentabilidad de la industria extractiva minera

Publicadas anualmente por el SERNAGEOMIN, en ellas se recogen datos respecto de accidentes fatales y accidentes graves, así como aprendizajes útiles para reducir su número.[481]

A este propósito, es importante notar que desde 2016 la SUSESO y el SERNAGEOMIN realizan una revisión conjunta de los accidentes fatales en el sector de la minería, debido a las diferencias en las cifras reportadas por cada entidad. Así, en 2021 SERNAGEOMIN reportó 10 accidentes en la minería en los que fallecieron 12 trabajadores y la SUSESO reportó cuatro accidentes. Los cuatro casos

478. https://midas.minsal.cl/midas/index.php

479. La Estrategia digital MIDAS fue formalizada por la Subsecretaría de Salud Pública a través del ordinario B3-Nº469 del 2 de febrero 2017.

480. Boletín MIDAS, Nº 1.

481. https://www.sernageomin.cl/accidentabilidad-minera/

reportados por la SUSESO se encontraban incluidos en los 12 casos de accidentes fatales reportados por el SERNAGEOMIN. De los ocho trabajadores restantes reportados por el SERNAGEOMIN como pertenecientes al sector de la minería, la SUSESO señaló que uno de ellos fue reportado a la SUSESO como "trabajador desaparecido", no como accidente fatal, otros tres no estarían protegidos ya que no cuentan con cotizaciones registradas y los cuatro restantes fueron reportados en otras actividades económicas, de acuerdo a la actividad que registraba la entidad empleadora (transporte, construcción, industrias manufactureras y actividades inmobiliarias).

Según esta revisión conjunta, las diferencias observadas se deben a factores como los siguientes:

- La SUSESO mantiene en sus registros información solo de los trabajadores fallecidos que se encuentran afiliados al seguro de la Ley Nº 16.744 y que fallecen por causa o con ocasión del trabajo. Por ende, no incluye a los independientes que no cotizan para este seguro, así como tampoco a las personas que desarrollan actividades de manera informal.
- El SERNAGEOMIN incluye en sus registros los casos ocurridos en la faena minera, aun cuando los trabajadores fallecidos hayan pertenecido a empresas de otros sectores económicos como, por ejemplo, obras de ingeniería. La SUSESO reporta los casos según la actividad económica de la entidad empleadora o aquella declarada por el trabajador independiente.
- El SERNAGEOMIN no incluye los casos ocurridos en faenas de cantera, roca y planta de áridos o en puertos comerciales.

▶ Boletín estadístico de accidentes laborales en el sector marítimo y portuario

La DIRECTEMAR publica anualmente este boletín con información actualizada respecto de los accidentes que afectan a los trabajadores que se desempeñan en el ámbito marítimo y portuario.[482]

▶ Sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria

Regulado por el Reglamento de Trabajo Portuario, que fue modificado en 2020 por el Decreto Nº 29, es la plataforma electrónica que registra toda la documentación laboral que los empleadores de trabajadores portuarios deben ingresar y registrar en virtud de la ley y del reglamento, además de los registros de ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 133, inciso cuarto, del Código del Trabajo.

El sistema tiene como objetivo velar por el íntegro cumplimiento de las normas laborales y de SST de todos los trabajadores portuarios, sin distinción de la modalidad contractual que suscriban éstos con sus empleadores, en todos los puertos y frentes de atraque del país.

La autoridad marítima efectuará el control de acceso a los puertos de los trabajadores portuarios a través del Sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria.

▶ Registro de empresas de muellaje

De acuerdo con el artículo 3 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, la inscripción de las empresas de muellaje en este registro ante la DIRECTEMAR permite a estas empresas contratar a trabajadores

482. https://www.directemar.cl/directemar/site/edic/base/port/boletin_accidentes_laborales.html

portuarios eventuales, con el fin de trasladar la carga entre la nave y los recintos portuarios, a los medios de transporte terrestre y viceversa.

Registro de fabricantes e importadores de equipos de protección personal (EPP)

Ha sido implementado por el ISP debido a la amplia importación de EPP y la baja cobertura de la certificación a nivel nacional para validar las certificaciones extranjeras de los EPP que se comercializan en Chile. Inicialmente voluntario, se volvió obligatorio a partir de la modificación en 2015 del Decreto Supremo Nº 594 de 1999. Desde entonces, en los casos en que no resulte posible aplicar el mecanismo de control indicado en el Decreto Supremo Nº 17 de 1982, el ISP podrá validar la certificación de origen de estos productos.[483]

Registro Electrónico Laboral (REL)

Regulado en el Reglamento que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral,[484] es gestionado por la DT a fin de sistematizar todos los datos y la documentación laboral que los empleadores deben ingresar, entre otros, los antecedentes relativos al Reglamento interno de orden, higiene y seguridad y al comité paritario de higiene y seguridad.

5.2. Otros registros administrativos relevantes

Aunque no sean considerados específicos en materia de SST, señalemos otros registros que pueden ser relevantes por su conexión con esta temática:

Observatorio de Seguridad Vial

Gestionado por la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, publica estadísticas, datos e indicadores relevantes relativos a los accidentes de tránsito en el país. Basado en datos provenientes de Carabineros de Chile, el observatorio representa una fuente de información útil para la SST, en tanto aporta evidencia respecto de los accidentes de trayecto, que representan una parte importante de los accidentes del trabajo, como se verá en la sección 12 de este documento.[485]

Sistema de Información Laboral

Creado en 2009 mediante la Ley Nº 19.728 del seguro de cesantía, se trata de una plataforma virtual a cargo del MINTRAB que tiene por objetivo entregar información sobre el mercado laboral, entre las que se encuentran las cifras de siniestralidad por sector económico y tamaño de empresa hasta marzo de 2020.[486]

483. https://www.ispch.gob.cl/salud-de-los-trabajadores/elementos-de-proteccion-personal/
484. Decreto Nº 37 de 28 de julio de 2021.
485. https://www.conaset.cl/programa/observatorio-datos-estadistica/
486. http://www.sil.mintrab.gob.cl/#accidentabilidad

5.3. Encuestas

Finalmente, el sistema de información nacional en SST está complementado por un conjunto de encuestas nacionales muy relevantes. Algunas de ellas son específicas en materia de SST, mientras que otras, aunque no tratan el tema de manera exclusiva, sí pueden ayudar tanto a identificar la exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo laboral como a cuantificar los daños producidos en su salud como consecuencia del trabajo.

Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)

Desarrollada entre 2009 y 2010 conjuntamente por el MINSAL, la DT y el ISL, recogió información sobre la forma en que las condiciones de empleo y trabajo afectan la salud de las personas trabajadoras del país y permitió analizar los impactos de dichas condiciones sobre la calidad de vida de los trabajadores. Abarcó, además, dimensiones no siempre consideradas, tales como la conciliación entre la vida familiar y personal, la estabilidad psicosocial de los trabajadores y el desarrollo de hábitos y prácticas saludables.

Los resultados del estudio mostraron que la mayoría de los trabajadores presenta condiciones de empleo y trabajo aceptables, aunque existen segmentos significativos que laboran en condiciones de inestabilidad y desprotección. Además, se encuentran expuestos a diversos riesgos laborales: los más frecuentes son los riesgos ergonómicos debidos a tener que permanecer de pie durante largas jornadas, así como riesgos físicos por exposición a radiación solar, vibraciones, altas temperaturas y ruido.[487]

Desde su publicación en 2011, no ha habido continuidad de la encuesta, si bien en 2020 y 2021 el ISL actualizó el cuestionario de la ENETS, integrando nuevas dimensiones relativas a riesgos emergentes no contemplados en la primera versión, tales como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la conciliación trabajo-vida personal y los impactos de la pandemia, entre otros.

Encuesta Laboral (ENCLA)

Desarrollada y aplicada por el Departamento de Estudios de la DT desde 1998, con una periodicidad bianual o trianual, su objetivo es recopilar información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas chilenas, su dinámica y evolución.

Se aplica a una muestra de empresas formales de cinco o más trabajadores, seleccionada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuyas relaciones laborales están regidas por el Código del Trabajo. Sobre esa muestra se trabaja con tres o cuatro instrumentos de recolección de datos, según corresponda: el cuestionario autoaplicado, que es respondido de forma autónoma por una o más personas representantes de la empresa; el cuestionario de empleadores, que es aplicado presencialmente a un representante del empleador; el cuestionario de sindicatos, que es aplicado presencialmente a una persona representante del sindicato, en el caso de que exista; y el cuestionario a trabajadores y trabajadoras, que se aplica en el caso de que la empresa no contara con sindicatos vigentes.

487. Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral (2011). "Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) Informe Interinstitucional".

La última edición de la ENCLA, de 2019, aborda los siguientes temas: i) situación de la empresa y las condiciones de empleo; ii) derechos fundamentales en la relación de trabajo; iii) género, brechas y desafíos en la situación laboral; iv) presencia de trabajadores extranjeros en las empresas; v) inclusión laboral; vi) relaciones laborales; vii) condiciones y medio ambiente de trabajo; viii) remuneraciones; ix) externalización; y x) capacitación para el trabajo.[488]

Según la ENCLA 2019, durante el año 2018 en un 28,7 por ciento de las empresas encuestadas se produjeron accidentes de trabajo, y en un 18,4 por ciento, accidentes de trayecto. Durante el mismo año, en un 28,7 por ciento de empresas encuestadas se produjeron enfermedades profesionales. A este respecto, las actividades con mayor incidencia de enfermedades profesionales fueron la enseñanza (16,1 por ciento), la industria manufacturera (11,3 por ciento) y las actividades de atención de salud y de asistencia social (11,3 por ciento). Y por último, en cuanto a otros problemas de salud de los trabajadores de las empresas encuestadas, la ENCLA 2019 destaca las lesiones por cortes, atrapamientos y caídas (21,5 por ciento).[489]

La DT y el INE se encuentran planificando una décima versión de la ENCLA.[490]

▶ Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)

Es realizada por Ministerio de Desarrollo Social desde 1990, con una periodicidad bianual o trianual. El cuestionario de la CASEN 2017 exploraba en el módulo dedicado a salud si en los últimos tres meses el entrevistado tuvo algún problema de salud, enfermedad o accidente, y distinguía entre aquellos de origen común o laboral. En la pregunta relativa al establecimiento donde recibió la última atención, incluye la opción "Mutual de Seguridad" aunque no las restantes opciones de organismos administradores.[491]

Los resultados de la CASEN 2017 arrojaron que el porcentaje de la población que declaró haber tenido algún problema de salud, enfermedad o accidente en los últimos tres meses era de un 19,9 por ciento. De éste, a su vez, un 0,5 por ciento declaró deberse a un accidente laboral o escolar y un 1,4 por ciento a una enfermedad provocada por el trabajo.[492]

▶ Encuesta Nacional de Salud (ENS)

Impulsada por el MINSAL, la ENS apunta a conocer las enfermedades y los tratamientos que están recibiendo varones y mujeres a partir de los 15 años, que viven en Chile. Hasta el momento se ha aplicado en tres ocasiones: 2003, 2009-2010 y 2016-2017.

Gradualmente, la ENS ha ido incorporando la medición de aproximadamente 60 problemas de salud o enfermedades, priorizados junto con los principales factores de riesgo, protectores y sus determinantes en la salud de las personas.[493]

488. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
489. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121161_archivo_01.pdf
490. https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-122394.html
491. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Cuestionario_Casen2017.pdf
492. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Resultados_Salud_casen_2017.pdf
493. http://epi.minsal.cl/encuesta-ens/

En su última versión 2016-2017 se destacan varios aspectos importantes para entender las principales tendencias epidemiológicas a nivel nacional. Entre ellos, se destaca una reducción de la alta dependencia del tabaco (22,3 por ciento), una importante presencia de consumo riesgoso de alcohol (11,7 por ciento) y una prevalencia del sedentarismo (86,7 por ciento). Respecto de la situación alimentaria de la población la ENS 2016-2017 registra una preocupante prevalencia de sobrepeso (39,8 por ciento) y de obesidad (31,2 por ciento).[494]

▶ Encuestas de vigilancia OMS-OPS

Se trata de iniciativas que el MINSAL de Chile ha implementado en sintonía con la Organización Mundial de la Salud para generar información periódica y comparable a nivel internacional respecto de algunos problemas de salud importantes en la región.

Un primer fruto de esta colaboración son las encuestas de tabaquismo en adolescentes y en estudiantes de profesiones de la salud, que buscan conocer la incidencia del consumo de tabaco en estos grupos. En el caso de adolescentes la encuesta se ha aplicado en 2000, 2003-2004, 2008 y 2016; en el caso de estudiantes de profesiones de salud, en 2008.

Otra iniciativa corresponde a la Encuesta Mundial de Salud Escolar (EMSE), cuyo propósito es obtener información sistemática y fiable sobre las condiciones de salud, los factores de riesgo y protecciones en estudiantes, y que en nuestro país se ha aplicado en los años 2004-2005 y 2013.[495]

▶ Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud (ENCAVI)

Se trata de una iniciativa conjunta del MINSAL y el INE para disponer de información acerca de la calidad de vida y la salud de la población chilena, con el objetivo de diseñar, desarrollar y evaluar distintas políticas e intervenciones en salud.

Los temas abordados por la ENCAVI abarcan una amplia gama: el estado de salud de las personas, sus condiciones de trabajo, las condiciones del entorno en que viven, alimentación, actividad física, consumo de tabaco y alcohol, sexualidad.[496]

Desde su primera versión en el año 2001, la ENCAVI se ha aplicado en otras dos oportunidades: durante 2006 y 2015-2016. Actualmente se encuentran en licitación las bases para la aplicación de su cuarta versión durante 2023.

En su última versión, la calidad de vida aparece como un ámbito caracterizado por importantes diferencias de género: el 64 por ciento de la población femenina encuestada afirma tener una calidad de vida buena o muy buena y un 4,5 por ciento muy mala, porcentajes que cambian al considerar los encuestados de sexo masculino, quienes afirman en un 71 por ciento tener buena calidad y solo un 2 por ciento, mala calidad de vida. Respecto del ámbito del trabajo y la salud, esta diferencia se hace más evidente al considerar la doble presencia y la doble carga laboral a la cual están sometidas las mujeres. En el primer caso se observa una brecha de al menos 15 puntos porcentuales ente mujeres y

494. http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/12/2017.21.07_pdf.primeros.resultados.pdf

495. http://epi.minsal.cl/encuesta-oms-ops/

496. http://epi.minsal.cl/encuesta-encavi-que-es-la-encuesta/

varones en torno a qué género se encuentra con doble presencia. En el segundo caso, son las mujeres, las que en mayor proporción (47 por ciento versus 28 por ciento de los varones) realizan labores de cuidado de miembros del grupo familiar.[497]

▶ Encuesta Nacional de Salud, Sexualidad y Género (ENSSEX)

Su primera versión se encuentra en aplicación durante el período 2022-2023 y será realizada por el MINSAL, en conjunto con la Universidad de Chile, la Universidad Alberto Hurtado y el Institut National d'Études Démographiques de Paris. Su objetivo general es conocer las características de salud, sexualidad y género de la población mayor de 18 años residente en Chile.[498]

▶ Encuesta de Bienestar Social

Aplicada durante en el primer semestre de 2021 por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se basa en el modelo de bienestar planteado por la OCDE en su serie de documentos "How's Life? Measuring well-being" (2011-2020), así como en el "Enfoque de las Capacidades" de Amartya Sen. Recoge información respecto de las experiencias y evaluaciones sobre la calidad de vida que enfrentan las personas. Se centra en 11 dimensiones del bienestar, a saber: ingreso, trabajo, vivienda, estado de salud, balance vida y trabajo, educación, relaciones sociales, compromiso cívico y gobernanza, calidad del medio ambiente, seguridad personal, y bienestar subjetivo.[499]

497. http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/11/Encavi_2015_2016.pdf
498. http://epi.minsal.cl/ensex-que-es-la-encuesta/
499. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social

6. Servicios de consultoría y asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo

El Convenio núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, ratificado por Chile en 1999, define por servicios de salud en el trabajo aquellos "investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; (...)"

El Convenio establece que "a la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una Política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo", y distingue qué funciones deben desarrollar dichos servicios:

a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;

b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;

c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las substancias utilizadas en el trabajo;

d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos en relación con la salud;

e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;

f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;

g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;

i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;

j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;

k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse, según el Convenio, por:

a) las empresas o los grupos de empresas interesadas;

b) los poderes públicos o los servicios oficiales;

c) las instituciones de seguridad social;

d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;

e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Por último, el Convenio resalta el carácter multidisciplinar de los servicios de salud en el trabajo y la plena independencia profesional de que debe gozar el personal que preste servicios de salud en el trabajo tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes.

En este marco, podemos hablar a continuación de varios niveles en las funciones de consultoría y asesoramiento en SST en Chile:

▶ 6.1. Departamentos de prevención de riesgos profesionales

El artículo 66 de la Ley Nº 16.744 contempla la existencia obligatoria de un departamento de prevención de riesgos profesionales en aquellas empresas mineras, comerciales e industriales que ocupen a más de 100 trabajadores.

Por su parte, el artículo 8 inciso segundo del Decreto Nº 40, por el que se aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, define el Departamento de prevención de riesgos profesionales como "aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" y reitera la obligación de su constitución en "toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores".

Con respecto a la organización de estos departamentos, el citado precepto señala que ello "dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas:

i) reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales;

ii) control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo;

iii) acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

iv) registro de información y evaluación estadística de resultados;

v) asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica".

En cuanto al registro de información y la evaluación estadística de resultados, el artículo 12 del mencionado decreto especifica que "los departamentos de prevención de riesgos de las empresas están obligados a llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, y computarán como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo. Se entenderá por tasa de frecuencia el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado; y por tasa de gravedad el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesario de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes. Se incluirán en las tasas los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual".

Todo departamento de prevención de riesgos será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, del comité paritario de higiene y seguridad.

Los expertos en prevención de riesgos se clasificarán, según su nivel de formación, en las siguientes dos categorías:

- Categoría "profesionales", que incluye a:

  a) los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles que posean un postítulo en prevención de riesgos obtenido en una universidad o instituto profesional reconocido por el Estado o en una universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

  b) los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una universidad o instituto profesional reconocidos por el Estado.

- Categoría "técnicos", constituida por los técnicos en prevención de riesgos titulados en una institución de educación superior reconocida por el Estado.

Los Departamentos de prevención de riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto Nº 110 de 1968. En este sentido:

- En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0 por ciento o 0,85 por ciento, los departamentos de prevención de riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.
- En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 1,7 por ciento, el departamento de prevención de riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.
- Si la cotización adicional genérica es de 2,55 por ciento o 3,4 por ciento, el departamento de prevención de riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa.

Cuadro 55

Categorías de expertos en prevención de riesgos a cargo de los Departamentos de prevención de riesgos		
Empresas con cotización adicional genérica de 0% o 0,85%	Con menos de 1.000 trabajadores	El Departamento de prevención de riesgos podrá estar a cargo, indistintamente, de un experto profesional o de un experto técnico.
	Con 1.000 o más trabajadores	El Departamento de prevención de riesgos deberá estar a cargo de un experto profesional.
Empresas con cotización adicional genérica de 1,7%	Con menos de 500 trabajadores	El Departamento de prevención de riesgos podrá estar a cargo, indistintamente, de un experto profesional o de un experto técnico.
	Con 500 o más trabajadores	El Departamento de prevención de riesgos deberá estar a cargo de un experto profesional.
Empresas con cotización adicional genérica de 2,55% o 3,4%	El Departamento de prevención de riesgos deberá estar a cargo de un experto profesional. independiente del número de trabajadores de la empresa.	

Fuente: Elaboración propia en base al artículo 10 del D.S. Nº 40.

La contratación del experto en prevención de riesgos será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a la siguiente tabla:

Cuadro 56

Tiempo de atención del experto en el Departamento de prevención de riesgos (en días a la semana)				
	Empresas con cotización adicional genérica de 0% o 0,85%	Empresas con cotización adicional genérica de 1,7%	Empresas con cotización adicional genérica de 2,55%	Empresas con cotización adicional genérica de 3,4%
De 101 a 200 trabajadores	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300 trabajadores	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400 trabajadores	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500 trabajadores	2,5	3,0	3,5	4,0
De 601 a 750 trabajadores	3,0	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo
De 751 a 1.000 trabajadores	4,0	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo
Más de 1.000 trabajadores	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo

Fuente: Elaboración propia en base al artículo 10 del D.S. Nº 40

Según pronunciamientos interpretativos de la SUSESO y de la DT, no se admite que las empresas obligadas legalmente a constituir Departamentos de prevención de riesgos profesionales a cargo de un experto en prevención puedan contratar los servicios de una empresa externa que cumpla tales funciones o que las provea de dicho experto.[500]

El artículo 11 del Decreto Nº 40 añade que "los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los servicios de salud (...)". No se ha reportado el número de expertos inscriptos en dichos registros.

Según el mismo decreto, las funciones del Departamento de prevención de riesgos son: planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a través del reconocimiento y evaluaciones de estos accidentes y enfermedades; controlar riesgos en el ambiente o medios de trabajo; emprender acciones educativas de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; registrar información y evaluación estadística de resultados; y prestar asesoramiento técnico a los comités paritarios, a los supervisores y a las líneas de administración técnica.

De acuerdo con el artículo 66 de la Ley Nº 16.744, las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que les indique el Departamento de prevención de riesgos laborales, aunque podrán apelar ante el respectivo organismo administrador en un plazo de 30 días desde la notificada de la resolución del Departamento. Una vez ratificada por el organismo administrador, su inobservancia podrá ser sancionada.

Además, el artículo 8 del Decreto Supremo Nº 76 de 2006, por el que se reglamenta el artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 sobre la gestión de la SST en obras, faenas o servicios, señala que también deberá constituirse un Departamento de prevención de riesgos de faena en aquellas obras, faenas o servicios en las que el número total de trabajadores, sin importar su relación de dependencia, sea más de 100. Si el número total de trabajadores es superior a 50 e inferior a 100 y la empresa principal cuenta con un Departamento de prevención de riesgos profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación del sistema de gestión de SST. En caso de que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador.

Por su parte, los artículos 40 a 42 del Decreto Nº 29 de 2020, por el que se modifica el Reglamento sobre trabajo portuario, se refieren a los Departamentos de prevención de riesgos de faena portuaria: su constitución también será preceptiva cuando se ocupen más de 100 trabajadores conforme al promedio mensual del año calendario anterior y se establecen para ellos las siguientes funciones:

a) Participar en la implementación y aplicación del sistema de gestión de la SST para faenas portuarias.

b) Otorgar la asistencia técnica a los agentes de estiba y desestiba o a las empresas de muellaje para el debido cumplimiento del Reglamento especial a que se refieren los artículos 37 y siguientes de este Reglamento.

c) Asesorar y proponer al agente de estiba y desestiba o a la empresa de muellaje la adopción de medidas de coordinación y control de la actividad preventiva en el recinto portuario respectivo, que la referida empresa deberá adoptar de conformidad a las disposiciones de este Reglamento.

500. Dictamen DT ORD Nº 1696-024 del 12 de abril de 2010.

d) Asesorar a los comités paritarios de higiene y seguridad de muellaje o de puerto cuando éstos lo requieran.

e) Prestar asesoría a los comités paritarios de higiene y seguridad de muellaje o de puerto en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en el recinto portuario, y mantener un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescriptas.

f) Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la faena portuaria, el cual debe determinar, por lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y siniestralidad total.

g) Coordinar la implementación de las actividades preventivas y las medidas adoptadas por los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por los agentes de estiba y desestiba o las empresas de muellaje.

Para la regulación de los Departamentos de prevención de riesgos de faena portuaria, y en todo aquello que no se encuentre regulado en el mencionado Decreto Nº 29 y sea compatible con sus disposiciones, el Decreto se remite a la regulación general establecida en los Decretos Supremos Nº 40, de 1969, y Nº 76, de 2006.

No existe obligación legal de notificar a la autoridad laboral la constitución de los Departamentos de prevención, por lo que se desconoce el número de Departamentos de prevención que existen a nivel nacional.

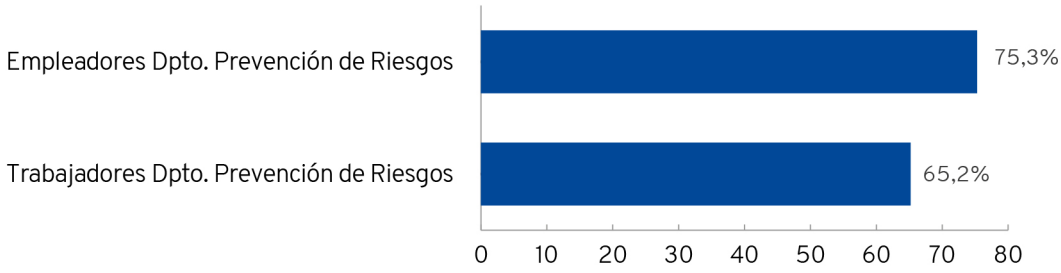
Si consideramos los datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) de 2021, el número de empresas registradas en Chile con plantillas de entre 50 a 249 trabajadores es de 18.626, lo que representa solo a un 4,4 por ciento del total de empresas registradas. En la medida en que solo las empresas de 100 o más trabajadores tienen la obligación de constituir Departamentos de prevención, podemos concluir que el universo de empresas obligadas a contar con estos departamentos es ínfimo, por lo que sus posibilidades de incidencia en el universo de las empresas son muy bajas.[501]

De acuerdo con la ENCLA 2019, los trabajadores y los dirigentes sindicales señalan que los Departamentos de prevención de riesgos existen solo en un 65 por ciento de las empresas que tienen la obligación legal de instituirlos, contra el 75 por ciento reportado por los empleadores.

501. https://www.sii.cl/destacados/ogp/empresas_estadisticas.html

Gráfico 4

Porcentaje de empresas que cumplen con instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley, según informante (empleadores y trabajadores)

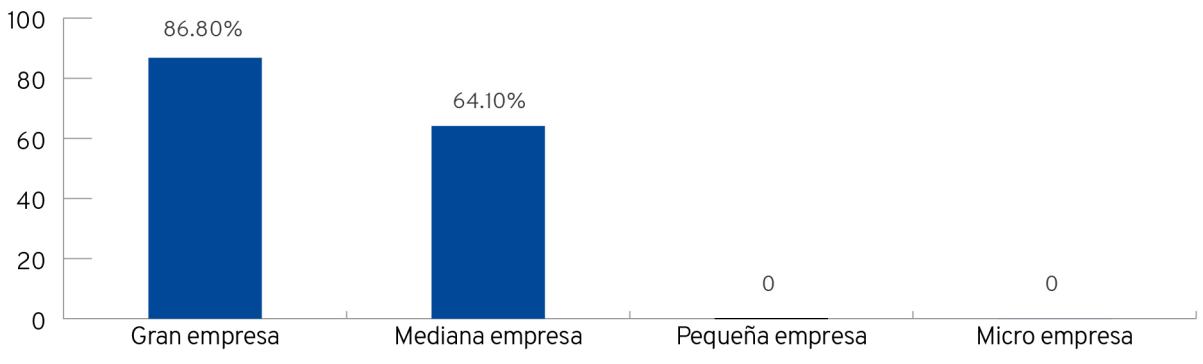


* Considera solo a las empresas con obligación legal.
Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA 2019.

Y finalmente, si concentramos la atención en el tamaño de las empresas en las que existen Departamentos de prevención, y según lo manifestado por los empleadores, la ENCLA registra que los Departamentos de prevención de riesgos existen en el 87 por ciento de las grandes empresas y en el 64 por ciento de la medianas empresas.

Gráfico 5

Porcentaje de empresas con Departamento de prevención, según tamaño (informante: empleadores)



* Considera solo a las empresas con obligación legal.
Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA 2019 (Cuestionario empleadores).

6.2. Organismos administradores del seguro

En su calidad de gestores del seguro de accidentes y enfermedades del trabajo, y tal como lo exige el artículo 12 c) de la Ley Nº 16.744, los organismos administradores deben realizar actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las empresas, como una de las condiciones para su existencia como tales.

El artículo 2 del Decreto Supremo Nº 40, por su parte, dispone que los organismos administradores del seguro deben dar satisfactorio cumplimiento a las disposiciones sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención, y están también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Por otra parte, el artículo 4 del citado Decreto establece que las mutualidades deben disponer de "suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas", y agrega que "se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas" y que "para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, las mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos".

Al analizar los servicios de salud desarrollados por los organismos administradores desde la perspectiva del Convenio núm. 161, podemos distinguir entre las actividades de asistencia técnica preventiva y las actividades de vigilancia ambiental y de la salud. Veamos cada una.

Asistencia técnica preventiva

De acuerdo con lo instruido anualmente por la SUSESO, las mutualidades han de elaborar un "Plan anual de prevención de riesgos", el cual debe priorizar a las empresas de 100 o menos trabajadores y a aquellos sectores económicos más críticos en términos de accidentes del trabajo, fatalidades en el trabajo y enfermedades profesionales.[502]

Entre las actividades técnicas que estos organismos desarrollan, cabe mencionar aquellas asociadas a evaluaciones ambientales y de salud de los trabajadores, asistencia técnica, asesorías para la implementación y desarrollo de sistemas de gestión de riesgos, investigación de accidentes y actividades de capacitación.

Las principales asesorías y asistencias técnicas desarrolladas por los organismos administradores del seguro, según lo instruido por la SUSESO, son las siguientes:[503]

- **Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo.** Es una actividad de asesoría preventiva que los organismos administradores deben realizar en

502. Circular Nº 3.193 de 2015, Circular Nº 3.271 de 2016, Circular Nº 3.337 de 2017, Circular Nº 3.392 de 2018, Circular Nº 3.467 de 2019, Circular Nº 3.550 de 2020 y Circular Nº 3.630 de 2021. Las circulares especifican que los OA deben cautelar siempre el otorgamiento de prestaciones preventivas de manera efectiva en el resto de sus carteras de empresas, de forma de equilibrar y reducir la brecha entre los sectores priorizados y los no priorizados, a partir de la reducción global de la tasa de accidentabilidad.

503. SUSESO, "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". Es menester aclarar que las mencionadas asistencias técnicas son las instituidas por SUSESO y no son todas las que entregan los organismos administradores.

aquellas empresas adheridas o afiliadas que no cuenten con un diagnóstico inicial o vigente de riesgos. La IPER consiste en un proceso de análisis dirigido a la identificación de peligros y estimación de la magnitud de los riesgos que, de no ser controlados, pueden causar accidentes y/o enfermedades profesionales.

- Una vez realizado el proceso de evaluación de riesgos, los organismos pueden proveer una amplia gama de **asistencias técnicas**, es decir, de prestaciones preventivas que ejecutan y evalúan distintos aspectos puntuales de SST. Las asistencias técnicas conducirán a la prescripción de nuevas medidas por parte del organismo administrador cuando así se amerite, las que deberán ser oportuna y adecuadamente verificadas en su cumplimiento.[504] Entre los principales tipos de asistencia, están los siguientes:
  - Asistencia técnica en la gestión del comité paritario, que contempla toda la asistencia proporcionada a las entidades empleadoras en la constitución y funcionamiento del o de los comités paritarios que les corresponda conformar según su dotación.
  - Asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).
  - Asistencia técnica en el manejo de sustancias químicas peligrosas.
  - Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres (GRD), considerando la metodología establecida en la "Guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo" confeccionada por la Mesa Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastre.
  - Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y otros grupos específicos.
  - Asistencia técnica para la implementación de la "Guía para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga" del MINTRAB.
  - Asistencia técnica para la prevención de riesgos de caídas de altura.
  - Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajo a distancia y teletrabajo.
  - Asistencia técnica en programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices.
  - Asistencia técnica en sector portuario.
  - Asistencia técnica en entidades empleadoras con teleoperadores.
  - Asistencia técnica para prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en buzos profesionales del sector de la acuicultura.

A partir de 2020, las indicaciones de la SUSESO respecto del foco de las actividades de prevención se han afinado, e invitan a priorizar las actividades de prevención en aquellas empresas "de menos de 26 trabajadores -a las que por normativa no se les exige contar con una estructura preventiva- y aquellas en las cuales los algoritmos de priorización de los organismos administradores demuestran que sus indicadores de accidentalidad, gravedad, mortalidad, morbilidad, siniestralidad o la combinación de estos, son superiores al promedio de su sector económico".[505]

504. Circular Nº 3.630, de 2021.

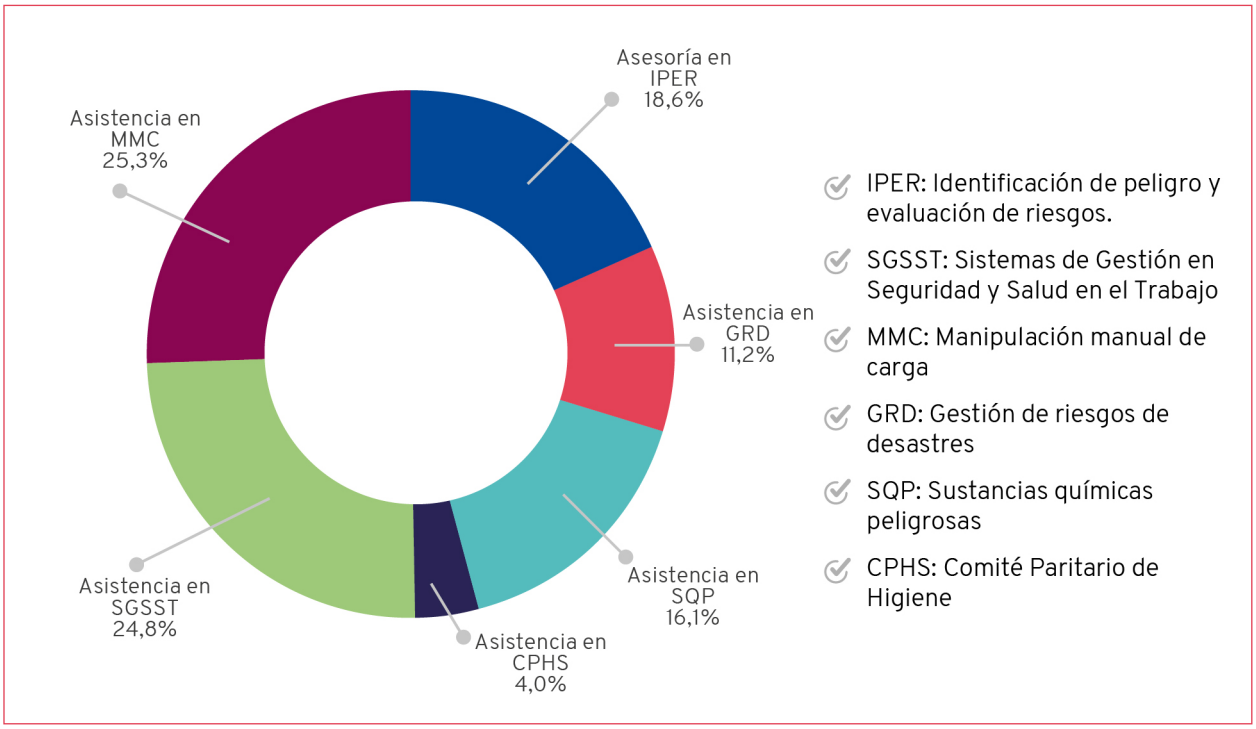
505. SUSESO (2021), "VIII Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

Adicionalmente, en 2021 la priorización de entidades empleadoras contempló aquellas actividades económicas que, por sus características, tienen mayor vulnerabilidad al riesgo biológico.

Durante 2020, los organismos administradores realizaron un total de 213.353 asistencias técnicas preventivas en 42.106 entidades empleadoras. De acuerdo con el siguiente gráfico, la mitad de las asistencias técnicas abarcaron materias relativas a sistemas de gestión de SST (24,8 por ciento) y manejo manual de cargas (25,3 por ciento).

Gráfico 6

Distribución del tipo de asistencia de organismos administradores en centros de trabajo, 2020



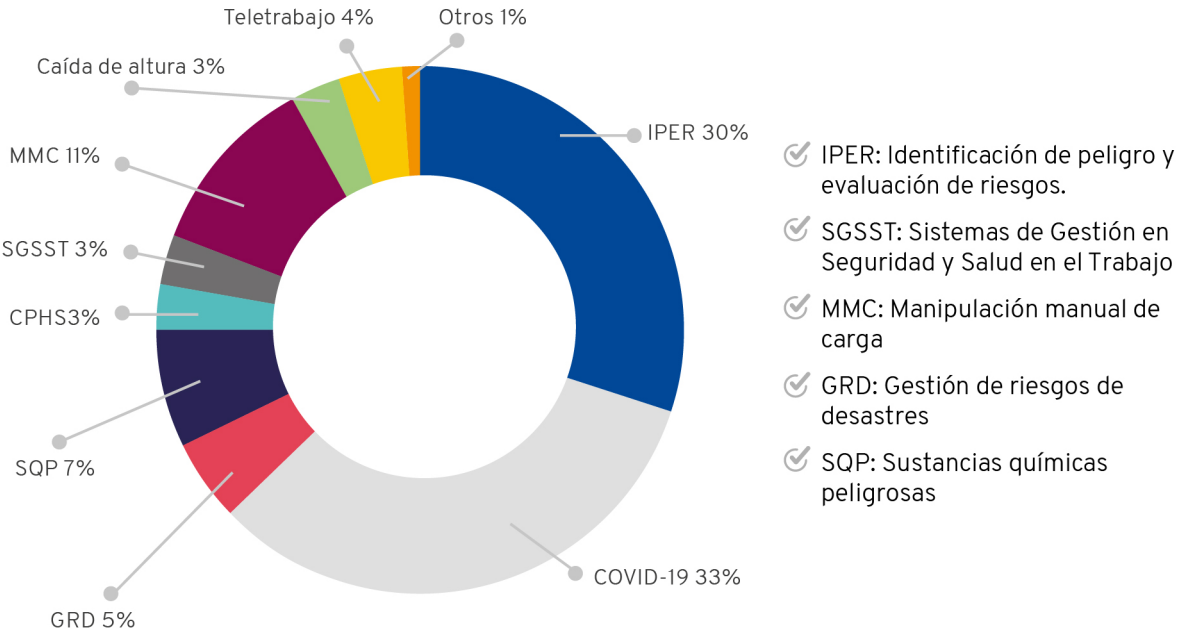
Fuente: SUSESO, "VIII Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

En comparación, durante 2021, los organismos administradores realizaron un total de 168.798 actividades de asistencia técnica en 46.692 entidades empleadoras. Dentro de este total, se destaca un 33 por ciento de asistencias técnicas en materia de Covid-19, seguidas de un 30 por ciento de actividades asociadas a la identificación de peligro y evaluación de riesgos (IPER). A su vez, un 55 por ciento de estas actividades de asistencia técnica se realizaron en entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores.[506]

506. SUSESO (2021), "VIII Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

Gráfico 7

Distribución del tipo de asistencia de organismos administradores en centros de trabajo, 2021



Fuente: SUSESO, "IX Memoria anual sistema nacional de SST"

Respecto de la cobertura y la efectiva implementación de las asistencias técnicas, los datos revisados sugieren la existencia de brechas y limitaciones. La SUSESO señalaba en 2020 la necesidad de regular y controlar la implementación de programas de asistencia técnica en el mejoramiento de la gestión preventiva con énfasis en las micro y pequeñas empresas (MYPES).[507]

Por otro lado, en la ENCLA 2019 se encuentran informaciones de utilidad sobre la percepción de trabajadores y dirigentes sindicales respecto del cumplimiento de algunas acciones de prevención de riesgos ocupacionales por parte de las empresas, lo que puede ayudar a comprender mejor la efectiva implementación de las asistencias técnicas de los organismos administradores.

Considerando el total de las empresas en que cada tipo de acción es aplicable, los trabajadores afirman que, por ejemplo, solo en el 72 por ciento de ellas se realizó una evaluación de los riesgos ocupacionales, o que solo en un 59 por ciento se establecieron instrucciones para el uso de plaguicidas y fertilizantes. Otro dato significativo respecto de la cobertura de la vigilancia epidemiológica es que solo un 32 por ciento de las empresas realizó vigilancia epidemiológica del personal expuesto a sílice, lo que abre otro ámbito problemático que se tratará a continuación.

507. SUSESO (2022), "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

Cuadro 57

Acciones de prevención de riesgos ocupacionales 2018				
	Aplica		Ejecuta	
	Si	No	Si	No
Evaluó los riesgos ocupacionales	100%	0	71,9%	28,9%
Estableció instrucciones para el uso de extintores y para la prevención de incendios	100%	0	74,4%	25,6%
Estableció instrucciones para el uso de implementos de seguridad	82,7%	17,3%	81,5%	18,5%
Estableció instrucciones para el uso de plaguicidas y fertilizantes	27,1%	72,9%	59,3%	40,7%
Diseñó planes de evacuación y reconocimiento de señalética	99,9%	0,1%	74,4%	25,6%
Fomentó el uso de técnicas para el levantamiento de cargas y de buenas posturas para el trabajo	93,8%	6,2%	65,8%	34,2%
Realizó revisión y mantención de máquinas y equipos	89,4%	10,6%	86,7%	13,3%
Realizó vigilancia epidemiológica del personal expuesto a sílice	18,8%	81,2%	32,2%	67,8%
Ejecutó otras acciones de prevención de riesgos ocupacionales	95,8%	4,2%	2,2%	97,8%

Los porcentajes están calculados sobre el total de las empresas en las que cada tipo de acción es aplicable según informantes.
Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA 2019, "Cuestionario Trabajadores y Dirigentes Sindicales".

Finalmente, es importante especificar las maneras en que la asistencia técnica se ha hecho cargo del escenario de pandemia por Covid-19. Desde 2020, y como consecuencia de la Ley Nº 21.342, de 2021, la SUSESO impartió la obligación de que los organismos administradores establecieran acciones de prevención para evitar el contagio. Un importante estímulo a esta acción ha sido el Protocolo de seguridad sanitaria laboral,[508] para cuya implementación SUSESO dictó la Circular Nº 3.597, donde se dieron instrucciones a los organismos administradores sobre el contenido del protocolo tipo y de la asistencia técnica que debían otorgar a las entidades empleadoras. En este sentido, los organismos administradores quedaban encargados de distintas tareas tales como: elaborar para cada empresa afiliada el protocolo tipo de seguridad sanitaria laboral Covid-19 y vigilar su aplicación; entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras sobre las medidas preventivas contenidas en el "Formulario único de fiscalización de medidas preventivas para el Covid-19 en lugares de trabajo"; y dictar cursos de capacitación sobre correcta utilización de EPP.[509]

508. Ley Nº 21.342, de 1 de junio 2021, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19.

509. SUSESO, Circular Nº 3.597, 2 de Junio 2021.

Finalmente señalemos que, como ya se ha referido en la sección 4, el MINTRAB fija anualmente y mediante Decreto Supremo, un porcentaje de los ingresos totales de los organismos administradores que éstos deben invertir exclusivamente en actividades de prevención de riesgos.

Vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores

Los organismos administradores cumplen una importante función en el ámbito de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores. El objetivo es prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales mediante la detección precoz del daño derivado de la exposición y adoptar las medidas necesarias para evitar su avance mediante distintas acciones tales como la evaluación del riesgo, la implementación de medidas de control y la evaluación de la salud de los trabajadores.[510]

Según el artículo 21 del Decreto Supremo Nº 109, de 1968, el MINSAL es responsable de impartir las normas mínimas de diagnóstico que deben cumplir los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, y que deben revisarse por lo menos cada 3 años. Para tal efecto, deben remitir las propuestas a la SUSESO para su informe. Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia puede formular las propuestas que estime necesarias al respecto.

De acuerdo con el artículo 72, letra g) del Decreto Supremo Nº 101, de 1968, en el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica, los organismos administradores deben incorporar a aquellas empresas en las cuales se establezca la presencia de los factores de riesgo o en las que se diagnostique una enfermedad profesional a algunos de sus trabajadores debida a los factores de riesgo protocolizados. En este caso, los organismos administradores deben realizar el levantamiento de riesgo en el respectivo centro de trabajo para verificar el nivel de riesgo ambiental e ingresar a los trabajadores expuestos a la vigilancia de la salud, cuando corresponda, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, o el plazo que establezca el "Compendio" para un factor de riesgo específico, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.[511]

Los organismos administradores también pueden elaborar programas de vigilancia en ausencia de protocolos ministeriales. Dichos programa deben ser elaborados un agente específico y ser remitidos a la SUSESO para su conocimiento en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.[512]

Para la implementación de los programas de vigilancia, a los organismos administradores les corresponden, entre otras, las siguientes tareas: llevar un registro de sus empresas en las que existe exposición al riesgo; difundir el programa de vigilancia en las empresas afiliadas o adheridas donde exista exposición al riesgo; realizar actividades permanentes y efectivas para prevenir la exposición al riesgo; y capacitar a todos sus profesionales y funcionarios relacionados con el programa de vigilancia.

Hasta la fecha, el MINSAL ha definido los siguientes protocolos de vigilancia de la salud:

510. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137218.html

511. SUSESO, Circular Nº 3.553/2020, que imparte instrucciones sobre evaluación de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores por exposición a agentes de riesgo no protocolizados.

512. Íbid.

Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice (2016).[513]

- Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo (2013).[514]
- Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas (2017).[515]
- Protocolos de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo (2012).[516]
- Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo (2022).[517]
- Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas (2017).[518]
- Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a citostáticos (2016).[519]
- Protocolo de vigilancia de trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico fiebre Q) (2018).[520]
- Protocolo de vigilancia Covid-19 en centros de trabajo (2021).[521]

Como ya se indicó en la sección 5, los organismos administradores deben asentar un registro de sus actividades en materia de vigilancia ambiental y de salud en el módulo EVAST del SISESAT. Más específicamente, la implementación progresiva del módulo EVAST se inició en el año 2018 con información de la vigilancia por exposición a sílice, y posteriormente se incorporó la de vigilancia por exposición a riesgo psicosocial laboral y exposición a plaguicidas.[522] En 2020, la SUSESO instruyó a los organismos administradores para el registro en este módulo de la información de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a condiciones de hiperbaria e hipobaria, y de los programas de vigilancia no protocolizados.[523]

A partir de esos registros, la SUSESO ha podido reportar los siguientes datos respecto de la aplicación por los organismos administradores de los distintos protocolos en 2021.

513. Disponible en: https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/Protocolo%20de%20vigilancia%20del%20ambiente%20de%20trabajo%20y%20de%20la%20salud%20de%20los%20trabajadores%20con%20exposici%C3%B3n%20a%20silice.pdf
514. Disponible en: https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/protocolo_vigilancia_expuestos_a_ruido_minsal.pdf
515. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1112067
516. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/dbd6275dd3c8a29de040010164011886.pdf
517. Actualización del Protocolo, Resolución Exenta Nº 1.448.
518. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/9f91f5acc0796dcce04001011f014f84.pdf
519. Disponible en: https://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2016/10/RES.EX_.-1093-del-21092016-Protocolo-Vig-Tr-Ex-CITOSTATICOS.pdf
520. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/16/protocolo-minsal-fiebre-q.pdf?sfvrsn=8e6d12e1_2
521. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/01/RES-EXENTA-N-33.pdf.
522. SUSESO, Información complementaria a Circular Nº 3.263 del 27 de octubre de 2016 (18 enero 2018).
523. https://www.suseso.cl/612/w3-article-609340.html

Cuadro 58

Aplicación por los organismos administradores de protocolos de vigilancia de la salud del MINSAL, 2021

Protocolo del MINSAL	Agente de riesgo	Número de empresas	Número de trabajadores evaluados
Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a citostáticos	Citostáticos	98	508
Protocolo de vigilancia de trabajadoras y trabajadores expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico fiebre Q).	Fiebre Q	377	2.422
Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas	Hiperbaria	156	313
Guía técnica sobre exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica por gran altitud	Hipobaria	992	2.864
Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas	Plaguicidas	3.168	12.055
Guía técnica radiación ultravioleta de origen solar	Radiación UV solar	14.390	2.416
Programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo	Ruido	14.913	24.208
Total		34.094*	44.786**

* El total de empresas solo es referencial, dado que dicho total puede corresponder de 1 a "n" RUT entidades empleadoras. Ejemplo: si bien para el agente ruido el RUT 1-9 está solo una vez contabilizado, dicho RUT 1-9 puede estar 1 vez contabilizado por otros agentes de riesgo.
** El total de trabajadores puede contener repeticiones de RUT trabajador, es decir, 1 RUT 1-9 expuesto a ruido y el mismo RUT 1-9 expuesto a plaguicidas.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Respecto de los programas de vigilancia de ambiente y de salud elaborados por los organismos administradores sin la presencia de un protocolo, la SUSESO informa los siguientes datos de 2021 desagregados según organismo administrador.

En el caso de la ACHS, para 2021 se reportan 12 programas de vigilancia entre los cuales destacan, por número de empresas ingresadas y número de trabajadores en vigilancia, los relativos a agentes químicos, iluminación, agentes PVR y asbesto.

Cuadro 59

Programas de vigilancia de ambiente y de salud ACHS, 2021		
Agente de riesgo	Número de empresas	Número de trabajadores evaluados en el año
Asbesto	173	1.238
Agentes biológicos	8	-
Agentes PVR	738	2.875
Ambiente térmico frío calor	471	406
Dermatitis	100	422
Iluminación	3.294	3.130
Metales pesados	101	584
Otros agentes químicos	1.842	4.754
Radiaciones ionizantes	71	295
Tuberculosis TBC	4	63
Uso intensivo de la voz	29	6
Vibraciones	282	390
Total	7.113*	14.163**

* El total de empresas solo es referencial, dado que dicho total puede corresponder de 1 a "n" RUT entidades empleadoras. Ejemplo: si bien para el agente ruido el RUT 1-9 está solo una vez contabilizado, dicho RUT 1-9 puede estar 1 vez contabilizado por otros agentes de riesgo.
** El total trabajadores puede contener repeticiones de RUT trabajador, es decir, 1 RUT 1-9 expuesto a ruido y el mismo RUT 1-9 expuesto a plaguicidas.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

En el caso del IST, en 2021 se reportan 26 programas entre los cuales destacan, por el número de empresas y el número de trabajadores evaluados, los relativos a rayos X, plomo y arsénico.

Cuadro 60

Programas de vigilancia de ambiente y de salud IST, 2021		
Agente de riesgo	Número de empresas	Número de trabajadores evaluados en el año
Agentes biológicos de REAS	6	41
Anhídrido sulfuroso	2	53
Arsénico	32	1.084
Bacilo de Koch (TBC)	3	115
Cadmio	7	217
Cromo	5	12
Fenol	1	6
Formaldehído	15	288
Humos de soldadura	15	146
Irritantes y sensibilizantes dérmicos	5	239

Manganeso	4	43
Metanol (alcohol metílico)	1	13
Metiletilcetona (2-Butanona)	1	-
Metilisobutilcetona	1	-
Neblinas/aerosoles ácidos	4	70
Otros asmogénicos	11	43
Otros irritantes de vías respiratorias y asfixiantes químicos	10	78
Otros metales	2	12
Plomo	27	656
Polvo con cobre	5	65
Polvo de harina	19	64
Polvo de madera	10	119
Polvo total	27	159
Radioisótopos	2	28
Rayos X	16	846
Xileno	2	11
Total	233	4.408

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Por su parte, también para 2021, la MUSEG reporta 49 programas, entre los que se destacan por el número de empresas y el número de trabajadores evaluados los relativos a plomo, arsénico, radiaciones ionizantes y asma bronquial.

Cuadro 61

Programas de vigilancia de ambiente y de salud MUSEG, 2021		
Agente de riesgo	Número de empresas	Número de trabajadores evaluados en el año
Acetato de etilo	23	-
Acetona	579	115
Ácidos y álcalis	1.153	275
Aguarrás mineral	356	-
Alcohol isopropílico	61	-
Aluminio	248	-
Arsénico	309	2.299
Asbesto	432	630
Asma bronquial	2.072	2.018
Benceno	387	38
Biológicos	2.151	-
Butoxietanol	54	-

Cadmio	136	162
Calor	670	-
Ciclohexano	287	24
Cobre	79	-
Cromo	872	257
Dowanol	24	-
Estaño	653	-
Estireno	19	9
Etanol	366	-
Etilbenceno	111	7
Fármacos	108	-
Fenol	164	22
Frío	1.156	-
Gases	1.200	-
Hexano	161	8
Hierro	2.660	-
Manganeso	2.067	578
Mercurio	52	60
Metanol	179	
Metiletilcetona	459	16
Metilisobutilcetona	86	9
Molibdeno	184	-
Nafta	128	-
Níquel	731	-
Otros neumoconiógenos	72	-
Percloroetileno	4	10
Plata	70	-
Plomo	355	887
Polvo	2.597	-
Prohibidos	36	-
Radiaciones ionizantes	338	2.305
Radiaciones no ionizantes	2.253	-
Tolueno	453	75
Tricloroetileno	41	-
Vibraciones	8.089	-
Xileno	926	190
Zinc	468	-
Total	36.179	9.994

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Por último, en el caso del ISL, se reportan dos programas en 2021, uno sobre asbesto y el otro sobre radiaciones ionizantes, que involucraron a 454 empresas y a casi 300 trabajadores.

Cuadro 62

Programas de vigilancia de ambiente y de salud ISL, 2021		
Agente de riesgo	Número de empresas	Número de trabajadores evaluados en el año
Radiaciones ionizantes	176	-
Asbesto	278	298
Total	454	298

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Un análisis de los datos relativos a la aplicación de los programas de vigilancia ambiental y de la salud revela la existencia de problemas de cobertura. Por ejemplo, respecto de la implementación del "Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice", la información registrada en el módulo EVAST del SISESAT revela que los organismos administradores han evaluado, durante el período de marzo de 2018 a diciembre de 2021, a 15.429 entidades empleadoras, es decir, solo un 34 por ciento de la cobertura.[524] Confirmando esta tendencia, en su acápite 6.2.1, la ENCLA arroja respuestas de trabajadores según las cuales en 2018 solo en un 32 por ciento de las empresas en que debería haber ocurrido efectivamente se aplicó la vigilancia epidemiológica de exposición a sílice.

En un estudio desarrollado en 2019 por el ISP y FLACSO Chile para la SUSESO, se identificaron limitadas coberturas, tanto en vigilancia ambiental como de salud, en materia de exposición a sílice. A través de entrevistas a actores clave se evidenciaron específicamente problemas en el desempeño de los organismos administradores, imputables a distintas razones, tales como la falta de recursos profesionales y de equipamiento, la disparidad de criterios respecto de la aplicación del protocolo de sílice, la falta de registros de sistemas de vigilancia, o la escasa conexión entre vigilancia ambiental y de salud, entre otros. El estudio consideraba imprescindible que los organismos administradores aumentaran significativamente sus coberturas en ambos tipos de vigilancia y para ello deben establecerse nuevas estrategias de gestión de los programas de vigilancia que aseguren avanzar en esa dirección.[525]

En este sentido, los problemas de cobertura no parecen limitarse solo al tema de la vigilancia de exposición a sílice, sino que interesan también otros ámbitos tales como los trastornos musculoesqueléticos, los plaguicidas, el ruido y la hipobaria. La SUSESO informaba que entre 2018 y 2019 se habían realizado algunos tímidos avances en los dos primeros, mientras que los avances en la cobertura en los últimos dos quedaban pendientes.[526]

524. Dato de EVAST-SISESAT entregado por SUSESO.

525. ISP, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2019). "Evaluación del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis: Áreas de acción Exposición a Sílice en los lugares de trabajo y Vigilancia ambiental y de salud en las empresas" (pág. 369).

526. SUSESO (2022), "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST". Para regular el cumplimiento de los protocolos por parte de los organismos administradores, SUSESO dictó además las Circulares Nº 3.508 (9 abril 2020) sobre evaluación de puestos de trabajo por enfermedades músculo esqueléticas de extremidades superiores y Nº 3.548 (28 octubre 2020) sobre Guía de aplicación de estudios de puestos de trabajo en recolectores de residuos domiciliarios.

Respecto de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT), los datos del cuadro siguiente permiten apreciar información acumulada hasta julio de 2022, que evidencia detalladamente los problemas de cobertura en la aplicación de este protocolo para la mayoría de los organismos administradores.

Cuadro 63

Datos de aplicación del Protocolo de vigilancia TMERT de extremidad superior por organismo administrador hasta julio de 2022

	ACHS		IST		MUSEG		ISL	
Número total empresas a 2022 con EP, potencial ingreso a vigilancia de salud	7.720	100%	1.124	100%	7.501	100%	2.848	100%
Número de empresas en Anexo TMERT vigentes	2.533	33%	637	57%	874	12%	155	5%
Número de centros de trabajo	7.874	100%	2.006	100%	1.081	100%	278	100%
Resultado lista chequeo amarillo*	156	2%	42	2%	292	27%	2	1%
Resultado lista chequeo rojo**	166	2%	37	2%	304	28%	1	0%
Resultado lista chequeo verde***	47	1%	174	9%	264	24%	7	3%
Resultado sin registro en Anexo, lista realizada	625	8%	1	0%	0	0%	0	0%
Sin evaluación, rojas por EP	6.880	87%	1.825	91%	221	20%	268	96%

* Amarillo: el factor de riesgo y la condición de exposición en el tiempo están en un nivel medio y deben ser corregidos.
** Rojo: el factor de riesgo y la condición de exposición en el tiempo están en un nivel crítico y deben ser corregidos.
*** Verde: No se registra riesgo.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Desde 2013, la vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo se lleva a cabo mediante un protocolo de vigilancia específico, que ha sido objeto de actualizaciones en 2017 y en 2022. De hecho, en octubre de 2022, el MINSAL aprobó la actualización del Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo debido, entre otros factores, al impacto de la pandemia por Covid-19 sobre la estructura de la organización del trabajo, que ha implicado una renovada centralidad de factores de riesgo psicosocial tales como la sobrecarga laboral, el desgaste, los límites difusos de la jornada de trabajo, el trabajo aislado, la alternancia de trabajo presencial y a distancia o la conciliación de la vida personal y familiar.[527]

El nuevo Protocolo establece que, a partir del 1º de enero 2023 el antiguo cuestionario SUSESO/ISTAS-21 será reemplazado por un nuevo instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral-Salud Mental de la SUSESO (CEAL-SM/SUSESO), el cual incorpora nuevas dimensiones que abordan factores de riesgo no contemplados en las versiones previas, tales como la violencia, el acoso y vulnerabilidad en el trabajo, y además perfecciona algunas preguntas relacionadas con la dimensión del reconocimiento en el trabajo.[528]

527. Resolución Exenta Nº 1.448.

528. https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html#:~:text=%2DSM%20SUSESO).-,El%20nuevo%20Cuestionario%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Ambientes%20Laborales%20%2D%20Salud%20Mental,riesgos%20psicosociales%20en%20los%20lugares

A la espera de futuros datos asociados con la aplicación del nuevo cuestionario, se presentan a continuación los datos recogidos a partir de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS-21 durante el período 2016-2021:

Cuadro 64

Datos de aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS-21, 2016-2021			
Año	Trabajadores	Centros de trabajo	Empresas y organizaciones públicas
2016 (versión breve)	602.948	8.663	2.731
2016 (versión completa)	-	-	-
2017 (versión breve)	423.556	8.756	3.183
2017 (versión completa)	101.057	1.735	695
2018 (versión breve)	539.619	11.189	3.878
2018 (versión completa)	123.828	2.033	950
2019 (versión breve)	355.600	7.500	3.139
2019 (versión completa)	143.247	3.167	1.160
2020 (versión breve)	127.987	2.546	1.393
2020 (versión completa)	46.713	950	522
2021 (versión breve)	285 203	4.049	1.865
2021 (versión completa)	87.950	1.906	748
Total	2.837.708	52.494	20.264

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST" y "Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021".

Los datos indican que, respecto de la versión breve, la cobertura de la aplicación del Cuestionario es baja, dado que desde 2016 hasta 2021 solo un 34,3 por ciento de los trabajadores protegidos por la Ley Nº 16.744 han sido evaluados. Esto muestra que existe un importante espacio para mejorar la cobertura de la medición, lo que requerirá un mayor esfuerzo por parte de todos los actores (SUSESO, 2022).[529]

Respecto de los resultados, es interesante notar el impacto de la pandemia en este ámbito de la salud de los trabajadores. Los datos reflejan, tras los años de Covid-19, una importante modificación de los factores de riesgo psicosocial, entre los cuales la dimensión más importante es la inseguridad en el empleo y en las condiciones de trabajo.

En este sentido, es importante especificar las maneras en que la vigilancia epidemiológica se ha hecho cargo del escenario de pandemia por Covid-19: el MINSAL dictó el Protocolo de vigilancia Covid-19

529. SUSESO (2022). "Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021. Documento de trabajo nº23, octubre 2022".

en centros de trabajo[530] y la SUSESO instruyó a los organismos administradores para establecer acciones preventivas en busca de evitar el contagio de la enfermedad.[531]

Los siguientes son los datos respecto de la aplicación de este protocolo Covid-19 durante 2021:

Cuadro 65

Datos de aplicación del Protocolo Covid-19, 2021		
Año	Trabajadores	Centros de trabajo
2021	194.714	22.793

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Con el objetivo de revertir esta situación general, en sus Planes anuales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la SUSESO ha establecido directrices y metas para los organismos administradores, tanto en materia de evaluaciones como de vigilancia ambiental.[532]

6.3. Empresas con administración delegada

Como se analizará con mayor profundidad en la sección 9, además de corresponder a los organismos administradores, la administración del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales también puede corresponder a empresas con administración delegada. Se trata de empresas que cumplen con determinados requisitos necesarios para que se les confiera la categoría de administradoras del seguro respecto de sus propios trabajadores. En estos casos, la empresa cumple un rol como empleador y un rol como administrador del seguro: por lo tanto, debe entregar a sus trabajadores las prestaciones que establece la Ley Nº 16.744, incluyendo también las prestaciones preventivas.

De acuerdo con el artículo 72 de dicha Ley, los requisitos para obtener la condición de empresa con administración delegada son los siguientes:

a) Ocupar habitualmente 2.000 o más trabajadores.

b) Tener un capital y reservas superiores a 7.000 sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago.

c) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación.

d) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

e) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen ante los organismos previsionales que hubieren delegado la administración.

530. MINSAL, Resolución Exenta 33, del 13 de enero de 2021. Para la implementación de este protocolo, la SUSESO impartió instrucciones específicas a los organismos administradores y a las empresas con administración delegada mediante la Circular Nº 3.573, de 2021.

531. SUSESO (2022).“IX Memoria Anual Sistema de SST”.

532. Por ejemplo, la Circular Nº 3.550 de 2020.

f) Contar con el o los comités paritarios de seguridad a que se refiere el artículo 66.

Corresponde a la SUSESO determinar si concede la administración del seguro a las empresas que deseen postular a esta categoría, así como la revocación de la delegación si la empresa pierde cualquiera de los requisitos.

Actualmente, las empresas que tienen esta condición son CODELCO (divisiones CODELCO Norte, Andina, Chuquicamata y El Teniente) y la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Estas empresas tienen derecho a que se les confiera la categoría de administradoras delegadas del seguro respecto de sus propios trabajadores, para lo cual toman a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la Ley, con excepción de las pensiones.

Las empresas con administración delegada no están obligadas al pago de las cotizaciones del seguro como el resto de los empleadores: en su lugar, deben efectuar un aporte a las entidades delegantes (ISL) que es determinado anualmente mediante Decreto Supremo del MINTRAB, como ya se analizó en la sección 4.

Y, como ya se señaló en la sección 2, la supervigilancia y fiscalización de las entidades que administran el seguro corresponde a la SUSESO, si bien los servicios de las entidades con administración delegada también son inspeccionados por las SEREMI de Salud. Nos remitimos a lo señalado en la sección 3 sobre las actividades de fiscalización de la SUSESO relativas a las empresas con administración delegada.

6.4. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con las Directrices de la OIT, se entiende por sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) "el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos".[533]

Las Directrices de la OIT, aprobadas tripartitamente y sin carácter obligatorio, tienen por objetivo promover la aprobación de directrices nacionales o sectoriales.

Todo SG-SST se sustenta, según la citada organización, sobre cinco fases y 16 elementos:

533. OIT (2001). "Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)".

Gráfico 8

Elementos del SG-SST de las Directrices de la OIT

Fuente: OIT.

La identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la adopción de medidas preventivas conforme a un orden jerárquico decreciente que anteponga la adopción prioritaria de aquellas medidas que ofrecen una mayor eficacia frente al riesgo laboral pueden considerarse la piedra angular de los SG-SST.

En el ámbito normativo chileno, no existe una obligación general de gestionar los riesgos laborales ni de establecer un SG-SST. Encontramos, en cambio, este mecanismo en algunas normas sectoriales de aprobación reciente:

- El artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744, introducido en 2006 por la Ley Nº 20.123, establece la obligación de implementar un SG-SST a los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro. El SG-SST afectará a todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, siempre que en su conjunto sean más de 50 trabajadores.

  Para la implementación de este SG-SST, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezcan como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de SST adecuadas. Dicho reglamento también contemplará los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa principal y las sanciones aplicables.

  El artículo 9 del Decreto Nº 76, de 2007, por el que se reglamenta el citado artículo 66 bis, señala que el SG-SST deberá considerar, entre otros, los elementos resaltados en las Directrices de la OIT.

- El artículo 3 del Decreto Nº 18, de 2020, por el que se reglamentan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, establece el deber del empleador de gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios. El empleador deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo, la cual deberá ser revisada al menos anualmente. Para esto, puede requerir la asesoría técnica del organismo administrador.
- El artículo 4 del Decreto Nº 9 de 2020, por el que se reglamentan las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores, establece el deber del empleador de gestionar los riesgos laborales presentes en los centros de contacto o llamados, que puedan afectar la seguridad y salud de los teleoperadores. Según el artículo, el empleador debe considerar como mínimo:

  a) Una estructura organizativa encargada de la prevención de los riesgos laborales, para lo cual definirá las responsabilidades y facultades de cada uno de sus integrantes, incluyendo los instrumentos preventivos que existan en el lugar de trabajo.

  b) Una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos en la que se indiquen los puestos de trabajo con sus tareas asociadas, los peligros que estos puedan presentar para la seguridad y salud de los teleoperadores y la evaluación de los riesgos. El empleador deberá garantizar la existencia de mecanismos de participación de los teleoperadores y teleoperadoras, o sus representantes. Tal matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente.

  c) Un programa de trabajo que, elaborado a partir de la matriz indicada en la letra anterior, contenga al menos: i) medidas preventivas y correctivas a implementar según el orden de prelación (eliminar los riesgos; controlar los riesgos en su fuente; reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados); ii) indicadores de gestión; iii) responsables de su implementación y control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas; y iv) plazos de ejecución.

     El empleador deberá realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa, e indicar las medidas de mejora continua y actualización del mismo.
- El artículo 27 del Decreto Nº 29 de 2020, por el que se modifica el reglamento sobre trabajo portuario, establece que las empresas estarán obligadas a gestionar los riesgos presentes en los recintos portuarios, identificándolos y evaluándolos, para adoptar las respectivas medidas preventivas y correctivas. También deben revisar periódicamente el cumplimiento de las medidas adoptadas y promover la mejora continua de las condiciones de trabajo. El artículo 33 del citado decreto añade que las empresas portuarias indicadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores portuarios, cualquiera que sea su dependencia, y considerando a estos efectos a todos los que presten servicios a los agentes de estiba y desestiba o a las empresas de muellaje que prestan servicios en el puerto administrado por las mencionadas empresas portuarias, deberán implementar en el recinto portuario correspondiente un SG-SST para faenas portuarias. Con este fin, el artículo 34 detalla los elementos que debe poseer el sistema.

- Por último, el artículo 5 el Decreto Nº 1 de 2021, por el que se reglamentan las actividades consideradas como trabajo peligroso para adolescentes con edad para trabajar, señala en su artículo 5 que antes de la incorporación de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y considerar los factores de riesgo existentes en ese puesto considerando especialmente la edad, experiencia y formación del trabajador adolescente. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y sobre esa base se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el orden de prelación siguiente: eliminar o evitar los riesgos; controlar los riesgos en su fuente; reducir los riesgos al mínimo; y, en tanto perdure la situación de riesgo, proveer los elementos de protección personal adecuados y asegurar su utilización.

Cabe destacar la publicación en 2013 de las "Directrices específicas sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a sílice (SGSST-SÍLICE 2013)". Estas directrices, aunque no poseen carácter vinculante, fueron elaboradas en el ámbito de la Mesa Nacional Tripartita del Programa nacional de erradicación de la silicosis (PLANESI), con el apoyo de la OIT, y consideraron de manera particular su aplicación en MIPYMES, por lo que serán consideradas también en la subsección 11.3 del presente documento.

Otro avance son las instrucciones SUSESO entregadas a los organismos administradores para la implementación de SG-SST, según lo señalado en la subsección 1.3.3.

Por último, respecto de los estímulos para que las empresas implementen SG-SST, el artículo 506 ter del Código del Trabajo establece que las micro y pequeñas empresas podrán sustituir las multas de SST recibidas de parte de la inspección del trabajo por la incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones y la puesta en marcha de un SG-SST con la asistencia técnica del organismo administrador.

Junto a ello, y desarrollando lo establecido en el artículo 16 de la ley Nº 16.744 sobre la reducción o exención de la tasa de cotización adicional para empresas que alcancen un nivel óptimo de seguridad, el Decreto Supremo Nº 67 de 1999, modificado por el Decreto Nº 7, de 2021, establece que las empresas que hayan disminuido su siniestralidad efectiva podrán acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

a) Encontrarse al día con el pago de cotizaciones de la Ley Nº 16.744.

b) Acreditar ante su organismo administrador que, al 31 de octubre del año en que se realiza el proceso de evaluación y durante el último período anual de dicho proceso, hayan mantenido en funcionamiento un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe incluir, al menos: i) una política de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por el representante legal de la entidad empleadora; un diagnóstico de situación; y iii) un programa de trabajo, en el que se especifiquen los responsables y los plazos de ejecución de cada actividad.

6.5. Otros servicios de consultoría y asesoramiento

Instituto de Salud Pública (ISP)

El ISP, a través de su Departamento de Salud Ocupacional, cuenta con diversos programas de evaluación externa de calidad, que apuntan a asegurar la calidad de las prestaciones y sus resultados, ofrecidas por distintos tipos de instituciones en el marco de la Ley Nº 16.444, tales como laboratorios, centros audiométricos, proveedores de servicios de audiometría, etc. En particular, cada programa tiene como objetivo evaluar si estas instalaciones participantes cumplen con los requisitos o estándares establecidos.

Actualmente el Departamento cuenta con los siguientes programas de evaluación:[534]

- Programa de evaluación externa de calidad de centros audiométricos (PEECCA). Se ocupa de evaluar los centros audiométricos del país que desean efectuar evaluaciones audiológicas en el contexto médico legal, es decir, su objetivo es contribuir a asegurar la calidad de los resultados de los exámenes de capacidad auditiva de los trabajadores.
- Programa de evaluación externa de calidad de proveedores de servicios de audiometría (P-PEECCA). Consiste en evaluar el cumplimiento de estándares suficientes en la calidad de los servicios de mantenimiento y calibración de los centros audiométricos.
- Programa de evaluación externa de calidad de proveedores de evaluaciones de exposición a ruido ocupacional (PEECAPRO). Es una herramienta que evalúa el cumplimiento de requisitos por parte de los proveedores de servicios de evaluación de ruido ocupacional.
- Programa de evaluación externa de calidad de servicios de dosimetría personal (PEECADPE). Evalúa un servicio de dosimetría cuando éste debe adquirir la autorización de funcionamiento por parte del MINSAL.
- Programa de evaluación externa de calidad de prestaciones relacionadas con la silicosis (PEECASI). Tiene por objetivo favorecer la adscripción de centros radiológicos y espirométricos al PLANESI.[535]
- Programa de evaluación externa de calidad de equipos sometidos a presión. Apunta a establecer los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas, laboratorios de ensayo o instituciones que se ocupan de verificar la conformidad de los equipos sometidos a presión y utilizados en actividades de buceo.

Además, se ha desarrollado un Protocolo de organización de ensayos de aptitud (PEECA-EA), como medio de control externo de calidad para los laboratorios que realizan exámenes y mediciones respecto de algunas sustancias: plomo en la sangre, arsénico no dietario en orinas, mercurio en orina, creatinina en orina, sílice en filtros de PVC, xileno en tubos de carbón activado.

En 2020, se informaba que el alcance de estos programas era el siguiente:

534. https://www.ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/

535. Temporalmente suspendido, según https://www.ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/programa-de-evaluacion-externa-de-la-calidad/de-las-prestaciones-relacionadas-con-la-silicosis-espirometria-y-rtx-peecasi/

Cuadro 66

Datos de aplicación de los Programas de evaluación ISP 2020-2021		
Programas	Número de participantes*	
	2020	2021
Programa evaluación externa de la calidad de centros audiométricos (PEECCA)	7	7
Programa evaluación externa de la calidad de los proveedores en evaluaciones de exposición a ruido ocupacional (P-PEECA)	4	4
Programa de evaluación de la calidad de servicios de dosimetría personal externa (PEECA-DPE)	9	9**
Programa de evaluación externa de calidad de proveedores de evaluaciones de exposición a ruido ocupacional (PEECAPRO)	Sin participantes	Sin participantes
Protocolo de organización de ensayos de aptitud (PEECA-EA)	14	15

* No hay información sobre el número de equipos asociados a cada centro o laboratorio adscripto a los distintos programas, dado que evalúan en forma integral.
** Las bases del programa fueron actualizadas en 2021, lo que permitirá una mejor evaluación con una periodicidad anual de los servicios de dosimetría personal externas del país.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de ISP.

Además, como referente nacional en materia de elementos de protección personal (EPP), el Departamento de Salud Ocupacional del ISP se encarga de la autorización, control y fiscalización de laboratorios interesados en prestar servicios de control y certificación dichos elementos y de actualizar el Registro de fabricantes e importadores de EPP (RFI). Esto contribuye a garantizar las condiciones mínimas de higiene y seguridad que deben cumplir este tipo de productos.

Debido al contexto de pandemia por Covid-19, en 2021 el Departamento de Salud Ocupacional del ISP participó en diversas iniciativas nacionales con el objetivo de asegurar el acceso a elementos de protección respiratoria (EPR). Esto significó un desafío muy relevante, y el IPS respondió llevando a cabo las siguientes iniciativas:

- Emisión de resoluciones de incorporación provisional al RFI de EPP de máscaras autofiltrantes desechables presentadas a postulación por la CENABAST. Particular importancia tuvieron las máscaras autofiltrantes desechables del tipo y eficiencia de filtración N95 o equivalente.
- Apoyo a la producción nacional de EPR del tipo máscara autofiltrante desechable, y de respiradores de medio rostro con filtros intercambiables, además de otros dispositivos para Covid-19: pantallas faciales, mascarillas quirúrgicas, ropa de trabajo (delantal o bata de manga larga). Cabe mencionar que esta iniciativa fue coordinada con el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y con la CORFO.
- Desarrollo e implementación de ensayos críticos para verificar la calidad de los EPR de procedencia nacional e internacional, además de estudios específicos.
- Registro acelerado de EPP. En Chile, la reglamentación establece que la calidad de los EPP se debe controlar mediante la certificación nacional, en entidades autorizadas para ello y, cuando esto no es posible debido a la inexistencia de estas entidades, el control se realizará mediante el reconocimiento de la certificación obtenida en el extranjero, a través del Registro de fabricantes e importadores de EPP del ISP. Lamentablemente, no existen

entidades de certificación autorizadas por el ISP capaces de certificar los EPP utilizados por los trabajadores expuestos al Covid-19, por tanto, el mecanismo de control de calidad de estos productos es el registro en el ISP.

Además, el Departamento de Salud Ocupacional del ISP elabora anualmente una serie de documentos y notas técnicas que entregan directrices para la realización de acciones o la implementación de políticas en distintos ámbitos vinculados con la SST, que serán enumerados con mayor detalle en la sección 8.

Cuadro 67

Documentos y Notas Técnicas ISP 2018-2022						
	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Documentos y Notas Técnicas ISP	11	9	15	15	20	70

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST".

Finalmente, el ISP realiza anualmente toda una serie de asesorías de índole técnica para entidades públicas relacionadas con la SST, tales como la Subsecretaría de Previsión Social, las SEREMI de Salud, el MINSAL y la SUSESO, entre otras.

Otros servicios privados

No existe regulación normativa sobre la actividad de empresas privadas que pudieran prestar servicios de consultoría y asesoramiento en materia de SST en las empresas. Tampoco está previsto el registro de estas empresas.

Como ya se indicó en la subsección 6.1, según pronunciamientos interpretativos de la SUSESO y de la DT, no se admite que las empresas obligadas legalmente a constituir Departamentos de prevención de riesgos profesionales a cargo de un experto en prevención puedan contratar los servicios de una empresa externa que cumpla tales funciones o que le provea de dicho experto.

7. Educación y formación en seguridad y salud en el trabajo

El Convenio núm. 187 de OIT en su artículo 4 inciso 3 c) menciona que la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo representa un elemento constitutivo de todo sistema nacional en esta materia. De este modo se ha recogido y formalizado el amplio consenso respecto de la importancia de promover procesos educativos y formativos para la generación de una cultura de la prevención, la cual pueda, a su vez, generar mejoras en las condiciones de SST. Para ello, es esencial introducir contenidos de SST en la educación básica y media, así como en la educación superior, ya sea especializada o no en temáticas de SST, y en la formación profesional. Paralelamente, es de suma importancia difundir procesos de capacitación entre los trabajadores y los empleadores.

7.1. Formación superior especializada

Existen múltiples entidades e instituciones formativas que están entregando formación superior especializada en SST a través de varios programas conducentes a la obtención del título de ingeniero en prevención de riesgos. Estos programas poseen una duración promedio de cuatro años (8 semestres), aunque ofrecen mallas curriculares diferentes, puesto que el MINEDUC no tiene competencia para controlarlos; al contrario, los programas se desarrollan autónomamente. Así, como podemos observar en el siguiente cuadro, se abordan contenidos diversos, tales como medicina del trabajo, fundamentos de prevención de riesgos, fundamentos de higiene industrial, procesos productivos, técnicas de prevención de riesgos, máquinas y elementos de protección personal, legislación de accidentes y enfermedades profesionales entre otros.

Cuadro 68

Carreras conducentes al título de ingeniero en prevención de riesgos			
Institución	**Nombre del programa**	**Duración**	**Principales contenidos**
Universidad de las Américas	Ingeniería en prevención de riesgos y medio ambiente	8 semestres	Ámbito profesional: Matemática y Cálculo; Administración de negocios y Economía; Física y Química general; Procesos productivos; Liderazgo Ámbito disciplinar: Fundamentos de la prevención de riesgos; Salud física y medicina ocupacional; Legislación de la prevención; Higiene industrial y ambiental; Gestión de la prevención, Ergonomía

Universidad Andrés Bello	Ingeniería en seguridad y prevención de riesgos	8 trimestres	Matemática Marco legislativo para la prevención Higiene ocupacional y de seguridad industrial Fundamentos de seguridad y prevención de riesgos Operaciones y procesos industriales Riesgos operacionales industriales y gestión integral de la prevención de riesgos Inglés Salud ocupacional Ergonomía laboral
Universidad San Sebastián	Ingeniería en prevención de riesgos	7 trimestres	Área de ciencias básicas y de la ingeniería: Cálculo y Algebra; Química Área de la salud ocupacional: Higiene ocupacional; Medicina del trabajo; Ergonomía; Salud ocupacional Área de la seguridad laboral: Fundamentos de prevención de riesgos laborales; Legislación y normativa de prevención de riesgos laborales; Protocolos de salud laboral; Riesgos psicosociales Área de habilidades para la ingeniería: Tecnología digital; Liderazgo y negociación; Emprendimiento e innovación Área organizaciones y calidad: Legislación ambiental; Formulación de proyectos; Equipos de trabajo y cultura de prevención Área de inglés
Universidad de Viña del Mar	Ingeniería en prevención de riesgos y gestión ambiental	7 trimestres	Álgebra y cálculo Química Higiene industrial y toxicología Procesos productivos Derecho ambiental y evaluación y gestión ambiental Habilidades directivas Inglés Salud ocupacional Riesgos psicosociales
Instituto Profesional AIEP de la Universidad Andrés Bello	Ingeniería en prevención de riesgos	8 semestres	Prevención de riesgos y técnicas preventivas en construcción, comercio, transporte, minería y pesca Legislación aplicada para la prevención Higiene industrial Sistemas de gestión integrados Gestión de riesgos Gestión medioambiental Toxicología Inglés Ergonomía Salud ocupacional Gestión de capital humano
Universidad Federico Santa María	Ingeniería en riesgos laborales y ambientales	8 semestres	Fundamentos de prevención de riesgos Riesgos industriales y eléctricos y administración de riesgos Legislación laboral y ambiental Higiene industrial Física, química, biología y toxicología Matemática y estadística Gestión del medioambiente Psicología Ergonomía Medicina ocupacional Gestión de capital humano Economía, innovación y emprendimiento

Universidad Católica del Norte	Ingeniería en prevención de riesgos y medio ambiente	8 semestres	Física, química y biología Matemática, álgebra y estadística Higiene industrial Seguridad laboral y evaluación de riesgos Evaluación de riesgo ambiental Evaluación y tramitación ambiental de proyectos Manejo de residuos y saneamiento ambiental Ergonomía y psicosociología laboral Liderazgo y desarrollo personal Análisis de costo de riesgos
Universidad Tecnológica Metropolitana	Ingeniería civil en prevención de riesgos y medio ambiente	11 semestres	Física, química y biología Matemática, cálculo y estadística Higiene industrial Fundamentos de prevención de riesgos Legislación laboral y ambiental Procesos productivos y riesgos específicos Toxicología y sustancias peligrosas Ecología, sustentabilidad, gestión de recursos naturales, modelamiento de sistemas ambientales, evaluación ambiental Salud ocupacional
Universidad de Aconcagua	Ingeniería en prevención de riesgos con mención en sistemas de gestión	5 semestres	No disponible
Universidad Católica Silva Henríquez	Ingeniería en prevención de riesgos y medio ambiente	10 semestres	Matemática, cálculo y álgebra Química, física y biología Higiene y seguridad Fundamentos de seguridad y salud en el trabajo Sustancias peligrosas, gerencia de riesgos Salud en el trabajo Fundamentos de psicología laboral Legislación en prevención de riesgos laborales y protocolos de salud laboral Cultura preventiva en la organización Legislación ambiental Ecología y medio ambiente, contaminación de suelos, aire y aguas, evaluación impacto ambiental, gestión de residuos Formulación y evaluación de proyectos Inglés
Instituto Profesional Santo Tomás	Ingeniería en prevención de riesgos	8 semestres	Gestión de riesgos laborales, técnicas de la prevención de riesgos Química y Física Marco legal en prevención de riesgos y legislación en seguridad y salud ocupacional Higiene industrial: riesgos físicos y biológicos, químicos, riesgos en procesos productivos Sistemas de gestión: Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional; Sistema de gestión de calidad; Sistemas de gestión ambiental; Sistemas integrados Legislación ambiental, producción limpia Administración en organización, costos y presupuesto, formulación y evaluación de proyectos Inglés Ergonomía y salud ocupacional

DUOC-UC	Ingeniería en prevención de riesgos	8 semestres	Higiene ocupacional: gestión de riesgos biológicos, físicos y químicos Diagnóstico en seguridad y salud ocupacional: Gestión de riesgos en seguridad laboral, de riesgos ergonómicos, de riesgos psicosociales Diseño en planes y programas en SSO Administración de programas de prevención de riesgos Sistemas integrados de calidad y medio ambiente Programas de cambio conductual en SSO: Planes de formación, cultura organizacional Inglés Habilidades blandas
Instituto Nacional de Capacitación (INACAP)	Ingeniería en prevención de riesgos, calidad y ambiente	8 semestres	Prevención de riesgos: Fundamentos, técnicas, gestión Legislación de AT y EP Legislación ambiental Higiene industrial: Fundamentos, riesgos químicos, físicos, procesos productivos, gestión Física, Química, Biología Matemática, cálculo y estadística Química ambiental; Manejo de residuos; Contaminación atmosférica; Evaluación ambiental Ergonomía Medicina del trabajo Habilidades blandas Emprendimiento Inglés
Universidad Mayor	Ingeniería en prevención de riesgos	5 semestres	Seguridad industrial aplicada; Máquinas y equipos Estrategia de la prevención Legislación aplicada y protocolos Higiene industrial Manejo sustancias peligrosas Cálculo y estadística Ergonomía aplicada Riesgos psicosociales Salud ocupacional Administración de la organización; Costos y presupuestos Inglés
Universidad Bernardo O'Higgins	Ingeniería de ejecución en prevención de riesgos y medio ambiente	8 semestres	Matemática, cálculo y álgebra Química, Física Higiene Legislación laboral Seguridad Gerencia de riesgos Medicina del trabajo Ergonomía Psicología Medioambiente, producción limpia Formulación y evaluación de proyectos Inglés Habilidades blandas

Instituto Profesional Chile (IPChile)	Ingeniería en prevención de riesgos	8 semestres	Higiene industrial: Química aplicada, Higiene, Ergonomía, Equipos de protección Gestión de procesos industriales: Introducción a procesos administrativos; Procesos silvoagropecuarios, forestales, metalmecánicos y de transporte; Construcción y minería Normas: Normativa en SSO; Calidad y Medio ambiente; Auditoria de SSO Auditoría: Planes de emergencia; Gestión del riesgo; Sustancias peligrosas; Psicología del trabajo Continuidad operacional: Sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión SSO, control y gestión de calidad Innovación y capital humano: Innovación laboral en prevención; Capital humano
Instituto Superior de Artes y Ciencias de la Comunicación (IACC)	Ingeniería en Prevención de Riesgos	8 semestres	Salud laboral y primeros auxilios: Fundamentos de la prevención de riesgos; Ergonomía Gestión de prevención de riesgos: Sistemas de protección y seguridad industrial; Higiene industrial de agentes físicos, químicos y biológicos; Gestión de emergencias Legislación en prevención de riesgos, calidad y ambiente Sistemas integrados de gestión de calidad, ambiente y seguridad
Instituto Profesional Los Lagos	Ingeniería en prevención de riesgos	9 semestres	Formación básica: Química, Física, Anatomía y fisiología, Matemática, Cálculo, Inglés, Formulación y evaluación de proyectos; Formación integral: Habilidades comunicativas; Ética y responsabilidad social Especialidad: Fundamentos de la prevención de riesgos; Ergonomía; Higiene ocupacional; Legislación de la prevención; Medicina ocupacional, gestión de RRHH y riesgos psicosociales; Saneamiento y normativa ambiental; Gestión y control de calidad; Sistemas integrados de gestión y auditoría en sistemas; Transporte y manejo sustancias peligrosas; Gestión ambiental Práctica y empleabilidad: Emprendimiento e innovación; Habilidades comunicativas
Universidad Arturo Prat	Ingeniería en prevención de riesgos	4 semestres	No disponible
Instituto Profesional Latinoamerica-no de Comercio Exterior (IPLACEX)	Ingeniería en prevención de riesgos, calidad y medio ambiente	8 semestres	Prevención en riesgos laborales: Orientación y gestión de la prevención de riesgos; Riesgos laborales; Técnicas de investigación Legislación y salud ocupacional: Legislación en AT y EP; Salud ocupacional y ergonomía; Procesos de alto y bajo riesgo Protección personal e higiene: Química; Higiene industrial; Elementos de protección personal Comunicación en idioma inglés Prevención y control de emergencias: Planes de emergencia; Control de incendios; Estadística; Manejo sustancias peligrosas Sistemas de seguridad, calidad y medioambiente Formulación y evaluación de proyectos Optimización de procesos y prevención de riesgos Gestión de RRHH: psicología industrial, técnicas de negociación, gestión capital humano, administración

Universidad Bolivariana	Ingeniería en prevención de riesgos - mención sistemas de gestión (continuidad)	4 semestres	Fundamentos de la seguridad Riesgos productivos Higiene industrial Legislación y normativas Gestión ambiental Química Ergonomía Estadística Auditoria en seguridad, salud y medioambiente Sistemas de gestión
Instituto Profesional Diego Portales (IPDP)	Ingeniería en prevención de riesgos	9 semestres	Matemática, Estadística Química, Física, Anatomofisiología Higiene industrial y ambiental Legislación de la prevención de riesgos, legislación laboral y ambiental Seguridad industrial y salud ocupacional Gestión de la prevención de riesgos Ergonomía Psicología general y laboral Sistemas de gestión Economía, contabilidad y costos Gestión de RRHH

Fuente: Elaboración propia en base a informaciones disponibles en los sitios web de las instituciones.

Existe, además, un amplio abanico de ofertas de programas de posgrado y postítulos por parte de universidades o centros de formación técnica que profundizan en distintas materias tales como la salud ocupacional, la higiene industrial, la ergonomía o los riesgos psicosociales en el trabajo.

Cuadro 69

Posgrados o postítulos asociados con SST				
Institución	**Nombre del programa**	**Duración**	**Principales contenidos**	**Modalidad**
Universidad Viña del Mar	Diplomado en Higiene Ocupacional	5 meses	Introducción a la higiene ocupacional y salud en el trabajo Factores psicosociales del trabajo Legislación laboral y ambiental en el trabajo Salud en el trabajo: instrumentos y mediciones	Online
	Diplomado en Seguridad, salud ocupacional y medio ambiente en la industria minera	5 meses	Introducción a la SSO y medio ambiente Georecursos, extracción y procesos mineros Higiene industrial y gestión ambiental en faenas mineras Gestión estratégica de contratos mineros	Online
	Magíster en Higiene y salud ocupacional	24 meses	Higiene industrial y salud en el trabajo Legislación laboral y ambiental Anatomía y fisiología Epidemiología y toxicología Ergonomía Riesgos químicos, físicos y biológicos Riesgos psicosociales y metodologías de control Gestión de riesgos Evaluación de proyectos	Online

	Diplomado en Ergonomía en el trabajo	5 meses	Introducción a la Ergonomía del Trabajo Fisiología articular y biomecánica humana Protocolos de vigilancia del MINSAL orientados a la ergonomía Diseño ergonómico	Online
Universidad de Antofagasta	Diplomado en Higiene industrial: evaluación instrumental de riesgos laborales	8 meses	Higiene industrial Legislación laboral y ambiental Riesgos químicos, físicos y biológicos Riesgos ergonómicos Elementos de protección personal Salud ocupacional	Semi-presencial
	Maestría en Higiene ocupacional práctica	18 meses	Fisiología humana Medición y control de substancias peligrosas Ruido: efectos y medición Higiene ocupacional en minería Bases de ergonomía Fisiopatología de la hipoxia Epidemiología y toxicología	Presencial
Universidad de Chile	Diploma en Higiene ocupacional	10 meses	Salud y trabajo Higiene ocupacional Vigilancia epidemiológica SO Legislación aplicable a la higiene ocupacional Factores de riesgo de enfermedades profesionales Gestión de higiene ocupacional (Ergonomía; Sistemas de gestión de riesgos de EP; Liderazgo y comunicación para la prevención; EPP)	Presencial
	Diploma en Salud ocupacional	8 meses	Introducción a la salud ocupacional (Determinantes sociales de la salud en el trabajo; Epidemiología ocupacional; Ergonomía ocupacional) Agentes de riesgo ocupacional (químicos, físicos, accidentabilidad) Gestión de riesgos ocupacionales (Legislación en SO; Modelos de gestión)	Online
	Diploma en Ergonomía	8 meses	Introducción a la ergonomía Métodos y estrategias de estudio en ergonomía Fisiología y biomecánica humana Ergonomía del esfuerzo físico Ergonomía cognitiva, psicosocial y organizacional Ergonomía y entorno	Semi-presencial
Pontificia Universidad Católica (PUC)	Diplomado en Salud ocupacional	8 meses	Salud ocupacional y epidemiología (Trabajo como determinante social de la salud; Enfoque de género; Epidemiología ocupacional; Globalización y salud ocupacional) Efectos del trabajo en la salud (Efectos en salud relacionados con la organización del trabajo; Reconocimiento y calificación de AT y EP) Riesgos ocupacionales y vigilancia (riesgos: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; Vigilancia de ambiente y salud; Organización del trabajo) Promoción de la salud en el trabajo	Online

Universidad de Los Andes	Diplomado en Salud ocupacional	4 meses	Gestión de la SO (Legislación e institucionalidad; Accidentes y enfermedades profesionales y su calificación; Covid; Promoción de la salud; Teletrabajo; Investigación en SO) Higiene y seguridad laboral (Riesgos físicos y químicos; Ergonomía y evaluación ergonómica; Riesgos psicosociales; Trabajo pesado) Patologías ocupacionales prevalentes (hipoacusia, asma, musculoesqueléticas, cáncer, estrés postraumático) Evaluación médico-legal (Conceptos generales, elementos de liderazgo, manejo de la SO en pandemia)	Online
Universidad Federico Santa María	Diploma en Higiene ocupacional	10 meses	Ergonomía Legislación laboral Agentes de riesgo (químicos, biológicos físicos) Toxicología, ventilación e iluminación	Online
Universidad de Concepción	Magíster en Ergonomía	24 meses	Introducción a la ergonomía Fisiología del trabajo Bases metodológicas de la ergonomía Antropometría y biomecánica Ambiente físico Ergonomía cognitiva Fundamentos de salud laboral Ergonomía aplicada Ergonomía de sistemas Diseño ergonómico	Semi-presencial
	Diploma en Ergonomía	6 meses	Introducción a ergonomía Fisiología del trabajo Antropometría y biomecánica Psicología y salud mental Medioambiente laboral Ergonomía de sistemas: organización, calidad y productividad	Semi-presencial
Universidad de Atacama	Diplomado de Ergonomía ocupacional	10 meses	Aprendizaje de herramientas y métodos para una intervención ergonómica Aspectos organizacionales y salud mental en el trabajo Aspectos biomecánicos y perceptivo-motrices del trabajo humano Aspectos fisiológicos del trabajo humano Ergonomía y gestión de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo	Semi-presencial
Universidad de Valparaíso	Magíster en Ergonomía y factores humanos	24 meses	Ergonomía física: principios, teorías y métodos Ergonomía organizacional en los sistemas de trabajo Ergonomía cognitiva Análisis ergonómico del trabajo Metodología aplicada a proyectos de ergonomía Ergonomía y nuevas tendencias	Semi-presencial
	Magíster en Psicología del trabajo y las organizaciones	24 meses	Psicología del trabajo y organizaciones Personas y procesos en las organizaciones Desarrollo de personas en organizaciones Psicología de SO (Gestión de riesgos psicosociales; Calidad de vida laboral; Promoción de salud y desarrollo humano en organizaciones)	Semi-presencial

Universidad de Talca	Diplomado en psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales		Introducción a SO Procesos psicológicos básicos y enfoques aplicados a SSO Influencia y persuasión para la seguridad Evaluación de riesgos psicosociales y formación en SSO Procesos psicosociales y organizacionales para una cultura de seguridad	Semi-presencial
Universidad Diego Portales	Diplomado en calidad de vida laboral y riesgos psicosociales	6 meses	Trabajo y calidad de vida: Conceptos y contexto Trabajo y salud. Los riesgos psicosociales Gestión del cambio y diseño de proyecto de intervención	Online
Universidad Andrés Bello	Diplomado en higiene industrial	180 horas	Higiene industrial Legislación aplicada Agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos)	Semi-presencial
	Magíster en Gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo		No disponible	Presencial
Universidad Mayor	Diplomado en ergonomía y salud laboral	10 meses	Principios de la ergonomía Características humanas Análisis y medida del trabajo Personas y tecnología Temas de la profesión	Semi-presencial
Universidad Autónoma	Diplomado en gestión en seguridad y salud ocupacional ISO 45001	5 meses	Aproximación al aprendizaje con tecnologías Introducción a la Norma ISO 45.001:2018 Análisis del contexto de la organización, liderazgo, gestión de riesgos y alcance del sistema de gestión SST Planificación y control operacional Evaluación de desempeño y mejora continua	Online
DUOC UC	Diplomado en Higiene ocupacional	160 horas	Gestión preventiva en enfermedades profesionales. Gestión preventiva sobre agentes de riesgos químicos laborales Gestión preventiva sobre agentes de riesgos físicos laborales Gestión preventiva sobre agentes de riesgos biológicos laborales	Online

Universidad Católica de Temuco	Diplomado en Higiene industrial y gestión de la seguridad y salud en el trabajo basada en ISO 45001	160 horas	Higiene industrial Legislación laboral y ambiental Riesgos físicos, biológicos y químicos Salud ocupacional y medicina del trabajo Riesgos ergonómicos Determinantes sociales de salud en el trabajo Epidemiología Ergonomía ocupacional Técnicas de prevención de riesgos de higiene Sistemas de SST Directrices, requisitos y proceso de auditoria según ISO	Online
Universidad La República	Magíster en Seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente	24 meses	Teoría de los accidentes Riesgos industriales y prevención Riesgos ambientales Normas internacionales de gestión Sistema de gestión de SST Planes de emergencia	Online
Instituto Superior de Artes y Ciencias de la Comunicación (IACC)	Diplomado en Prevención de riesgos, gestión en seguridad y salud ocupacional en la organización	5 meses	Fundamentos y aplicaciones de la prevención de riesgos Seguridad e higiene industrial Ergonomía y salud psicosocial Sistemas de protección de seguridad industrial Gestión de la prevención de riesgos y emergencias en la organización Administración y gestión de salud en seguridad ocupacional	Online
Universidad Católica del Maule	Diplomado de Salud ocupacional	120 horas	Introducción a la salud ocupacional Prevención de riesgos Gestión de enfermedades profesionales	Online

Fuente: Elaboración propia en base a informaciones disponibles en los sitios web de las instituciones.

Por último, existe un amplio abanico de programas de formación técnica impartidos por universidades, institutos profesionales o centros de formación técnica que presentan una duración más limitada respecto a los programas conducentes a un título profesional.

Cuadro 70

Programas de formación técnica en prevención de riesgos			
Institución	Nombre del programa	Duración	Principales contenidos
Universidad Federico Santa María	Técnico universitario en prevención de riesgos	4 semestres	Fundamentos en prevención de riesgos Fundamentos de medio ambiente Legislación laboral y ambiental Higiene ocupacional Matemática y estadística Biología y física Medicina ocupacional Ergonomía aplicada Riesgos y su administración Inglés
Instituto Nacional de Capacita-ción (INACAP)	Prevención de riesgos	5 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Legislación AT y EP Higiene industrial Matemática y estadística Biología, química y física Medicina del Trabajo Psicología laboral Ergonomía Contabilidad, costos y presupuestos Riesgos laborales Liderazgo Comunicación oral y escrita Inglés
Instituto Profesional AIEP de la Universidad Andrés Bello	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Legislación en prevención de riesgos Taller de higiene industrial Matemática Protección de máquinas y EPP Taller de ergonomía Estrategias de capacitación en prevención Comunicación y técnicas de aprendizaje Sistemas de gestión integrados Inglés
Universidad de Antofagasta	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos	5 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Legislación AT y EP Higiene industrial Matemática y estadística Química Psicología laboral Riesgos laborales Taller de gestión ambiental y normas ISO 14.001 Taller de gestión de SST y normas OSHAS 18.001 Comunicación y relaciones interpersonales Inglés
Instituto Superior de Artes y Ciencias de la Comunica-ción (IACC)	Técnico superior en prevención de riesgos	4 semestres	Salud laboral y primeros auxilios: Fundamentos de la prevención de riesgos; Ergonomía; Legislación de prevención Gestión de prevención de riesgos: Sistemas de protección y seguridad industrial; Higiene industrial de agentes físicos, químicos y biológicos; Gestión de emergencias Química y física Matemática y estadística Ética

Universidad de Magallanes	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos, mención higiene industrial y salud ocupacional	4 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Marco legal de la prevención Protocolos legales vigentes Higiene industrial Protección de planta Matemática Medicina del Trabajo Ergonomía Riesgos físicos, biológicos, químicos Técnicas de liderazgo y trabajo en equipo Inglés
DUOC UC	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	Higiene ocupacional: gestión de riesgos biológicos, físicos y químicos Diagnóstico en seguridad y salud ocupacional: Gestión de riesgos en seguridad laboral, de riesgos ergonómicos, de riesgos psicosociales Diseño en planes y programas en SSO Administración de programas de prevención de riesgos (capacitación en SST; análisis y reducción accidentabilidad) Habilidades de comunicación Mentalidad emprendedora Inglés
Centro de Formación Técnica Santo Tomás	Prevención de riesgos	5 semestres	No disponible
Instituto Profesional Latinoamericano de Comercio Exterior (IPLACEX)	Técnico en prevención de riesgos	4 semestres	Prevención en riesgos laborales: Orientación y gestión de la prevención de riesgos, Riesgos laborales, Técnicas de investigación Legislación y salud ocupacional: Legislación en AT y EP, salud ocupacional y ergonomía; Procesos de alto y bajo riesgo Protección personal e higiene: Química, higiene industrial, elementos de protección personal Comunicación en idioma inglés Estadística, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas; Psicología de la emergencia
Instituto Profesional de Chile (IPChile)	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos	5 semestres	Higiene industrial: Química aplicada; Higiene; Ergonomía; Equipos de protección Gestión de procesos industriales: Introducción a procesos administrativos; Procesos silvoagropecuarios, forestales, metalmecánicos y de transporte; Construcción y minería Normas: Normativa en SSO, calidad y medio ambiente, auditoria de SSO Emergencia y manejo de residuos Estadística aplicada a la prevención de riesgos Anatomía general
Instituto Profesional Los Lagos	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	Formación básica: química, física, anatomía y fisiología, matemática, cálculo, inglés, formulación y evaluación de proyectos Formación integral: habilidades comunicativas, ética y responsabilidad social Especialidad: Fundamentos de la prevención de riesgos; Ergonomía; Higiene ocupacional; Legislación de la prevención; Medicina ocupacional, Gestión de la prevención; Riesgos industriales; Procesos productivos; Control de riesgos Práctica y empleabilidad: Emprendimiento e innovación; Habilidades comunicativas

Instituto Profesional Los Leones	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	Introducción a la prevención de riesgos Salud ocupacional Técnicas preventivas Seguridad industrial y EPP Investigación de accidentes Higiene industrial Agentes físicos, químicos, biológicos
Instituto Profesional IPG	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	No disponible
Universidad de Las Américas	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos		No disponible
Instituto Central de Capacita-ción Educacional (ICCE)	Técnico en prevención de riesgos	12 meses	Legislación aplicada a SO Higiene industrial Matemática y estadística Química, física Medicina del trabajo Ergonomía Protocolos Maquinas y EPP Sistema integrado de gestión Gestión del riesgo
Centro de Formación Técnica CENCO	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos	13 meses	Fundamentos y técnicas de la prevención Legislación aplicada a prevención de riesgos Higiene industrial Matemática y estadística Química Ergonomía Riesgos específicos Administración de riesgos Comunicación efectiva y liderazgo Inglés
Universidad de Atacama	Técnico universitario en prevención de riesgos	4 semestres	Seguridad industrial Legislación aplicada Higiene industrial Matemática Salud ocupacional Riesgos en procesos productivos Riesgos críticos Identificación, evaluación y control de riesgos Inglés
Centro de Formación Técnica -Escuela de Comercio de Santiago (ECS)	Técnico en prevención de riesgos	5 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Legislación de AT y EP Higiene industrial Matemática y estadística Procesos productivos y prevención de riesgo Ergonomía, medicina del trabajo y capacitación Riesgos psicosociales Agentes higiénicos ambientales Sistema de gestión en seguridad y medioambiente Habilidades sociales Inglés

Instituto Profesional Diego Portales (IPDP)	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos	5 semestres	Matemática, estadística Química, física, anatomofisiología Higiene industrial Legislación de la prevención de riesgos Seguridad y salud ocupacional Gestión de la prevención de riesgos Ergonomía Psicología general
Centro de Formación Técnica San Agustín	Técnico de nivel superior en prevención de riesgos	5 semestres	Fundamentos y técnicas de la prevención Marco legal Higiene industrial Matemática y estadística Química Procesos industriales Ergonomía Salud ocupacional y primeros auxilios Estrategias de capacitación Normas de calidad y medioambiente Inglés

Fuente: Elaboración propia en base a informaciones disponibles en los sitios web de las instituciones.

En un estudio de 2013, se afirmaba que la formación del personal experto en SST se caracteriza por ser muy heterogénea, dado que "una parte importante de ellos no tiene una educación profesional específica en SST, salvo por cursos o programas impartidos en el mismo lugar de trabajo o programas de postítulo ofrecidos por algunas universidades". Consecuentemente, los autores identificaban las competencias prioritarias que los expertos de SSO tenían que poseer, de modo de aportar desde dicho estudio al proceso de homogeneización de contenidos y calidad de los programas de formación en esta especialidad. Específicamente, las áreas prioritarias que identificaron son: análisis y gestión de riesgos; efectos en la salud relacionados con el trabajo; gestión de servicios y programas de higiene ocupacional; legislación; gestión empresarial; prevención y control de riesgos ocupacionales (químicos, físicos y biológicos), salud ocupacional y promoción de la salud; estadística; epidemiología; ergonomía; y habilidades de comunicación y enseñanza. Al mismo tiempo, se relevaba que las competencias asociadas, por ejemplo, a programas de vigilancia, a protección ambiental y a toxicología, no presentaban ningún nivel de prioridad, cuando en realidad son un insumo importante, y un problema a considerar a la hora de abordar la formación de los expertos en SST (Salazar, Frenz, Valdivia y Hurtado, 2013).[536]

En este contexto, han ido surgiendo varias iniciativas destinadas a fortalecer el área. Es el caso de la experiencia que involucró a la SUSESO junto a ChileValora, en la que se intentó identificar las brechas que existen entre la formación académica de los expertos y lo que el mercado laboral espera de estos expertos de prevención de riesgos, de modo de contribuir con los resultados a la profesionalización de la prevención y mejorar la calidad de las competencias adquiridas.[537]

Para ello, se conformó el **Organismo sectorial de competencias laborales (OSCL) para la prevención de riesgos laborales** integrado por la SUSESO, ChileValora, la Asociación de Mutuales de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Este organismo trabajó en conjunto con mesas técnicas de todos los sectores productivos con incidencia

536. Salazar, A. M., Frenz, P., Valdivia, L.; Hurtado, I. (2013). "Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile". Ciencia & Trabajo, vol. 15, n. 48, pp. 114-123.

537. https://www.chilevalora.cl/proyectos-competencias-laborales/actividades-profesionales-cientificas-y-tecnicas/

en materia de prevención de riesgos laborales, y se reunió mensualmente durante el desarrollo del proyecto para conocer y aprobar los informes realizados por una consultora.

En marzo de 2018, se publicaron los productos de este proyecto, una vez aprobados por todos los integrantes del OSCL, entre los cuales se encuentran el "Estudio de brechas laborales en el área de prevención de riesgos", el "Perfil del monitor de SST" y los planes formativos asociados.[538]

Esta colaboración apuntaba a generar insumos que pudiesen servir en distintos ámbitos de la formación en SST: por un lado, para las instituciones y/o centros de formación del país, con el objeto de planificar las mallas curriculares de las carreras de prevención de riesgos laborales; por otro, para apoyar el diálogo frente a la temática y determinar ulteriormente una certificación de los profesionales del área de prevención en actividades económicas de alto riesgo. También se espera que los planes formativos sirvan de línea base para la formación de trabajadores y/o integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad, especialmente en aquellas empresas en las que no es obligación la existencia de un CPHS.[539]

Paralelamente existen **programas desarrollados por distintas instituciones del Estado** para mejorar la formación y, por ende, el desempeño de profesionales que trabajan en distintos sectores productivos, sean expertos en prevención de riesgos o fiscalizadores que implementan las políticas, los programas o los planes institucionales.

Pese a que no existe claridad respecto de los niveles de formación del conjunto de fiscalizadores de la **Dirección del Trabajo**,[540] debe destacarse el desarrollo de un programa de capacitación de inspectores iniciado en 2016 a través del Departamento de Inspección y la Escuela Técnica de Formación. Este programa establece cuatro niveles de especialización en materias de SST, y su cuarto nivel se comenzó a dar en el año 2018, con el Programa de monitores de higiene ocupacional.[541]

En ese sentido, la DT reporta que durante 2020 ha capacitado un total de 450 inspectores en SST, mediante el desarrollo de distintos cursos tanto en materias generales como en materias específicas de higiene, riesgos psicosociales e investigación de accidentes. Durante 2021, se formó a 345 inspectores más, y este número volvió a crecer a 452 en 2022.

Adicionalmente, ha realizado durante el mismo año otros 16 cursos adicionales para dar a conocer a la totalidad de los inspectores el Formulario Único de Fiscalización (FUF) que se utiliza para las respectivas fiscalizaciones en materias de Covid-19. Asimismo, en el marco de la colaboración con SERNAGEOMIN y DIRECTEMAR para establecer un Protocolo único nacional de investigación de accidentes e incidentes de alto potencial -ya referido en la sección 2- se capacitó en la materia durante 2020 a todos los fiscalizadores de SERNAGEOMIN.[542]

538. https://www.suseso.cl/607/w3-propertyvalue-206309.html

539. SUSESO (2019). "VI Memoria Anual Sistema Nacional de SST", pág. 15.

540. No existe un criterio inequívoco para referirse a la formación y/o capacitación con que cuentan los fiscalizadores de la DT en materia de SST. Se considera que cuentan con "formación formal" quienes "recibieron cursos de capacitación formal en SST" (SUSESO, 2017 y 2018). Posteriormente, se precisó que eran aquellos "expertos técnicos o expertos profesionales en prevención de riesgos profesionales, profesionales con magíster o diplomado en prevención de riesgos o en salud ocupacional" (SUSESO, 2020).

541. SUSESO (2020). "VII Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

542. DT, "Balance Gestión Integral 2020".

Cuadro 71

Materias de capacitación y número de inspectores de la DT capacitados, 2020-2022			
Cursos	Inspectores capacitados 2020	Inspectores capacitados 2021	Inspectores capacitados 2022
Materias generales de SST	-	192	395
Materias de higiene	324	43	-
Riesgos psicosociales	58	31	24
Investigación de accidentes del trabajo	68	79	33
Total	450	345	452

Fuente: Unidad de Seguridad y Salud Laboral (USESAL).

Por su parte, el MINSAL ha desarrollado desde 2016 diversas iniciativas para fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios de las SEREMI de Salud.

Cuadro 72

Capacitaciones impartidas a funcionarios de las SEREMI de Salud, 2016-2021	
Cursos y talleres de capacitación	Funcionarios capacitados
Curso “Calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua” (32 horas pedagógicas)	36
Curso “Protección radiológica operacional” (32 horas pedagógicas)	65
Curso “Ruido ocupacional” (40 horas pedagógicas)	63
Curso avanzado “Ruido ocupacional nivel 2” (42 horas pedagógicas)	66
Curso “Emergencias nucleares y radiológicas” (50 horas pedagógicas)	100
Taller “Rastreo y protección de fuentes radiactivas huérfanas” (32 horas pedagógicas)	40
Curso “Medicina de montaña” (32 horas pedagógicas)	18
Curso básico “Higiene” (108 horas pedagógicas)	100
Diplomado de Ergonomía, U. de Concepción (155 horas pedagógicas)	34
Curso “Higiene ocupacional”, U. de Chile (166 horas pedagógicas)	34
Curso “Elementos de protección personal” (20 horas pedagógicas)	91
Curso “Sistemas de refrigeración con amoníaco” (36 horas pedagógicas)	38
Curso avanzado “Emergencias con amoníaco” (21 horas pedagógicas)	34
Curso “Árbol de causas” (16 horas pedagógicas)	64
Curso “Género” (24 horas pedagógicas)	22
Taller “Decreto Nº 158” (18 horas pedagógicas)	34
Total	805

Fuente: Departamento de Salud Ocupacional, DIPOL, MINSAL.

Por otro lado, el Centro de Capacitación de **SERNAGEOMIN** apunta a instalar competencias en materias de seguridad minera mediante la formación continua de expertos en prevención de riesgos.[543] Durante 2021, dictó seis veces su curso de "Experto en prevención de riesgos de la industria extractiva minera nacional", de 340 horas de duración cada uno, y capacitó a 281 profesionales, 183 varones y 98 mujeres que trabajan en áreas de prevención de riesgos en la industria minera y de hidrocarburos.

Durante el año 2021, además, 28 funcionarios realizaron el curso de "Experto en prevención de riesgos de la industria extractiva", tras el cual cinco de ellos obtuvieron su certificación en la categoría A y 23, en la categoría B.[544] Así, hacia fines de 2021, del total de 61 inspectores la mayoría correspondía a expertos en prevención de riesgos de la industria extractiva minera: 24 eran categoría A y 27 categoría B.[545] De esta forma, si se consideran los últimos cuatro años, se observa un aumento en la cantidad de fiscalizadores que cuentan con esta certificación.

Cuadro 73

Cantidad de funcionarios de SERNAGEOMIN según categoría de certificación de expertos en prevención de la industria minera extractiva, 2018-2021

Funcionarios	2018	2019	2020	2021
Sin certificación	22	24	22	10
Categoría A	25	20	18	24
Categoría B	21	20	22	27
Total	68	64	62	61

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual del Sistema Nacional SST", en base a datos del Departamento de Fiscalización de SERNAGEOMIN.

Además, el personal ha sido capacitado en diferentes ámbitos y protocolos específicos con la finalidad de mejorar la calidad de las inspecciones. En ese sentido, deben destacarse iniciativas como la realización de cursos de riesgos eléctricos enfocados en fiscalización, el curso perito en investigación de accidentes,[546] la capacitación en materias de geomecánica para todos los fiscalizadores[547] o la capacitación relativa al protocolo de emergencias en depósitos de relaves, aprobado en 2020.[548]

En torno a este tema, debe considerarse también el apoyo que el **Instituto de Salud Pública (ISP)** presta para la formación, capacitación y especialización en el ámbito de SST, desarrollando actividades en esa dirección junto a las distintas autoridades que realizan funciones de fiscalización a nivel de empresas. En colaboración con otros organismos públicos, el IST ha colaborado en la actualización de reglamentos de protección radiológica, en los protocolos de exposición al ruido, a la sílice y a metales

543. El Centro de Capacitación de SERNAGEOMIN se encuentra certificado bajo la norma chilena de calidad NCH 2728:2015, y está acreditado por el SENCE, Ley Nº 19.518 (SUSESO, "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST", pág. 30).
544. Según las categorías analizadas en la subsección 6.1.
545. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST".
546. SUSESO (2019). "VI Memoria Anual Sistema Nacional de SST".
547. SUSESO (2020). "VII Memoria Anual Sistema Nacional SST"
548. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST"

y en la evaluación cualitativa de la exposición a citotóxicos y citostáticos. Además, desde 2008 el ISP ha desarrollado guías de referencia sobre la selección, uso y mantenimiento de EPP de diverso tipo, con el objetivo de orientar técnicamente a los profesionales de prevención de riesgo en este ámbito. Entre 2018 y 2021, el ISP ha realizado 70 publicaciones de referencia (Ver subsección 6.5) en torno a temáticas como la actualización de protocolos para la evaluación de puestos de trabajo específicos, para la toma de muestras y medición de sustancias peligrosas, para la calibración de instrumentos de medición, entre otras.

También en la sección 6 se abordan con más detalle los Programas de evaluación externa de calidad y el desarrollo de guías y documentos técnicos de referencia que ha realizado el ISP.

▶ 7.2. Formación superior no especializada

Junto a la formación especializada en SST referida en la subsección anterior, prestaremos a continuación atención a otras carreras universitarias que, si bien no son relativas a la SST, contienen algunos contenidos en esta materia, ya sea en algunas asignaturas específicas o mediante la transversalización de contenidos en algunas asignaturas.

Cuadro 74

Contenidos en SST en carreras universitarias de instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)				
Universidad	**Facultad**	**Carrera**	**Asignatura**	**Semestre**
Universidad de Chile	Fac. de Derecho	Derecho	Derecho de la seguridad social	VII
	Fac. de Ciencias Sociales	Psicología	Psicología del trabajo y de las organizaciones	V
	Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas	Ingeniería civil en minas	Seguridad minera	X
	Fac. de Medicina	Enfermería	Enfermería en salud ocupacional	VII
		Kinesiología	Evaluación ergonómica	VIII
			Proyectos de intervención ergonómica	IX y X
USACH	Fac. de Ingeniería	Ingeniería civil en obras civiles	Gestión ambiental y ocupacional	X
		Ingeniería de ejecución en industria	Factores humanos y ergonomía	V
		Ingeniería civil en minas	Seguridad minera y salud ocupacional	VII
		Ingeniería de ejecución en minas	Seguridad y salud ocupacional	VII
	Fac. de Derecho	Derecho	Derecho de la seguridad social	IX
	Fac. de Medicina	Fonoaudiología	Primeros auxilios	VIII
Universidad de Concepción	Fac. de Medicina	Kinesiología	Ergonomía de sistemas del ambiente y la organización	-
		Ingeniería civil metalúrgica	Prevención de riesgo y seguridad minera	X
	Fac. de Ingeniería	Ingeniería Civil de Minas	Legislación y seguridad minera	X
		Ingeniería en construcción	Prevención de riesgos	VII
Universidad Austral	Fac. de Derecho	Derecho	Derecho de la seguridad social	VII
Universidad de Talca	Fac. de Enfermería	Enfermería	Enfermería en primeros auxilios y prevención de accidentes	II
	Fac. de Ingeniería	Ingeniero civil en minas	Legislación y seguridad minera	VII

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por las instituciones en sus sitios web.

7.3. Educación básica y secundaria

El Decreto Nº 14 de 1984 del MINSAL establece como obligatoria "la enseñanza de las normas, prácticas y principios que regulan la prevención de riesgos de accidentes y la formación de conciencia y hábitos de seguridad en general" en todos los establecimientos educacionales (educación parvularia, básica y media).[549]

Para apoyar esta tarea, en 2001 se creó el **Consejo Nacional de Seguridad Escolar** como organismo cooperador del MINEDUC en todo aquello que se refiera a materias de seguridad.[550]

Según el citado decreto, las funciones del Consejo son las siguientes:

a) Evaluar e informar sobre la aplicación de las normas existentes en materia de prevención de accidentes escolares en conjunto con las distintas instituciones que tratan la materia, de acuerdo con su naturaleza y competencia.

b) Proponer el dictado y las modificaciones que sean necesarias en la normativa de seguridad escolar.

c) Sugerir la realización de determinadas acciones a nivel nacional o regional en torno al tema de la seguridad escolar.

d) Emitir los informes de carácter técnico que el Ministro de Educación solicite.

e) Elaborar anualmente un informe para el Ministro de Educación en el cual se identifiquen las propuestas que se realizan en materia de prevención de accidentes escolares.

f) Proponer las adecuaciones curriculares necesarias en los planes y programas de estudio de la enseñanza parvularia, básica y media en busca de inculcar en los niños y niñas, desde sus primeros años de vida, los conceptos de seguridad, prevención y autocuidado.

Respecto de su composición, el Consejo está integrado por: el Jefe de la División de Educación General del MINEDUC o quien él designe; un representante de la Unidad Normativa de la División de Educación General del MINEDUC; el coordinador del Programa de seguridad escolar de la División de Educación General del MINEDUC; un representante del Departamento Jurídico de MINEDUC; un representante del Departamento de Infraestructura de la División de Planificación y Presupuesto del MINEDUC; un representante de la ONEMI; un representante del MINSAL; un representante de la Subsecretaría de Previsión Social del MINTRAB; un representante de la SUSESO; un representante del Instituto de Normalización Previsional; un representante de Carabineros de Chile; un representante de las Escuelas Abiertas de Educación de Tránsito de Carabineros de Chile; un representante de la Dirección de Protección Policial de la Familia de Carabineros de Chile; un representante del Comité Nacional de Educación del Tránsito, de Carabineros de Chile; un representante de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); un representante del IST; un representante de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción; un representante de la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (CONASET); un representante del Consejo Nacional de Seguridad; un representante de la Cruz Roja; un representante de la Cruz Roja de la Juventud; un representante de la Junta Nacional de los Cuerpos de Bomberos de Chile; un representante de la Defensa Civil; y un representante de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.

549. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=7530&f=1990-03-09&p=

550. Decreto Nº 283 de 2001.

Para fortalecer su acción en este ámbito, en mayo de 2013 el MINEDUC presentó la **Política de seguridad escolar y parvularia**, que tiene como objetivo desarrollar una cultura de autocuidado y prevención de riesgos en el sistema escolar, considerándola como un eje central de la formación integral de los estudiantes.[551] Son dos las dimensiones mediante las cuales alcanzar este objetivo: la gestión curricular de los contenidos en las etapas formativas básica, primaria y media, que es donde se adquieren las habilidades, actitudes y prácticas de higiene, aseo, protección y seguridad personal, a partir de crear hábitos y costumbres en estos campos del desarrollo individual, familiar y social o colectivo; y la gestión pedagógica a través del instrumento **Plan integral de seguridad escolar (PISE).**[552]

La Política se construye sobre tres conceptos básicos. En primer lugar, la seguridad escolar y parvularia, definida como el conjunto de condiciones, medidas y acciones enfocadas en el desarrollo del autocuidado y a la prevención de riesgos. Este primer concepto importa, para que los miembros de la comunidad educativa, realizar el ejercicio pleno de los derechos, libertades y obligaciones que les reconoce o les impone el ordenamiento jurídico interno y las normas internacionales. En segundo lugar, el autocuidado, entendido como la capacidad progresiva que desarrollan niñas, niños, adolescentes y adultos para poder tomar decisiones respecto de la valoración de la vida, de su cuerpo, de su bienestar y de su salud, así como el desarrollo de prácticas y hábitos para mejorar su propia seguridad y, con ello, prevenir riesgos. Y en tercer lugar, la prevención de riesgos en el ámbito de la seguridad escolar y parvularia, que implica que la comunidad educativa en su conjunto sea capaz de comprender y desarrollar recursos para identificar los riesgos, evitarlos, mitigarlos y responder en forma efectiva ante sus consecuencias.[553]

A este respecto, el PISE se propone considerar la seguridad en los siguientes ámbitos específicos: accidentes dentro del establecimiento educacional, accidentes de tránsito y emergencias que podrían constituir un desastre.

Por otra parte, en el marco de la Política nacional para la reducción del riesgo de desastres (PNRRD),[554] con que Chile cuenta desde el año 2015 y que es liderada por el SENAPRED y orientada por el Marco de Sendai 2015-2030,[555] se creó en 2017 la **Unidad de Reducción de Riesgo y Desastres del Ministerio de Educación** con los siguientes objetivos:[556]

a) Asesorar a las autoridades ministeriales en materia de gestión de riesgo de desastres y consolidar la entrega de información sobre la afectación del sistema escolar frente a una situación de emergencia, desastre y/o catástrofe, que contribuya a la toma de decisiones.

551. https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/5074/Pol%c3%adtica-de-Seguridad%20Esc-Parv-2da-Edici%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

552. El PISE fue desarrollado en 2001 por la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI) del Ministerio de Interior y Seguridad Pública y aprobado por el Ministerio de Educación. Ver: Ministerio de Educación (2019), Política de seguridad escolar y parvularia. Educación para el desarrollo sustentable, Santiago.

553. Ibid, pp. 12-13

554. ONEMI (2020). "Política nacional para la reducción del riesgo de desastres. Plan estratégico nacional 2020-2030". Ministerio del Interior y Seguridad Pública Gobierno de Chile.

555. El Marco de Sendai es un referente para la reducción del riesgo de desastres, que surgió en la III Conferencia Mundial de las Naciones Unidas, celebrada en Sendai, Miyagi (Japón), el 18 de marzo de 2015. Materializa los acuerdos que tienen que ver con el cumplimiento de siete metas mundiales, y se centra en dos grandes capacidades: reducir e incrementar. https://emergenciaydesastres.mineduc.cl/contexto-nacional-e-internacional-marco-de-sendai-y-politica-nacional-de-rrd/

556. Resolución Exenta Nº 7.068 de 29 de diciembre de 2017.

b) Coordinar con otros sectores el desarrollo de acciones que fortalezcan las capacidades de respuesta del sector, la seguridad y autocuidado de las comunidades educativas.

c) Ser contraparte técnica de la ONEMI y propiciar acciones tendientes a dar cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales contraídos por Chile en esta materia.

La Unidad de Reducción de Riesgo y Desastres del MINEDUC ha elaborado durante estos años una serie de materiales destinados a sensibilizar y capacitar a los/las alumnos y profesores/as en prevención de incendios, incendios forestales, cambio climático, riesgo de desastres, terremotos y tsunamis.

Junto con estas producciones, en los últimos años sus actividades se han enfocado en la difusión y actualización del PISE, en la actualización de la Política y en la complementación de los actuales contenidos curriculares.[557]

Respecto de este último punto, en 2020 el Ministerio anunciaba haber incorporado en las bases curriculares de 1º a 2º año de la educación media los temas de seguridad personal y colectiva, seguridad frente a riesgos naturales, prevención y autocuidado.[558] En relación a la educación media técnico profesional, la SUSESO y la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del MINEDUC han elaborado una cartilla, "Ruta pedagógica: trabajo, seguridad y salud", que apunta a profundizar el conocimiento de los estudiantes de liceos técnicos profesionales en estos ámbitos, en vista de su futuro ingreso al mercado laboral. Para eso, la cartilla propone a los estudiantes información respecto de experiencias, derechos y garantías asociadas a diez temas específicos: contratos de trabajo, cotizaciones previsionales, término de la relación laboral, organización y participación de trabajadores, seguro de cesantía, accidentes de trabajo, tramitación de licencias médicas, beneficios sociales, prevención de riesgos y política nacional de SST.[559]

Es interesante reportar que a partir de 2020 el Centro de Capacitación de **SERNAGEOMIN** ha desarrollado una iniciativa de **formación de estudiantes secundarios**. En 2021, el Centro capacitó vía *online* asincrónica a 746 alumnos y alumnas de educación media a través de dos cursos de "Monitor en seguridad minera para escolares", cuyo objetivo es capacitar a jóvenes y sus profesores en el área de la prevención y gestión de riesgos, y así fortalecer sus capacidades y oportunidades de acceder a puestos de trabajo de alto estándar en la industria minera. Los cursos fueron realizados en las Direcciones Regionales de Iquique (93 por ciento) y en Coquimbo (7 por ciento). En 2020, y solo en la región de Tarapacá, se capacitaron a 430 alumnos.[560]

557. Se ha organizado por ejemplo la "Semana de la seguridad escolar y parvularia" y se ha publicado el texto de apoyo al docente "Seguridad en la escuela. Orientaciones para la comprensión de los riesgos en las comunidades educativas". En 2019 se operó una actualización del PISE que recoge las principales sugerencias de las comunidades educativas, incorpora el análisis del riesgo, integra al consejo escolar en su implementación, entrega ejemplos del desarrollo de acciones a través de los programas de mejoramiento educativo y propone un formato de plan para aquellos establecimientos educacionales que deseen complementar y actualizar sus planes. En 2019, finalmente, la División de Educación General del Ministerio de Educación entregó la segunda versión de la "Política de seguridad escolar y parvularia" (SUSESO, "Memoria Sistema", 2020). En el año 2020 y con el fin de fortalecer la realización de la semana escolar, el Ministerio de Educación remitió a los establecimientos educacionales las "Orientaciones semana de la seguridad escolar y parvularia"

558. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST" (pág. 5).

559. https://www.curriculumnacional.cl/portal/Educacion-Tecnico-Profesional/Especialidad-Contabilidad/Plan-4/88741:Ruta-pedagogica-trabajo-seguridad-y-salud

560. SUSESO (2021). "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST" (pág. 30).

▶ 7.4. Formación de empleadores y trabajadores

La normativa chilena define las capacitaciones en la materia que nos ocupa como "todas aquellas acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo mediante una experiencia de aprendizaje, orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias".[561]

En este sentido, las actividades de capacitación se diferencian de aquellas dedicadas a la simple difusión de información, que se caracterizan por ser más puntuales y unidireccionales (por ejemplo, campañas de sensibilización). Por este motivo, a continuación se analizarán las acciones dirigidas a la capacitación y se profundizará luego en aquellas dirigidas a la difusión en la subsección 11.1.

La normativa chilena no precisa una obligación empresarial específica respecto de la capacitación de los trabajadores en materia de SST. No obstante, en términos generales, el artículo 179 del Código del Trabajo establece que el empleador será responsable de las actividades de capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiendo por tales, por ejemplo, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; o incrementar la productividad nacional, para lo cual debe procurarse la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. Esto, 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.

Por otro lado, el artículo 21 del Decreto Supremo Nº 40 se limita a reconocer el derecho de información de los trabajadores en materia de riesgos y medidas preventivas, al establecer la obligación del empleador de "informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos".

Este vacío legal respecto de la capacitación en materia preventiva puede considerarse, entre otras, como una de las razones por las que las acciones de formación y capacitación de los trabajadores en materia de SST no responden a una estrategia sistemática y estructurada que apunte a la formación de competencias. En muchos casos, se detecta que se imparte a través de charlas puntuales de corta duración, dadas por mandos intermedios que tampoco cuentan con una formación específica en la materia.

Las únicas excepciones legales que exigen la obligación empresarial de capacitar en SST son:

- En el sector minero, el artículo 28 el Decreto Supremo Nº 132 de 2002 por el que se aprueba el Reglamento de seguridad minera, que menciona expresamente el deber de las empresas mineras de capacitar a sus trabajadores sobre el método y procedimiento para ejecutar correctamente su trabajo. Asimismo, el artículo 37 añade que, al inicio de sus trabajos,

561. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137158.html

la empresa debe remitir al SERNAGEOMIN un programa de prevención de riesgos que considere la capacitación del personal.

- En el sector portuario, el Decreto Nº 99 de 1999 aprueba el Reglamento que regula el "Curso básico en seguridad en faenas portuarias", establece las características del curso, le fija una duración mínima de 10 horas y deja establecida la obligación de que el curso actualice cada cinco años los conocimientos que imparte. El curso solo podrá ser impartido por organismos técnicos de capacitación (OTC), que, concluidas y evaluadas las actividades, deberán extender certificados de aprobación de los participantes.

A continuación, analizamos la acción en materia formativa de distintas instituciones.

Organismos administradores

Mediante circulares, la SUSESO publica sus planes anuales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, donde se establecen una serie de metas y de contenidos que, en materia de capacitación, deben cumplir los organismos administradores.[562]

En este marco, se contempla la obligación de dichos organismos de prescribir a las empresas afiliadas que lo requieran un plan de capacitación acorde a sus características, considerando, entre otros elementos, las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo con los peligros y riesgos identificados y evaluados, y la accidentabilidad, morbilidad y fatalidad de la empresa.

Estas capacitaciones han de dirigirse a trabajadores, empleadores y comités paritarios de higiene y seguridad. Pero además, el organismo administrador debe efectuar el seguimiento y la verificación del estado de cumplimiento del plan de capacitación y registrar las capacitaciones en el SISESAT.[563]

Son consideradas actividades de capacitación tanto las charlas como cursos, seminarios o programas integrales de capacitación, que se diferencian entre sí por el nivel de complejidad, la duración horaria, y la profundidad de las materias a tratar. En este sentido, la SUSESO ha establecido las siguientes definiciones:

- Charlas. Son actividades presenciales o virtuales a través de las cuales se entregan conocimientos básicos y generales sobre una materia específica con una duración menor a dos horas pedagógicas.
- Cursos. Son actividades formativas presenciales o virtuales, vinculadas a la adquisición de conocimientos en algún campo específico de la SST, con una duración mínima de dos horas pedagógicas y que no superan las 11 horas. Sus contenidos se deberán desarrollar de forma teórico-práctica y se requiere que cuenten con un proceso de evaluación.
- Seminarios. Son actividades presenciales o virtuales que tienen por finalidad profundizar en una o más materias específicas a través de la exposición teórica de relatores, con la finalidad de generar conocimiento y actualización de las materias tratadas, con una duración mínima de dos horas pedagógicas.
- Programas integrales de capacitación. Son actividades formativas dictadas de manera presencial o virtual, vinculadas a la adquisición de conocimientos en diferentes áreas

562. SUSESO, Circular Nº 3.193 de 2015, Circular Nº 3.271 de 2016, Circular Nº 3.337 de 2017, Circular Nº 3.392 de 2018, Circular Nº 3.467 de 2019 y Circular Nº 3.550 de 2020.

563. SUSESO, Circular Nº 3.550 de 2020.

específicas de la seguridad y salud del trabajo, con una duración mínima de nueve horas pedagógicas. Sus contenidos se deberán desarrollar de forma teórico-práctica y se requiere que cuenten con un proceso formal de evaluación. Deben estar subdivididos en cursos, cada uno de ellos conducentes a lograr objetivos propios, como también a contribuir a los objetivos globales del programa integral de capacitación.

En cumplimiento de esta obligación, los organismos administradores han reportado las siguientes capacitaciones en materia de SST en los últimos años:

Cuadro 75

Capacitaciones en SST para trabajadores por parte de los organismos administradores, 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Total trabajadores capacitados	1.941.310	1.098.591	827.681	915.529
Porcentaje sobre total trabajadores cubiertos por el seguro	32%	17%	13%	13%
Modalidad presencial	60%	60%	21%	14%
Modalidad virtual	40%	40%	79%	86%

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

Durante 2021, reportaron haber capacitado a 915.529 trabajadores, lo que representa un 13 por ciento de los trabajadores cubiertos por el seguro. Un 86 por ciento de las capacitaciones se llevaron a cabo de manera virtual frente a un 14 por ciento de manera presencial.

Analizando estos registros, es posible observar por un lado que entre 2018 y 2021 las capacitaciones experimentaron una reducción, tanto en el número de trabajadores como en el porcentaje respecto al total de trabajadores cubiertos por el seguro; y por otro, se observa un fuerte aumento de las capacitaciones en modalidad virtual respecto de las presenciales, lo que seguramente obedece en buena medida al contexto de pandemia.

Ya a partir de 2019 contamos con datos que permiten observar y comparar las materias que han sido objeto de capacitación, y es visible un aumento de los contenidos asociados al marco legal de SST:

Cuadro 76

Materias objeto de capacitación por los organismos administradores, 2018-2021			
	2019	2020	2021
Marco legal SST	19%	23%	34%
Materias obligatorias y transversales en SST	22%	20%	21%
Seguridad	24%	19%	18%
Técnicas preventivas y gestión de riesgos *	35%	38%	27%

* Se reúnen aquí las siguientes materias: riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, técnicas de gestión de riesgos, gestión de riesgos laborales.
Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

De acuerdo con la información registrada en el SISESAT, los organismos administradores realizaron en 2021 un total de 252.645 actividades de capacitación asociadas a Covid-19, materia que supone un 11 por ciento de todas las actividades de capacitaciones realizadas en el año.

Por último, los organismos administradores también cuentan con una amplia gama de actividades de capacitación dirigidas especialmente a los comités paritarios de higiene y seguridad, para fortalecer su rol en los espacios laborales. En este sentido, durante los años 2017-2022 reportan la organización de actividades tales como seminarios o encuentros anuales para capacitar a los representantes de los comités paritarios en materias como investigación de accidentes, riesgos psicosociales, accidentes de trayecto, planes de emergencia y evacuación, inclusión laboral, prevención del contagio de Covid-19, etc. Hay que mencionar que los organismos administradores tienen programas de certificación de los comités paritarios de las empresas afiliadas como manera de promover, sistematizar y mejorar su acción en la gestión de SST.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

En Chile existe un sistema nacional de capacitación y empleo, establecido por la Ley Nº 19.518 de 1997, que promueve el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores a fin de mejorar su empleabilidad, la productividad de los trabajadores y las empresas, e igualmente la calidad de los procesos y productos.[564]

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es el actor encargado de la aplicación de las acciones que se contemplan en el sistema de capacitación y empleo, según lo regula la ley, bajo la supervigilancia del MINTRAB. Paralelamente, la Ley contempla la conformación de un consejo nacional de capacitación, cuya función será asesorar al MINTRAB en la formulación de la política nacional de capacitación. Este consejo tiene conformación tripartita y su secretaría técnica está a cargo del director nacional del SENCE.

Para llevar a cabo actividades de capacitación en el marco del sistema nacional, las empresas pueden constituir un comité bipartito de capacitación, que incluso es obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal es igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité son acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la

564. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76201

dirección de la misma en materias de capacitación. El comité bipartito debe estar constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores. En las entrevistas realizadas y cuyo contenido será tratado en la sección 14, se ha registrado la percepción de distintos actores respecto a la subutilización de estos comités. Desde SENCE informan que está en carpeta el lanzamiento de consejos nacionales y regionales de capacitación como órganos tripartitos de definición de horizontes laborales en formación y empleo, los que debieran provocar la reactivación de estos comités bipartitos.

Las acciones de capacitación contempladas en el marco del sistema nacional pueden ser llevadas a cabo por las empresas directamente o por organismos técnicos de capacitación (OTEC), es decir, organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación.[565]

Finalmente, el sistema contempla una franquicia tributaria de capacitación mediante la cual las empresas pueden capacitar a sus trabajadores obteniendo beneficios tributarios.[566]

▶ Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)

Otro actor importante a considerar en la capacitación de trabajadores es la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora),[567] que es un servicio público con representación tripartita de trabajadores, empresarios y gobierno, y que se vincula con la Presidencia de la República a través del MINTRAB.

Su origen se encuentra en el marco de la creación del sistema nacional de certificación de competencias laborales hecho por la Ley Nº 20.267, y su misión es incrementar las competencias laborales de las personas a través de procesos de evaluación y certificación, cuidando que dichas competencias estén alineadas con las demandas del mercado laboral y se articulen con una oferta de capacitación laboral basada en competencias laborales.

Es posible apreciar que, en línea con la acción desarrollada por el SENCE, ChileValora apunta a contribuir a una mejor articulación entre el mundo del trabajo y el de la educación, en busca de reducir la brecha entre la oferta formativa y la demanda de competencias desde el mercado laboral.

Específicamente, dentro de sus atribuciones ChileValora levanta, elabora y actualiza perfiles ocupacionales respecto de los cuales las personas pueden ser evaluadas y certificadas por los centros de evaluación y certificación. Cada perfil ocupacional contiene competencias conductuales y de empleabilidad que se han ido ordenando en competencias transversales; por ejemplo, incluyen, entre otras, la conducta segura y el autocuidado, de modo que los perfiles de cargo contemplan elementos vinculados con la seguridad en las labores. Para entender mejor de qué se trata, en la elaboración de ChileValora, la competencia "conducta segura y autocuidado" implica que el trabajador "desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medio ambiente". E incluso se contemplan indicadores y estándares específicos de desempeño, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

565. Excepcionalmente, pueden ser ejecutores de capacitación entes públicos como municipalidades, en los casos de los liceos técnico-profesionales. Para este caso, ya se han registrado 451 participantes de educación media técnico-profesional en lo que va de año; y en los CFT estatales, ya hay a la fecha 530 participantes.

566. En el período enero-octubre 2022, el SENCE registraba estos números al respecto: 329.770 personas capacitadas mediante franquicia tributaria; 173.175 personas mediante programas sociales (becas del fondo de cesantía solidario, bono al trabajo de la mujer, etc.).

567. https://www.chilevalora.cl/

Cuadro 77

Competencia "conducta segura y autocuidado" - ChileValora					
Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente					
Indicador	Estándar de desempeño				
	1	2	3	4	5
Cumple con los protocolos de seguridad y salud ocupacional.	Utiliza los elementos de protección personal y cumple con los protocolos establecidos para el desempeño de su función.	Identifica posibles riesgos para la seguridad, salud de las personas y/o incumplimientos de los protocolos, e informa oportunamente a sus superiores.	Mantiene en buen estado sus elementos de protección personal, para lo cual verifica constantemente su estado y solicita reemplazos, en caso de ser necesario.	Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y el uso de los elementos de seguridad correspondientes mostrando el ejemplo ante colegas y subalternos.	Revisa que los protocolos estén bajo la norma vigente para cuidar la seguridad y salud ocupacional dentro de su ámbito de trabajo, y sugiere actualizaciones en caso de ser requerido.
Cuida su salud y la de sus compañeros de trabajo.	Analiza su entorno de trabajo y toma las medidas necesarias para el cuidado de su salud y la de personas que podrían resultar afectadas por su accionar.	Advierte a sus colegas de trabajo de posibles riesgos para la seguridad y salud, y toma la decisión de comunicar a superiores en caso de que sus colegas no tomen las medidas de seguridad necesarias.	Identifica riesgos para su salud y la de sus colegas tales como el desconocimiento de los protocolos en su ámbito de trabajo, e informa oportunamente a sus superiores y comité paritario (en caso de existir).	Promueve el cuidado de la salud y ayuda a crear conciencia sobre la prevención, el autocuidado y el cuidado de otros en el lugar de trabajo.	Entiende la seguridad propia y la de sus colegas como un factor crítico para el adecuado cumplimiento de objetivos. Se comporta responsablemente al interior y exterior del ámbito laboral.
Respeta el medio ambiente y cumple con las normativas medio ambientales en su ámbito laboral.	Utiliza los espacios y receptáculos destinados a la protección medioambiental (basureros, reciclaje, desechos, peligros, etc.) y cumple con los protocolos establecidos para tal efecto.	Identifica posibles riesgos (derrames, contaminación, incendios, etc.), informa oportunamente a sus superiores y lleva adelante las acciones que estén en su ámbito de responsabilidad.	Actúa de forma responsable y consciente de cuidar el medioambiente. Hace uso adecuado y racional de los materiales y herramientas de trabajo, y solicita reemplazos solo en caso de ser necesarios.	Promueve y supervisa el cumplimiento de los protocolos y normativas medio ambientales en el lugar de trabajo.	Revisa los protocolos y que estos estén bajo la normativa vigente para cuidar el medio ambiente. Sugiere acciones adicionales y más allá de la norma para disminuir los impactos medioambientales que genera su sector productivo y/o ámbito laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, 2017, "Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad".[568]

568. Disponible en: https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2020/11/Cat%C3%A1logo-Competencias-Transversales.pdf

ChileValora reporta que, en 2020, el 48 por ciento de sus planes formativos había incorporado los temas de SST. Respecto de la incorporación de estos contenidos en los perfiles de competencias de aquellos sectores productivos con altas tasas de accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales, en el 64 por ciento de los perfiles con unidades de competencias laborales (UCL) se han incorporado temáticas de SST.[569]

Dirección del Trabajo (DT)

La DT también reporta una importante actividad de capacitación en materia de SST, con iniciativas en muchas regiones del país. Excepto la cantidad de actividades para los dos primeros años del período, dato que no poseemos, se presenta a continuación el detalle cuantitativo de dichas acciones, para el período 2017-2021:

Cuadro 78

Actividades de capacitación en SST de la DT 2017-2021		
Año	Número de actividades	Número de asistentes
2017	-	3.217
2018	-	2.021
2019	79	1.780
2020	146	3.406
2021	52	1.243

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO, "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

La SUSESO, por su parte, cuenta con un programa de capacitación y difusión, coordinado por la Unidad de Comunicaciones, en el marco del cual durante 2021 se realizaron 28 actividades de capacitación, que significaron la participación de 5.962 personas. En estas capacitaciones se abordaron diversas materias, entre las que se destacan: la Ley Nº 16.744, el cuestionario SUSESO/ISTAS-21 y los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público.

Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI de Salud)

Por su parte, las SEREMI de Salud reportan haber realizado, desde 2018, 57 seminarios y coloquios, 162 talleres, 55 cursos y 166 jornadas sobre temas de SST. Si se considera el total de actividades y de participantes de cada año, se observa una caída importante el 2020, lo que se puede explicar en el contexto de la crisis sanitaria por Covid-19.

Aun así, debe tenerse en cuenta que la cantidad de participantes en las actividades decae ya en 2019, tendencia que se agudiza más adelante. De este modo, pese a la mayor convocatoria que registran las actividades en 2021, los niveles de participación registrados se sitúan por debajo de los alcanzados en 2018.

569. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

Cuadro 79

Cantidad de actividades de capacitación realizadas por las SEREMI de Salud, 2018-2021						
		2018	2019	2020	2021	Total
Seminarios o coloquios sobre SST	Actividades	23	13	1	20	57
	Participantes	1.795	1.622	430	5.926	9.773
Talleres sobre SST	Actividades	47	58	54	22	181
	Participantes	1.707	1.448	2.186	421	5.762
Cursos sobre SST	Actividades	21	15	1	18	55
	Participantes	1.265	487	100	526	2.378
Jornadas sobre SST	Actividades	56	91	12	7	166
	Participantes	5.267	3.956	464	881	10.568
Total	Actividades	147	177	68	67	459
	Participantes	10.034	7.513	3.180	7.754	**28.481**

Fuente: SUSESO, "VI Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST", "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST" y "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST", según datos del MINSAL. Datos de 2021 corregidos por MINSAL.

Centro de Capacitación del SERNAGEOMIN

Realiza capacitaciones para monitores de seguridad, así como para trabajadores del sector. Tiene por objetivo instalar competencias en materias de seguridad minera, tanto a través de la formación continua de expertos en prevención de riesgos (PR) y de monitores de seguridad, como a través de la capacitación a trabajadores del sector, en busca de desarrollar de una actividad minera segura.

Durante el año 2021, tuvieron lugar a cabo cuatro cursos para monitores de seguridad minera de 40 horas de duración en modalidad *online*, que permitieron capacitar a un total de 77 alumnos (cinco mujeres y 72 varones) y seis cursos para expertos en prevención de riesgos en la industria extractiva minera, de 340 horas, con la participación de 281 alumnos (183 varones y 98 mujeres). El número de cursos para monitores de seguridad minera se mantuvo en 2022, e incrementó el número de sus participantes a 127, y por su parte el número de cursos para expertos en prevención de riesgos ascendió a seis, y alcanzó a 576 participantes.[570]

570. SUSESO (2022). "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST" (pág. 30).

Cuadro 80

Actividades de capacitación del Centro de Capacitación del SERNAGEOMIN, 2019-2022								
Tipo de curso	Número de cursos impartidos				Número de personas capacitadas			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Curso de Experto en PR en la industria extractiva	14	14	6	6	344	376	281	576
Curso para Monitor en seguridad minera	13	--	4	6	231	--	77	127

Fuente: SERNAGEOMIN, "Anuario de la Minería de Chile", 2022.[571]

Comité Nacional de Educación y Difusión de Seguridad en Actividades Marítimas (CONEDSAMAR)

Cabe mencionar también en esta subsección la actividad de difusión que llevan a cabo el CONEDSAMAR y sus respectivos Comités Regionales de Educación y Difusión de Seguridad en Actividades Marítimas (COREDSAMAR).

Entre 2020 y 2021, los distintos COREDSAMAR han llevado a cabo muchas actividades de capacitación en las distintas regiones del país, en las cuales han abordado materias tales como: manejo de situaciones de terremoto y tsunami, seguridad en embarcaciones pesqueras artesanales, rescate y seguridad en faenas de buceo, etc.

Dado el contexto pandémico, buena parte de las actividades de capacitación se han dedicado a contenidos de prevención de contagios y abordaje del Covid-19 en el sector, por ejemplo: "Medidas de prevención frente al nuevo Coronavirus" (Atacama, 2020); "Prevención de contagios de Covid-19" (Los Lagos, 2020); Medidas a adoptar durante trabajos portuarios en relación a la pandemia mundial Covid-19 (Magallanes, 2020); "Protocolo de evacuación médica por Covid-19 desde naves" (Antofagasta, 2021); Protocolo de seguridad a causa del Covid-19 (Los Lagos, 2021).[572]

Otras iniciativas de formación en SST

Por último, se identifican algunas iniciativas específicas de capacitación orientadas a formar competencias en SST en diferentes sectores productivos:

- **Programa "ConstruYO Chile": Formación de competencias fundamentales en seguridad y salud en el sector construcción**

Se trata de una iniciativa impulsada por la Comisión de Capacitación de la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, e implementada desde 2009 con el apoyo de OIT. Sus objetivos son: estandarizar los conocimientos de los trabajadores del sector de la construcción, contribuir a la implementación de sistemas de gestión de la SST en el sector y reforzar el rol de las organizaciones de trabajadores en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en sus empresas.

571. Disponible en: https://www.sernageomin.cl/pdf/Anuario_2022_310523.pdf

572. SUSESO (2021). "VIII Memoria Anual del Sistema Nacional de SST". SUSESO (2022). "IX Memoria Anual del Sistema Nacional de SST".

Su carácter distintivo está dado por ser un plan de formación integral, que pretende abarcar a toda la estructura organizacional de quienes trabajan en obras y faenas de la construcción. Por este motivo, se ha venido implementando en forma progresiva a través de distintas fases:

En una primera fase, se diseñó e implementó el "Curso de formación de competencias en seguridad y salud en el trabajo para trabajadores del sector de la construcción", de ocho horas de duración, con manuales para el relator y para los trabajadores, basados en la metodología OIT-ACTRAV Turín. El curso se estructura en tres módulos: Módulo 1: Deberes y derechos en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; Módulo 2: Mapa de riesgos. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y propuestas de medidas preventivas; y Módulo 3: Tú decides: Calidad de vida y autocuidado de la salud.[573]

En una segunda fase, se abordó el "Curso de formación de competencias para los integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad del sector construcción", de 20 horas de duración, con manuales para los relatores y para los miembros de los comités paritarios. El curso se estructura en torno a cinco módulos: Módulo 1: Rol y funciones de los CPHS de empresa y faena en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; Módulo 2: Herramientas para el diagnóstico de situación de riesgos del trabajo; Módulo 3: Programación de la prevención de riesgos en la empresa; Módulo 4: Investigación de accidentes; y Módulo 5: Evaluación de riesgos.[574]

En abril 2017, se lanzó la tercera etapa del programa mediante el "Curso de formación de competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo para directivos, capataces y mandos intermedios del sector de la construcción", de ocho horas de duración, con un manual para el facilitador y un manual para los alumnos. El curso contiene cuatro módulos: Módulo I. Legislación de seguridad y salud aplicada al sector de la construcción; Módulo II. Mapa de riesgos, identificación de peligros, evaluación de riesgos y propuesta de medidas preventivas Módulo III. Salud, bienestar y ergonomía; y Módulo IV. Las diez respuestas para construir un hogar seguro y saludable.[575]

El Programa se encuentra disponible en todos los organismos administradores a nivel nacional, y el Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la SUSESO fija las metas para su implementación.[576]

Entre 2019 y 2021, y a pesar de las dificultades de implementación como consecuencia de la pandemia por Covid-19, algunos organismos administradores lograron ejecutarlo de manera híbrida, y capacitar así a 4.181 trabajadores. Actualmente se definió instalar una mesa de trabajo liderada por la Subsecretaría de Previsión Social, los organismos administradores y la SUSESO para realizar una actualización de su metodología y las diferentes dificultades que se han encontrado al llevar a cabo los cursos.[577]

- **Programa de formación de monitores de seguridad y salud en el trabajo**

Durante el año 2020, en el contexto de la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo, y específicamente en torno a lo relacionado con la capacitación a trabajadores en materias de SST y

573. https://www.construyochile.cl/descargas.html
574. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_120_span.pdf
575. https://ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_552744/lang--es/index.htmhttps://ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_552744/lang--es/index.htm
576. SUSESO, Circular Nº 3.630/2021.
577. Información entregada por SUSESO.

al rol que les compete a los organismos administradores, se instruyó el programa de formación de monitores de seguridad y salud en el trabajo.

Elaborado en un proceso conjunto entre SUSESO y ChileValora (Ver subsección sobre formación especializada), tiene por objetivo establecer una línea de capacitación común en materia de SST para que los organismos administradores entreguen, tanto a los trabajadores como a los integrantes de comités paritarios, herramientas que les permitan ser actores relevantes al interior de la entidad empleadora.[578]

El programa está orientado a trabajadores en cargos de nivel operativo o mandos intermedios, así como a integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad, con el fin de que puedan colaborar al interior de la organización en ámbitos relacionados con la SST. Para eso se estructura en tres módulos cada uno de los cuales contempla tres niveles formativos. Cada módulo contempla varios temas principales que se distribuyen entre los tres niveles según profundidad y complejidad. El primer nivel dura ocho horas pedagógicas, mientras que el segundo y el tercer nivel, duran, cada uno, 12 horas. A continuación, se presentan los temas principales tratados:

Cuadro 81

Contenidos del programa de formación de monitores en SST	
Módulos	**Contenidos**
Módulo 1	Principales procesos productivos o de servicios en contexto laboral
	Conceptos y organización de la seguridad y salud en el trabajo
	Principales normas de higiene y seguridad aplicadas en contexto laboral
Módulo 2	Características e importancia de la inducción al personal del área de trabajo
	Preparación de las inducciones al personal del área de trabajo
	Ejecución de la inducción del plan de seguridad y salud laboral
	Protocolos de promoción de conductas seguras en el área de trabajo
	Protocolos de orientación de los factores de riesgos laborales
Módulo 3	Concepto: factor de riesgo laboral
	Aplicación de metodología de identificación de factores de riesgos laborales
	Registros de información vinculada al monitoreo de seguridad y salud laboral

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO, Circular Nº 3.551/2020.

El programa está actualmente disponible para todos los trabajadores en su primer nivel (monitor básico), de manera *online*. Los responsables del plan de prevención de accidentes y enfermedades de 2021[579] han instruido a los organismos administradores con el fin de alcanzar la meta de 3.508 trabajadores capacitados para el 2022. En 2023, se ha instruido respecto del desarrollo y puesta en marcha de los niveles segundo y tercero. Independientemente de esta instrucción, cada organismo

578. "Esto es, que sean facilitadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, que apoyen internamente la instrucción, monitoreo, promoción y registro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa y legislación vigente" (SUSESO, Circular Nº 3.550).

579. SUSESO, Circular Nº 3.630.

administrador cuenta con cursos de capacitación de monitor de seguridad. En noviembre de 2022, se reportaron 240 personas participantes de este programa.[580]

- **Curso de formación en competencias para los integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria**

Se trata de una iniciativa de la OIT implementada en 2019 en respuesta a una solicitud de la Mesa Laboral Portuaria, basada en la metodología exitosa de la experiencia de "ConstruYo Chile". Mediante este curso se busca que los integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad de empresas de muellaje y de puertos adquieran unos conocimientos base y desarrollen las competencias necesarias para el ejercicio eficaz de las funciones que la normativa les asigna.[581]

El curso, con una duración total de 20 horas, estructura sus contenidos en torno a 5 módulos: Módulo 1: Rol y funciones del comité paritario de higiene y seguridad en faenas portuarias; Módulo 2: Herramientas para el funcionamiento del comité paritario de higiene y seguridad en faenas portuarias; Módulo 3: Evaluación de riesgos laborales; Módulo 4: Programación de la prevención de riesgos en la empresa; y Módulo 5: Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se desarrollaron manuales para el facilitador y para los participantes. En 2020, se complementó con una Adenda dedicada a los riesgos biológicos.

- **Curso de formación en competencias para los integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público**

Ha sido elaborado por la OIT a solicitud de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y el Servicio Civil para promover la constitución y el funcionamiento efectivo de los comités paritarios de higiene y seguridad en el sector público.

Con una duración de 20 horas, y con manuales para los participantes y para el facilitador, el curso se estructura en 4 módulos temáticos, según las principales funciones que deben cumplir los comités paritarios: Módulo 1. Constitución y funcionamiento de los comités de higiene y seguridad en el sector público; Módulo 2. Herramientas de gestión preventiva para los comités paritarios de higiene y seguridad en el sector público; Módulo 3. Gestión preventiva de los riesgos biológicos en el trabajo; y Módulo 4. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.[582]

- **Curso de seguridad y salud en el trabajo para teleoperadores y teleoperadoras**

Se trata de un curso que ha sido desarrollado e implementado por todos los organismos administradores y se encuentra disponible en sus plataformas virtuales. En 2022 tuvo lugar la primera instancia de entrega a los trabajadores.[583]

580. Información proporcionada por SUSESO.

581. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_758381.pdf y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_758380.pdf

582. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_821991/lang--es/index.htm

583. Según Circular SUSESO Nº 3.630/2021.

8. Investigación en seguridad y salud en el trabajo

El desarrollo del conocimiento científico es un elemento importante de todo sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, y uno de los ámbitos de acción establecidos en la Política nacional en la materia. En esta sección se analizarán los avances en la investigación sobre seguridad y salud laboral considerando dos principales circuitos de producción y difusión de saberes científicos: los estudios desarrollados por diferentes entidades y organismos administradores con los recursos del seguro de la Ley Nº 16.744, es decir, estudios desarrollados por entidades del sistema de seguridad y salud en el trabajo, por un lado, y las investigaciones realizadas y divulgadas en el marco de la comunidad científica, por otro lado.

Investigación e innovación con recursos del seguro de la Ley Nº 16.744

De acuerdo al Título III del Libro IV del "Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales", dedicado a los estudios de investigación e innovación, la producción de este tipo de conocimientos permite que, de acuerdo a la realidad nacional, se definan e implementen acciones que contribuyan a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, a mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones de la Ley Nº 16.744, y a mejorar la rehabilitación y reinserción al mundo laboral de los trabajadores afectados.[584]

Cada año, el MINTRAB aprueba mediante Decreto Supremo el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y establece al hacerlo que los organismos administradores del seguro destinen anualmente al menos un 15 por ciento de sus ingresos totales a las actividades de prevención de riesgos laborales.[585]

Además, se establece que del monto destinado a prevención una suma determinada deberá reservarse al financiamiento de proyectos de investigación e innovación tecnológica orientados a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Los recursos destinados deben financiar las etapas de ejecución, seguimiento, control, publicación y difusión de los proyectos de investigación e innovación.

En este contexto, a partir de 2015 la SUSESO ha liderado un proceso de trabajo en conjunto con el ISL y las mutualidades, que ha promovido la ejecución de proyectos de investigación e innovación en lineamientos estratégicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, desde 2019 las investigaciones realizadas en el contexto de estudios de posgrado en universidades chilenas pueden postularse para el "Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo", iniciativa creada para promover el trabajo académico en temáticas vinculadas a la materia.

584. Libro IV. Prestaciones preventivas, Título III. Estudios de investigación e innovación. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

585. El presupuesto destinado a actividades de prevención de accidentes y enfermedades profesionales se precisa en la sección 4 del presente informe.

En relación con los montos asignados a investigación e innovación en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo al Decreto Supremo Nº 66 del 28 de diciembre de 2021, durante el año 2022 las mutualidades de empleadores y el ISL debían destinar $1.256.473.000 al financiamiento de nuevos proyectos de investigación e innovación tecnológica.[586] Si bien esto representó un leve aumento respecto de los montos mínimos destinados a investigación e innovación en el año 2021, la suma se ubica por debajo de los montos fijados para el año 2020, establecidos antes de la pandemia a través del Decreto Nº 57 de 2019.

Cuadro 82

Presupuesto mínimo destinado a investigación e innovación tecnológica, 2017-2022 (en M$)

Organismo administrador	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ISL	65.000	78.000	85.800	94.380	89.873	90.000
ACHS	449.000	490.000	539.000	592.900	560.634	561.000
MUSEG	386.500	420.000	462.000	508.200	471.760	472.000
IST	99.500	112.000	123.200	135.520	134.206	134.000
Total	1.000.000	1.100.000	1.210.000	1.331.000	1.256.473	1.257.000

Fuente: Elaboración propia en base a Decretos que establecen el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social. 2018: Decreto Nº 66 de 2017; 2019: Decreto Nº 2 de 2019; 2020: Decreto Nº 57 de 2019; 2021: Decreto Nº 46 de 2020; 2022: Decreto Nº 66 de 2021.

Los fondos asignados a investigación e innovación en materia de SST son destinados a diversos proyectos a través de concursos convocados cada año por la SUSESO. Las convocatorias invitan a centros de investigación, consultoras, universidades públicas y privadas, e investigadores independientes a presentar iniciativas en las categorías "proyectos de investigación", "proyectos de innovación" y "proyectos especiales". Las propuestas son evaluadas por un comité constituido por representantes de los organismos administradores y de la propia SUSESO. La cantidad de proyectos presentados y adjudicados según categorías se presentan en los siguientes cuadros:

Cuadro 83

Proyectos de investigación, innovación y especiales presentados a convocatorias con fondos SUSESO, 2017-2022

Proyectos presentados	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Proyectos de investigación	61	87	64	65	55	91
Proyectos de innovación	20	25	27	32	19	17
Proyectos especiales	8	1	8	7	-	-
Total	89	113	99	104	74	108

Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO.

586. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1175451

Cuadro 84

Proyectos de investigación e innovación y especiales adjudicados con fondos, SUSESO 2017-2022						
Proyectos adjudicados	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Proyectos de investigación	19	23	24	31	24	23
Proyectos de innovación	4	9	9	13	8	11
Proyectos especiales	0	1	2	3	1	3
Total	23	33	35	47	33	37
Monto total adjudicado (en $M)	990.000	1.077.000	1.203.000	1.329.695	1.178.327	1.313.151

Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO.

Si se atiende, por otra parte, a los temas investigados, se observa un amplio abanico. De acuerdo con los registros de SUSESO,[587] se destacan investigaciones en áreas como: salud mental, riesgos psicosociales, violencia laboral, ergonomía, dimensiones culturales asociadas a la salud y seguridad en el trabajo, exposición a riesgos físicos, situación de empleo y salud de trabajadores de diversas ramas de actividad, sistemas de protección, normativas y protocolos de seguridad, evaluación de intervenciones, desarrollo de una cultura preventiva, entre otras.

Además, entre 2019 y 2022 se han presentado 17 investigaciones al Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo, y resultaron ganadoras tres tesis que atienden a riesgos psicosociales y a problemas de salud mental, y una dedicada a enfermedades profesionales.

Cuadro 85

Tesis ganadoras del Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo 2019-2022			
Año	Autor	Título	Grado
2019	Muñoz Harrison, M.	Implementación de una intervención en riesgos psicosociales laborales en un hospital de la V región	Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Universidad de Valparaíso
2020	Palma Contreras, A.	Dimensiones organizacionales, violencia laboral e indicadores de problemas de salud mental atendiendo a desigualdades sociales y de género. Un estudio en tres hospitales chilenos de alta complejidad	Doctora en Psicología, Universidad Diego Portales
2021	Ahumada Muñoz, M.	Violencia laboral y salud mental: el efecto del género	Magíster en Investigación Social, Universidad Diego Portales
2022	Sandaña Samur, C.	El impacto de los casos no registrados de cáncer y enfermedades respiratorias crónicas de origen ocupacional en Chile	Doctor en Salud Pública, Universidad de Chile

Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO.

587. Los estudios desarrollados con estos recursos se encuentran disponibles en la sección "Investigaciones" de la "Biblioteca de Recursos Digitales de SUSESO" (BIRED): https://www.suseso.cl/619/w3-propertyvalue-554592.html

Para el año 2022, se asignaron en total $1.313.151.307, que fueron distribuidos en tres proyectos especiales, 23 proyectos de investigación y 11 proyectos de innovación. Los fondos fueron destinados principalmente a centros universitarios (67,5 por ciento) y, en menor medida, a centros hospitalarios (8,2 por ciento) y consultoras privadas (24,3 por ciento). Considerando la situación especial de pandemia que se vivió en el país, entre los lineamientos estratégicos del año 2022 se incorporó el desarrollo de estudios de investigación e innovación referentes al manejo del virus SARS-CoV-2 en ambientes laborales, a la prevención y tratamiento del Covid-19 laboral y las patologías asociadas a la pandemia en el trabajo.

El detalle del título de las investigaciones y sus respectivos centros adjudicadores se pueden ver en el siguiente cuadro.

Cuadro 86

Proyectos de investigación e innovación adjudicados con fondos SUSESO, 2022	
Título	**Centro de investigación**
Encuesta de salud de trabajadores recolectores de residuos domiciliarios	U. Andrés Bello
Calificación de enfermedades de trastornos musculoesqueléticos y género	U. Andrés Bello
Evaluación de la usabilidad de exoesqueletos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos en actividades de mantenimiento en la industria minera	U. de Atacama
Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores y trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	FLACSO Chile
Condición post Covid-19 en población trabajadora chilena: estudio exploratorio	Mutual
Evaluación de la investigación de accidentes graves y fatales y el aporte de este proceso a la gestión de SST en las MIPYMES adheridas a ISL	GSE Salud Consultores
Evaluación de la distancia recorrida por un trabajador durante el trayecto desde o hacia su trabajo como factor de riesgo de exposición en accidentes de tránsito - Mutual de Seguridad CChC	GSE Salud Consultores
Prevención y tratamiento de la policitemia en trabajadores con exposición a hipobárica intermitente crónica (HIC) por sobre los 3.000 m	U. Católica del Norte
Propuesta para incorporación de la perspectiva de género en la identificación del peligro y evaluación de riesgos (IPER)	DISCERE SPA
Intervención para reducir el tiempo sentado en trabajadores de oficina: ensayo clínico randomizado	U. del Desarrollo
Evaluación de la viabilidad del uso de las técnicas de valoración funcional biomecánica para la mejora en la gestión de la evaluación de la incapacidad laboral en Chile	Instituto Biomecánica Valencia
Determinación de la magnitud y causas de subnotificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en trabajadores/as protegidos/as por el Instituto de Seguridad Laboral	FLACSO Chile
Factores de riesgo psicosocial y su asociación con la siniestralidad y el ausentismo laboral en las empresas adherentes a mutual de seguridad	U. Central
Implementación de plataforma virtual con maniquíes informáticos de trabajadores chilenos para evaluar riesgos y opciones de prevención de TME asociados al diseño	U. de Concepción
Caracterización de los subrubros de agricultura según accidentabilidad y enfermedades profesionales durante el quinquenio 2017-2021	U. Andrés Bello

Análisis descriptivo y factores asociados al desarrollo del dolor crónico secundario a un accidente de trabajo o enfermedad profesional en pacientes del Hospital Clínico Mutual de Seguridad	U. de Chile
Evaluación de un modelo de capacitación en SST en modalidad aprendizaje móvil para trabajadores operativos del rubro construcción y su comparación con los resultados de un modelo presencial	PUC de Chile
Revisión bibliográfica sobre evidencia de enfermedades profesionales y el control del riesgo ocupacional por exposición a campos electromagnéticos estáticos (campos eléctricos y magnéticos)	U. de Chile
Informalidad del empleo y desafíos para la seguridad social: el caso de los trabajadores de cuidados de larga duración	FLACSO Chile
Generación de una estrategia conjunta de mutualidades para la seguridad vial	Autónomo
Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora	FLACSO Chile
Exploración de modelos de optimización para mejorar la efectividad de la labor preventiva de los expertos en prevención de los OAL (ACHS)	U. Chile
Caracterización del proceso de reintegro laboral en trabajadores y trabajadoras con enfermedades profesionales que generan discapacidad temporal o permanente (Mutual)	U. de Chile
Diseño, implementación y evaluación de un programa de intervención basado en prácticas de *mindfulness* para el abordaje del *burnout parental* en mamás que realizan teletrabajo	U. Diego Portales
Mesa ergonómica triaxial multimanipulación	Vitaergo
Implementación de una taxonomía de clasificación de causas externas de los accidentes por medio de automatización con *machine learning* utilizando la información del relato de la denuncia	Wholemeaning
Implementación clínica y optimización de prototipo desarrollado en etapa 1 para el reconocimiento de gestos faciales, basado en visión computacional, para la asistencia de pacientes con discapacidad	U. de Chile
Desarrollo de un sistema portátil para la valoración cinética y cinemática de la marcha en ambiente hospitalario	U. Metropolitana de Ciencias de la Educación
Sistema centralizado de estrategias multidisciplinarias en prevención no farmacológica del *delirium*, mediante la digitalización de procesos convencionales y el uso de tecnología electrónica e informática	Hospital Clínico Mutual de Seguridad
Sistema descentralizado de atención integral temprana del trabajador	GSE Salud Consultores
Diseño de un prototipo de plataforma digital que permita guiar la implementación de un modelo de acompañamiento para la gestión de la edad en las empresas.	Senior Lab PUC de Chile
Desarrollo de una herramienta digital para que los empleadores puedan realizar la medición y el seguimiento a sus procesos de prevención de riesgos laborales	Medible
Aplicación de inteligencia artificial para una evaluación biomecánica de la marcha a partir de videocámaras convencionales	U. de Chile
Implementación de un sistema de control de elementos de protección radiológica en base al uso de *tag* de identificador por radiofrecuencia	Hospital del Trabajador-ACHS
Asesoría digital en gestión de riesgos	Medible

Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO, 2022.

Superintendencia de Seguridad Social

Durante el período 2017-2022 SUSESO reporta haber realizado 15 estudios relacionados con la SST con el objetivo de relevar ciertos temas de interés, difundir el conocimiento adquirido e incentivar el intercambio de ideas:[588]

- "Estudio de los efectos de la exposición intermitente a gran altitud sobre la salud de trabajadores de faenas mineras".
- "Estudio observacional de buzos dedicados a la acuicultura (2016)".
- "Subsidio por incapacidad laboral en Chile: situación actual y propuestas de modificación".
- "Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental".
- "Análisis descriptivo de las tasas de accidentabilidad laboral en Chile (2012-2016)".
- "Estudio observacional de buzos dedicados a la acuicultura (2017)".
- "Estudio de los efectos de la exposición intermitente a gran altitud sobre la salud de trabajadores de faenas mineras (2017)".
- "Resultados finales del estudio de cohorte de trabajadores mineros reclutados en el año 2015".
- "Estudio observacional de buzos dedicados a la acuicultura (2018)".
- "Propuesta de plan nacional de buceo seguro".
- "Propuesta de regulaciones para proteger la salud de los buzos".
- "Modelos predictivos por aprendizaje automatizado de accidentes laborales y factores psicosociales del trabajo".
- "Descripción y evolución de los subsidios maternales: una mirada al uso de los beneficios derivados de las modificaciones de la Ley 20.545".
- "Estudio de sustentabilidad del fondo del seguro para el acompañamiento de niños y niñas, Ley SANNA".
- "Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS-21 en 2021".

Instituto de Salud Pública

Durante el período 2017-2022, el ISP reporta haber realizado los siguientes estudios relacionados con la SST:

- "Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios".[589]
- "Nota Técnica Nº 22. Estudio sobre la técnica de potenciales evocados auditivos de estado estable (PAEE), para establecer la relación entre umbrales audiométricos tonales y umbrales electrofisiológicos, en el ámbito de la salud ocupacional".[590]

588. Los estudios mencionados se encuentran disponibles en: https://www.suseso.cl/607/w3-propertyvalue-10360.html
589. https://www.ispch.cl/sites/default/files/GuiaRecoleccionBasura.pdf
590. https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaT%C3%A9cnica%20N%C2%B0%20022%20T%C3%A9cnica%20de%20Potenciales%20Auditivos%20Evocados%20de%20Estado%20Estable%20%28PAEE%29.pdf

- "Nota Técnica Nº 39: Exposición laboral a sílice libre cristalina".[591]
- "Nota técnica Nº 49: Estudio de exposición a material particulado diesel en obras civiles subterráneas. El estudio tiene como objetivo recabar información para recomendar un límite permisible para DPM, con la finalidad de favorecer el desarrollo de planes y programas de prevención de cáncer ocupacional atribuibles a este agente".[592]
- "Evaluación del Plan nacional de erradicación de la silicosis: áreas de acción, exposición a sílice en los lugares de trabajo y vigilancia ambiental y de salud en las empresa". Realizado en conjunto con FLACSO en el marco de los recursos del seguro de la Ley 16.744.[593]
- "Estudio sobre la situación de las condiciones laborales de los centros de quimioterapia en Chile al año 2020".
- "Level of match between facial dimensions of Chilean workers and respirator fit test panels proposed by LANL and NIOSH", realizado en conjunto con la Universidad de Valparaíso, y publicado en la revista científica *International Journal of Industrial Ergonomics*.[594]
- "Guía para la investigación de accidentes. Metodología del árbol de causas".[595]
- "Negocios con autocuidado. Manual de riesgos psicosociales laborales para la microempresa (2020)".[596]
- "Guía de medidas para prevenir riesgos laborales en microempresas con perspectiva de género". Elaborado por profesionales de ISP junto con ACHS en 2021.[597]

Se refieren a continuación los más destacados documentos y notas técnicas elaboradas por el ISP durante el período 2020-2022:

- "Actualización del Protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociadas a prácticas con técnicas fluoroscópicas de uso médico" (2020).[598]
- "Elaboración del Protocolo para la toma de muestra de polvo de madera" (2020).[599]
- "Instructivo para la evaluación de la luminancia e iluminancia en los ambientes de trabajo (actualización protocolo existente en la materia)" (2021).[600]

591. https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%2039%20Exposici%C3%B3n%20 Laboral%20a%20S%C3%ADlice%20Libre%20Cristalina.pdf
592. https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%2046%20Estudio%20de%20Exposici%C3%B3n%20a%20Material%20Particulado%20Diesel%20en%20Obras%20Civiles%20Subterraneas.pdf
593. https://www.ispch.cl/sites/default/files/Serie%20Proyectos%20de%20Investigacion%20e%20Innovacion%20Resumen%20Ejecutivo.pdf
594. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0169814120304327
595. https://www.ispch.cl/sites/default/files/D057-PR-500-02-001%20Guia%20Investigacion%20Accidentes%20v1.pdf
596. Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178321/Manual-de-RPSL-para-la-microempresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
597. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/noticias-2022/achs-1/gu%C3%ADa-de-medidas-para-prevenir-riesgos-psicosociales-laborales-en-microempresas-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf
598. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Protocolo-Evaluacion-Puestos-de-Trabajo-Exposici%C3%B3n-a-R.I-Tecnicas-Fluoroscopicas-v2.pdf
599. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Protocolo-Toma-de-Muestra-polvo-de-madera-v0-2020.pdf
600. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Instructivo-Evaluacion-Iluminaci%C3%B3n-Iluminancia-v2-2021.pdf

- "Guía para la evaluación cuantitativa de sistemas de ventilación localizada (actualización del documento original)" (2021).[601]
- "Método CH-5: determinación de las emisiones de partículas desde fuentes estacionarias (actualización documento original)" (2020).
- "Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo" (2020).[602]
- "Convenios para la toma de muestra de aerosoles" (2020).[603]
- "Exposición laboral a nanomateriales" (2020).[604]
- "Ventilación en oficina" (2020).[605]
- "Revisión de antecedentes sobre la influencia del manejo de la ventilación en la transmisión de Covid-19 en los espacios de trabajo" (2020).[606]
- "Recomendaciones a considerar para el uso seguro de autoclaves de vapor en el contexto de un proceso de esterilización" (2020).[607]
- "Cuestionario nórdico estandarizado de percepción de síntomas musculoesqueléticos" (2020).[608]
- "Digitalización y automatización en el trabajo" (2020).[609]
- "Gestión del riesgo postural: orientaciones para la evaluación en entornos laborales" (2020).[610]
- "Fuerza: conceptos básicos y orientaciones para su evaluación en entornos laborales" (2020).[611]
- "Gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: justicia organizacional" (2021).[612]
- "Guía para la calibración y mantenimiento de la instrumentación acústica utilizada en la medición de ruido" (2021).[613]

601. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/04/GU%C3%8DA-EVALUACI%C3%93N-CUANTITATIVA-SISTEMAS-VENTILACI%C3%93N-LOCALIZADA.pdf
602. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf
603. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/CONVENIOS%20%20MUESTREO%%20DE%20AEROSOLES%20EN%20FUNCION%20DEL%20TAMA%C3%91O%20DEL%20MATERIAL%20PARTICULADO.pdf
604. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaNanomateriales-06012020A.pdf
605. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20Tecnica%20N%C2%B078%20Ventilacion%20en%20Oficinas.pdf
606. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/04/Revision-de-Antecedentes-sobre-la-influencia-del-maneja-de-la-ventilacion-en-la-transmision-de-Covid-19-en-los-espacios-de-trabajo.pdf
607. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/NTOperadoresAutoclaves-23112020A.pdf
608. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/NTPercepcionSintomasME01-03062020A.pdf
609. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/NTDigitalizacion-01102020A.pdf
610. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/NTRiesgoPostura02-16102020A.pdf
611. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/01/Nota_T%C3%A9cnica_Fuerza_final_18-12-2020.pdf
612. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf
613. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/D050-PR-500-02-001GuiaCalibracionMantenimientoInstrumentosRuido.pdf

- "Protocolo de pruebas de ajuste cuantitativo para máscaras de protección respiratoria" (2021).[614]
- "Guía de dispositivos de seguridad para buceo laboral" (2021).[615]
- "Protocolo de evaluación de cabinas de seguridad biológicas" (2021).[616]
- "Protocolo para evaluación de áreas de preparación de agentes citostáticos" (2021).[617]
- "Exposición ocupacional a humos de soldadura por arco: criterios y estrategias a considerar para la evaluación cuantitativa" (2021).[618]
- "Trabajo repetitivo de miembros superiores. Orientaciones para su evaluación en el entorno laboral" (2021).[619]
- "Recomendaciones sobre prevención de Covid-19 en lugares de trabajo: edificios modernos" (2021).[620]
- "Revisión de intervenciones para minimizar el impacto del trabajo en sistema de turnos" (2021).[621]
- "Sentados y sedentarios: necesidad de entender y controlar el impacto en la salud de los trabajadores" (2021).[622]
- "Estimación de magnitudes de protección para irradiación externa a partir de la medición de magnitudes operacionales en el campo de la protección radiológica ocupacional" (2021).[623]
- "Normalización de agentes químicos laborales por creatinina, una mirada analítica" (2021).[624]
- "Ventilación de edificios modernos contexto Covid-19" (2021).[625]
- "Revisión del rol de ventilación en ambientes de trabajo (contexto Covid-19)" (2021).
- "Revisión del rol de la ventilación en ambientes de trabajo (contexto Covid-19)" (2022).[626]
- "Medicamentos de riesgo en el ámbito ocupacional" (2022).[627]

614. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/10/Protocolo-Ajuste-Mascaras-Respiratorias.pdf
615. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/01/Guia-Dispositivos-de-Seguridad-para-Buceo-Laboral-v01.pdf
616. Disponible en: https://www.ispch.cl/sites/default/files/D011-PR-500-02-001%20Protocolo%20evaluaci%C3%B3n%20CSB.pdf
617. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/01/Protocolo-Evaluacion-de-Areas-de-Preparacion-de-AgentesCitoestaticos-V2-2021.pdf
618. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/NTExposicionHumosSoldadura-17062021A-1.pdf
619. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/NT-Trabajo-Repetitivo-Miembros-Superiores.pdf
620. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/08/GuiaPrevencionCovidLugaresTrabajo02-27082021A.pdf
621. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/10/NT-Intervenciones-para-Minimizar-Impacto-en-Sistema-Trabajo-de-Turnos.pdf
622. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/11/NT-Sentados-y-Sedentarios.pdf
623. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/11/NTMagnitudProteccionIrradiacion.pdf
624. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/11/Nota-tecnica_141021.pdf
625. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/12/NT-VENTILACION-EN-EDIFICIOS-MODERNOS-CONTEXTO-Covid19.pdf
626. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/11/NT-VENTILACION-EN-AMBIENTES-DE-TRABAJO-CONTEXTO-Covid%E2%80%9319-actualizacion-enero-2022.pdf
627. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NTMedicamentosRiesgoAmbitoLaboral-14032022A.pdf

- "Ergonomía y exigencias visuales: consideraciones para el uso de pantallas de visualización de datos (PVD)" (2022).[628]
- "Orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile" (2022).[629]
- "Equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras" (2022).[630]
- "Evaluación de máscaras autofiltrantes con válvulas de exhalación como mecanismo de control de riesgo colectivo frente al actual contexto sanitario" (2022).[631]
- "Medidas de prevención Covid-19 en casinos y servicios de alimentación" (2022).[632]
- "Aplicación del protocolo de evaluación de cabinas de seguridad biológicas" (2022).[633]
- "Aclimatización ocupacional al calor" (2022).[634]
- "Análisis de riesgo y reglas de decisión en la evaluación de la conformidad para ISO IEC 17025 2017" (2022).[635]
- "Consideraciones importantes en el manejo de medicamentos peligrosos en los centros de quimioterapia" (2022).[636]
- "Aportes metodológicos para la realización de entrevistas de accidentes graves y fatales" (2022).[637]

Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y Subsecretaría de Previsión Social

En el marco de la acción del Consejo Consultivo, y con financiación de la Subsecretaría de Previsión Social, en los últimos años se han licitado y desarrollado algunos estudios para profundizar en aspectos específicos de la SST, a saber:

- "Diseño de herramientas de gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados".[638]

628. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NT-Ergonomia-y-Exigencias-Visuales-2022.pdf
629. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NT-Prevencion-violencia-en-el-trabajo-hacia-personas-LGBTQ-2022.pdf
630. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf
631. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/07/NTEvaluacionMAF-29062022A.pdf
632. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/08/NT-Medidas-de-Prevencion-Covid-19-en-casinos-y-servicios-de-alimentacion.pdf
633. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/08/NT-APLICACION-DEL-PROTOCOLO-DE-EVALUACION-DE-CSB.pdf
634. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/08/NT-Aclimatacion-ocupacional-al-calor.pdf
635. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/08/Analisis-de-Riesgo-y-Reglas-de-Decision-en-la-evaluacion-de-la-conformidad-para-ISO-IEC-17025-2017.pdf
636. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/10/NTmanejoMedicamentosQuimioterapia-17102022B.pdf
637. Disponible en: https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/10/NTAportesMetodologicosEntrevistasAccidentes-18102022A.pdf
638. No publicado.

- "Diseño de directrices para gestionar la prevención y reducción de los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo".[639]
- "Guía de implementación del plan para reducción de riesgo de desastre en centros de trabajo de la micro, pequeña y mediana empresa".[640]
- "Evaluación de la matriz de factores de causas de accidentes del trabajo. Informe sobre causalidad de los accidentes del trabajo graves y fatales en el período 2019-2021".[641]
- "Informe sobre sistemas de certificación de empresas con buenos estándares de seguridad y salud en el trabajo".

▶ Organismos administradores

Los organismos administradores del seguro social de la Ley Nº 16.744 participan de la producción de conocimiento en materias de seguridad y salud en el trabajo, tanto de manera directa en cuanto agentes del sistema de SST, como a través del financiamiento de proyectos de investigación e innovación tecnológica para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En primer lugar, el **Instituto de Seguridad Laboral (ISL)** informa haber financiado los siguientes estudios entre 2019 y 2022:

- "Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención", desarrollado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile (FLACSO Chile) (2021).[642]
- "Evaluación de diseño, procesos, resultados e impacto del plan de prevención del Instituto de Seguridad Laboral" desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.[643]
- "Determinación del riesgo de infección relativo a SARS-Cov2 en recintos de trabajo - Estudio de modelamiento", desarrollado por la Pontificia Universidad Católica y la University of Nottingham (2021).[644]
- "Caracterización del trabajo independiente en Chile. Elementos para la prevención orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios", desarrollado por FLACSO Chile (2021).[645]

639. No publicado.
640. Disponible en: https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/Guia-de-Implementacon-del-PRRD-en-los-centros-de-trabajo.pdf
641. No publicado.
642. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Informe-Estudio-Conocimiento-Actitudes-y-Practicas-sobre-SST-en-Mypes.pdf
643. Disponible en: https://www2.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2017/10/Informe-final-Evaluacio%CC%81n-Plan-de-PREVENCION-ISL.pdf
644. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2020-2021-Estudio-de-Determinacio%CC%81n-del-riesgo-de-infeccion-relativo-a-SARS-Cov2-en-recintos-de-trabajo.pdf
645. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Investigacion-Caracterizacion-Trabajo-Independiente-a-Honorarios.pdf

- "Experiencias exitosas de prevención de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en la micro y pequeña empresa: estudios de casos de empresas adheridas al ISL", desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (2020).[646]
- "Efecto de intervenciones en la reinserción laboral de trabajadores por enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental" (2020).[647]
- "Perfil epidemiológico de trabajadores con incapacidad permanente secundaria del trabajo y enfermedades profesionales en la Región Metropolitana", desarrollado por GSE Salud Consultores (2020).[648]
- "Estudio descriptivo de las condiciones de trabajo en sector agrícola en micro y pequeñas empresas con enfoque de género, para establecer estrategias y recomendaciones de prevención de enfermedades profesionales", desarrollado por el Laboratorio de Ergonomía de Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2020).[649]
- "Evaluación de la implementación de la convocatoria sobre estudios de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales", desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (2020).[650]
- "Trabajo desprotegido en Chile. Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744", desarrollado por la Universidad de Valparaíso (2019).[651]
- "Estudio de evaluación del modelo de gestión de prestaciones médicas del ISL", desarrollado por profesionales del Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (2019).[652]
- "Riesgo psicosocial en las empresas de menos de 10 trabajadores (microempresas): adaptación del protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en un grupo de microempresarios de la Región Metropolitana", desarrollado por FLACSO Chile (2019).[582]
- "Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida", desarrollado por FLACSO Chile (2022).[653]

646. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Investigacion-Caracterizacion-Trabajo-Independiente-a-Honorarios.pdf
647. Disponible en: https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3706/2019-2020_Investigaci%c3%b3n%20Efecto%20de%20Intervenciones%20en%20Reinserci%c3%b3n%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
648. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2018-2020_Investigacion-Perfil-Epidemiologico-Trabajadores-con-Incapacidad-Permanente.pdf
649. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2018-2020_Investigacion-Estudio-Descriptivo-de-las-Condiciones-de-Trabajo-Sector-Agricultura.pdf
650. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2020_Evaluacion-de-la-Convocatoria-de-Estudios-de-Investigacion-e-Innovacion.pdf
651. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Informe-Final-Proyecto-de-Caracterizacion-Trabajadores-no-Cubiertos.pdf
652. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2018-2019_Investigacion-Evaluacion-del-Modelo-de-Gestion-de-Prestaciones-Medicas.pdf
653. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2017-2019-Investigacion-Riesgos-Psicosocial-en-las-Microempresas-Adaptacion-Protocolo-de-Vigilancia.pdf

- "Condiciones de seguridad, salud, trabajo y empleo en trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales (reparto y transporte de pasajeros)", desarrollado por FLACSO Chile (2022).[654]

Además, el ISL informa haber implementado dos iniciativas en materia de publicación. Por un lado, se presentaron los primeros dos números de la serie de libros *Conocer para prevenir*:

- "Reflexiones y evidencias para el debate en materia de salud y seguridad en el trabajo desde una perspectiva pública" (2018).[655]
- "Experiencias exitosas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en la micro y pequeña empresa: estudio de casos de empresas adheridas al ISL" (2020).[656]

Por otro lado, se señala la generación, a partir de 2021, de la serie de documentos de trabajo que tienen como propósito difundir el conocimiento acerca de las temáticas o problemas en el ámbito de la SST y que son parte de los lineamientos estratégicos de investigación del ISL:

- "Investigación en seguridad y salud en el trabajo desarrollada por el ISL, balance y propuestas a futuro." (2021).[657]
- "Seguridad y salud en el trabajo en la micro y pequeña empresa" (2021).[658]
- "Desafíos actuales al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: la integración de nuevos segmentos de trabajadores" (2021).[659]

En segundo lugar, durante el período 2017-2022 el **Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)** reporta haber financiado 12 proyectos de investigación e innovación:[660]

- "Recomendaciones de prevención en el sector construcción a través de la descripción de factores de riesgos asociados a tareas con manipulación manual de carga considerando aspectos de dinamismo y asimetría en los oficios relevantes del sector en empresas de la Región Metropolitana y Región de Valparaíso afiliadas al Instituto de Seguridad del Trabajo", desarrollado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2017).
- "Condiciones Laborales de las personas mayores: buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo", desarrollado por la Universidad Finis Terrae (2017).
- "Caracterización de fatiga laboral a través de señales psicofisiológicas", desarrollado por la Universidad de Chile (2019).
- "Desarrollo de modelo conceptual de evaluación de factores ergonómicos en tareas no cíclicas en empresas de los sectores agrícola, servicios y construcción afiliadas al Instituto de

654. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Estudios-Condiciones-de-Seguridad-Salud-Trabajo-y-Empleo-en-Trabajadores-trabajadoras-de-plataformas-digitales.pdf
655. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Libro-Conocer-Para-Prevenir-I.pdf
656. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2020_Investigacion-Experiencias-Exitosas-en-Prevencion-en-Mipes.pdf
657. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documeno-de-Trabajo-N1-Investigacion-en-SST-desarrollada-por-ISL-Balance-y-propuestas-a-Futuro.pdf
658. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documento-de-Trabajo-N2-SST-en-Micro-y-Pequenas-Empresas.pdf
659. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documento-de-Trabajo-N3-Integracion-de-nuevos-segmentos-de-trabajadores-y-trabajadoras-a-la-proteccion-del-seguro-1.pdf
660. Disponibles en: https://ist.cl/biblioteca-proyectos-investigacion-e-innovacion/

Seguridad del Trabajo, organismo administrador de la Ley 16.744 de la Región Metropolitana y Quinta Región, basado en el contexto normativo nacional para la prevención de trastornos musculoesqueléticos", desarrollado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2019).

- "Importancia de la participación y la sensibilización de los hombres y mujeres trabajadoras para el uso efectivo de los EPP: un estudio exploratorio", desarrollado por FLACSO Chile (2019).
- "Hacia la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, en la región de Valparaíso", desarrollado por la Universidad de Playa Ancha (2020).
- "Capacidad de trabajo y pruebas funcionales en adultos mayores chilenos laboralmente activos", desarrollado por la Universidad de la Frontera (2020).
- "Programa de intervención educativa para la prevención de lesiones musculoesqueléticas de extremidad superior y de ausentismo laboral en trabajadores de alto riesgo de la V Región", desarrollado por la Universidad de Viña del Mar (2020).
- "Metodología de intervención del entorno de conducción en base a identificación de fatiga, estrés y carga cognitiva mediante bioseñales", desarrollado por el Instituto de Sistemas Complejos de Ingeniería de la Universidad de Chile (2021).
- "Estrategia preventiva sobre MMC, mediante aplicación de herramienta tecnológico-educativa y estudio de bases ergonómicas y fisiobiomecánicas implicadas en la generación de dolor y desórdenes musculoesqueléticos asociados al trabajo", desarrollado por la Universidad de Viña del Mar (2022).
- "Estrategia de implementación de protocolos normativos en ergonomía y programa preventivo asociado a trastornos musculoesqueléticos considerando características específicas de sectores productivos y de sus procesos productivos mediante la construcción de un modelo diagnóstico y estrategia de implementación", desarrollo por el Laboratorio de Ergonomía de la Universidad de Chile (2022).
- "Estrategia para la implementación de teletrabajo en empresas de servicios", desarrollado por GSE Salud Consultores (2022).

Además, el IST reporta la realización de trabajos que presentan experiencias prácticas relacionadas con la prevención de riesgos de accidentes y salud ocupacional, desarrollados por equipos de profesionales de IST y presentados en la Jornada Nacional de Prevención de Riesgos de Accidentes y Salud Ocupacional (JORNAPRASO). Se identifican 19 estudios publicados el año 2018. Desde entonces no se reportan publicaciones.[589]

- "Análisis de presuntas enfermedades profesionales en la zona norte de Chile por parte del Instituto de Seguridad del Trabajo, en el año 2017".
- "Factores de riesgo biomecánicos asociados al desarrollo del síndrome del túnel del carpo en el contexto laboral: una revisión bibliográfica".
- "Propuesta de metodología de evaluación de exposición ocupacional a ruido en base a procesos productivos: aplicación a rubro construcción".
- "Estrategia comunicacional sistémica asertiva".
- "Propuesta de metodología para realizar análisis causal de los accidentes de manera objetiva".

- "Estrategia de IST para el teletrabajo".
- "Diagnóstico para la implementación de un sistema de gestión de SST a través de la aplicación del modelo OSCAR".
- "Fortalecer el liderazgo y toma de conciencia en un sistema de gestión de SST, basado en ISO 45001:2018, integrando competencias técnicas y relacionales/adaptativas".
- "Casos de éxito en la migración de OHSAS 18001 a ISO 45001 aplicando la metodología PASSO".
- "Estudio de estabilidad del tolueno en orina en distintos sistemas de recolección".
- "Percepción de la seguridad en trabajadores de la construcción por la implementación del protocolo de banderines de seguridad en losa de avance".
- "Prevención de riesgos en el sector educacional. Fomentando una cultura preventiva".
- "Monóxido de carbono, una amenaza en tu hogar".
- "Análisis ergonómico de operadores portuarios: utilidad de métodos específicos de evaluación para intervención de los sistemas de trabajo".
- "Estándar invernal de seguridad".
- "Parar, mirar y cuidar. Una herramienta de cuidado".
- "Formación para miembros de comités paritarios de faena portuaria".
- "Desafíos de los profesionales de prevención en el ámbito del aprendizaje para el desarrollo de cultura preventiva en las organizaciones".
- "El *mindfulness* y el relacionamiento como herramienta preventiva de salud para las empresas".

En tercer lugar, entre 2017 y 2022 la **Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)** ha financiado 94 proyectos de investigación e innovación. De estos últimos, se especifican a continuación los 41 proyectos que se encuentran aún en desarrollo, correspondientes en su mayor parte a los años 2020, 2021 y 2022.[661]

- "Evaluación de la respuesta al manejo del dolor mediante ondas de choque en pacientes con síndrome de dolor regional complejo producto de accidentes del trabajo", desarrollado por el Hospital del Trabajador de la ACHS desde 2018.
- "Ruta cercana y segura: una intervención para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios", desarrollado por FLACSO Chile desde 2019.
- "Validación de un programa para la vigilancia epidemiológica en disfonía ocupacional en trabajadoras y trabajadores expuestos a sobreesfuerzo vocal", desarrollado por la propia ACHS desde 2019.
- "Eficacia de un sistema telemétrico de *biofeedback* electromiográfico como apoyo a la rehabilitación de pacientes con lesión del ligamento cruzado anterior", desarrollado por la Universidad Católica desde 2019.

661. Disponibles en: https://www.achs.cl/nosotros/proyectos-de-investigacion-e-innovacion/proyectos.

- "*Microlearning*: una estrategia de optimización de tiempo y aprendizaje para la capacitación de trabajadores en el curso de manejo y almacenamiento", desarrollado por Motion Learning SPA desde 2020.
- "Gamificación: estrategia de motivación para fomentar el aprendizaje del trabajador y disminuir las tasas de deserción en cursos *e-learning*", desarrollado por Motion Learning SPA desde 2020.
- "Prototipo de historial de medición de radiación UV solar en puestos de trabajo al aire libre de los rubros: construcción, agricultura, pesca y minería", desarrollado por FLACSO Chile desde 2020.
- "Evaluación y análisis de los riesgos psicosociales en la organización del trabajo marítimo portuario chileno", desarrollado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso desde 2020.
- "Actualización de normas de andamios utilizados en tareas de media o gran altura para fortalecer la prevención de riesgos y evitar accidentes por caídas desde altura", ejecutado por la Universidad del Desarrollo desde 2020.
- "Propuestas de intervención de espacios para la alimentación de trabajadoras y trabajadores de la salud para prevención enfermedades en salud mental post Covid-19", desarrollado por Gerencia Salud Consultores desde 2020.
- "Evaluación de estrategia para promoción de convivencia escolar positiva y la prevención de la violencia hacia docentes en las comunidades escolares", desarrollado por la Fundación Educación 2020 desde el año 2020.
- "Metodología para la caracterización y valoración de la exposición ocupacional a ruido impulsivo", desarrollado por la Universidad Austral de Chile desde 2020.
- "Abordaje temprano de la ingesta oral y precursores de la deglución en pacientes de unidades de cuidados intensivos (UCI)", desarrollado por la Sociedad Fonoaudiológica Praxis Limitada desde 2020.
- "Proyecto especial solicitado por SUSESO cuyo objetivo general es: dar continuidad operacional al sistema completo del observatorio nacional", desarrollado por CODER Hub SPA desde 2021.
- "Definir las mejores prácticas para el desarrollo de actividades formativas que generen cambios conductuales efectivos en los trabajadores en términos de seguridad y salud en el trabajo", desarrollado por la Universidad Católica desde 2021.
- "Caracterizar el riesgo vocal laboral en teleoperadores a través de la identificación de los agentes y factores promotores de laringopatía, para proponer medidas preventivas oportunas", desarrollado por la Universidad Católica desde 2021.
- "Determinar la presencia de problemas neuropsicológicos y neuropsiquiátricos, así como su relación con el retorno laboral, en una muestra de personas laboralmente activas que se han infectado con SARS-COV-2 grave y requiere hospitalización", desarrollado por A&M Consultores y Servicios Psicológicos desde 2021.
- "Generar recomendaciones para la prevención de los accidentes de trayecto a partir de la caracterización de los accidentes, a través de técnicas de inteligencia artificial aplicadas sobre su relato", desarrollado por DeepMetrics SPA desde 2021.

- “Caracterizar y medir fatiga laboral (FL) y definir estrategias para su control en ambientes de trabajo de diferentes rubros”, desarrollado por la Universidad de Talca desde 2021.
- “Evaluar la efectividad del uso de incentivos no monetarios en la promoción de la pérdida de peso corporal en trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en empresas a nivel nacional”, desarrollado por la Universidad del Desarrollo desde 2021.
- “Proponer mejoras al actual proceso de evaluación, calificación y reintegro laboral de trabajadores y trabajadoras con patología de salud mental de origen laboral”, desarrollado por la Universidad de Talca desde 2021.
- “Caracterizar los principales riesgos en materia de seguridad y salud laboral derivados de las condiciones de empleo y de trabajo de los y las trabajadoras culturales en Chile, en miras a la elaboración de políticas específicas para este sector”, desarrollado por Consultoría Catalina Chamorro Ríos desde 2021.
- “Caracterizar el nivel de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales de las empresas a partir de variables relevantes para la seguridad y salud laboral”, desarrollado por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile desde 2021.
- “Identificar los efectos producidos por las asesorías preventivas en las organizaciones y las condiciones que inciden en su efectividad para plantear mejoras en su diseño e implementación”, desarrollado por la Universidad Católica desde 2021.
- “Generar recomendaciones para el tratamiento y rehabilitación de secuelas Covid-19 en población trabajadora adherida a la ACHS a partir de la identificación y caracterización de las complicaciones y secuelas producidas por esta enfermedad”, desarrollado por la Universidad Andrés Bello desde 2021.
- “Implementar en entornos clínicos un prototipo de sistema de registro, prevención y monitoreo de generación de úlceras por presión”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2021.
- “Desarrollar un sistema de recomendaciones que utilice inteligencia artificial para seleccionar las actividades preventivas de mayor efectividad”, desarrollado por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile desde 2021.
- “Desarrollar y pilotear una herramienta de realidad virtual en pacientes accidentados laborales que cumplan criterios para TEPT”, desarrollado por la Sociedad de Servicios Médicos e Inversiones Araya y Alcántara desde 2021.
- “Calificación de enfermedades de trastornos musculoesqueléticos y género”, desarrollado por la Universidad Andrés Bello desde 2022.
- “Asesoría digital en gestión de riesgos”, desarrollado por Medible desde 2022.
- “Implementación de un sistema de control de elementos de protección radiológica en base al uso de TAG de identificador por radiofrecuencia”, desarrollado por Sociedad Seguridad Radiológica desde 2022.
- “Aplicación de inteligencia artificial para una evaluación biomecánica de la marcha a partir de videocámaras convencionales”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2022.
- “Desarrollo de una herramienta digital para que los empleadores puedan realizar la medición y el seguimiento a sus procesos de prevención de riesgos laborales”, desarrollado por Medible desde 2022.

- “Desarrollo de un sistema portátil para la valoración cinética y cinemática de la marcha en ambiente hospitalario”, desarrollado por la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación desde 2022.
- “Exploración de modelos de optimización para mejorar la efectividad de la labor preventiva de los expertos en prevención de los OAL (ACHS), desarrollado por la Universidad de Chile desde 2022.
- “Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora”, desarrollado por FLACSO Chile desde 2022.
- “Generación de una estrategia conjunta de mutualidades para la seguridad vial”, desarrollado por Resolutiva SPA desde 2022.
- “Revisión bibliográfica sobre evidencia de enfermedades profesionales y el control del riesgo ocupacional por exposición a campos electromagnéticos estáticos (campos eléctricos y magnéticos)”, desarrollado por investigador independiente desde 2022.
- “Validación de instrumentos para medir las características psicométricas en conductores que son evaluados en Servicio de Evaluaciones Laborales ACHS”, desarrollado por la Universidad Andrés Bello desde 2022.
- “Intervención para reducir el tiempo sentado en trabajadores de oficina: ensayo clínico randomizado”, desarrollado por la Universidad del Desarrollo desde 2022.
- “Prevención y tratamiento de la policitemia en trabajadores con exposición a hipobárica intermitente crónica (HIC) por sobre los 3.000 m”, desarrollado por la Universidad Católica del Norte desde 2022.

Además, la ACHS ha colaborado con otros actores en materia de investigación. En este sentido, se destacan dos iniciativas en conjunto con la Pontificia Universidad Católica. Por un lado, desde el año 2020 se ha ejecutado el proyecto Termómetro de la Salud Mental en Chile, en conjunto con el Centro UC de Estudios y Encuestas Longitudinales. Por otro lado, durante 2021 se ejecutó el proyecto Termómetro de Calidad de Vida y Salud, estudio con foco en salud laboral desarrollado en conjunto con la Dirección de Estudios Sociales (DESUC).

En cuarto lugar, entre 2017 y 2022 la **Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG)** ha financiado, y en ciertos casos desarrollado, alrededor de 80 proyectos de investigación e innovación. Desde 2020, y según información de la SUSESO, se han desarrollado y/ financiado los siguientes:

- “Situación de salud de trabajadores de actividades económicas seleccionadas: sector portuario”, desarrollado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso desde 2020.
- “Propuestas de intervención de espacios para la alimentación de trabajadoras y trabajadores de la salud para prevención enfermedades en salud mental post Covid-19”, desarrollado por Gerencia Salud Consultores desde 2020.
- “Caracterización sociodemográfica y laboral de empresas afiliadas a la MUSEG en Chile conforme a dimensiones del enfoque de factores humanos y organizacionales”, desarrollado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile desde 2020.
- “Modelos de masculinidad en los rubros de construcción e industria y su relación con la salud y seguridad en el trabajo”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2020.

- “Factores determinantes, humanos y organizacionales, que explican la generación de los accidentes con consecuencia de amputación, desde una mirada ergonómica sistémica”, desarrollado por la Universidad de Concepción desde 2020.
- “Factores que influyen en la permanencia saludable y segura de conductores mayores en la fuerza laboral”, desarrollado por la Universidad de Valparaíso desde 2020.
- “Eficacia percibida de plataforma integral para la autogestión de la prevención de accidentes por fatiga en empresas de transporte interurbano carga-persona”, desarrollado por la Universidad de Valparaíso y Ergocare desde 2020.
- Representaciones sociales de personas contratadas y empleadoras sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años”, desarrollado por la Universidad de O’Higgins desde 2020.
- “Colonización bacteriana de injertos en cirugía de reconstrucción de ligamento cruzado anterior y su relación con complicaciones clínicas en trabajadores”, desarrollado por la propia Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción (CChC) desde 2020.
- “Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la Ley de inclusión laboral”, desarrollado por la Universidad Católica desde 2020.
- “Comparación de las características de accidentes laborales con resultado de muerte a nivel nacional con estadísticas internacionales de la última década”, desarrollado por GSE Salud Consultores desde 2020.
- “Estudio teletrabajo. Criterios, hitos, implementación y condiciones de trabajo en empresas RM y V. Estrategias y prevención”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2020.
- “Sistema de *tracking* para trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, desarrollado por la propia MUSEG desde 2020.
- “Sistema de asistencia a la decisión de calificación y manejo de EP salud mental por inteligencia artificial”, desarrollado por la propia MUSEG desde 2020.
- “Sistema centralizado para prevención no farmacológica del *delirium*, mediante nuevas tecnologías, aplicado en pacientes de unidades críticas del HCMS”, desarrollado por el propio Hospital Clínico de la Mutual de Seguridad desde 2020.
- “Generación de criterios ergonómicos para la Guía de recomendaciones en manejo manual de carga basado en condiciones de riesgo por actividad económica”, desarrollado por Ergosalud desde 2020.
- “Solución integrada de apoyo tecnológico para la gestión preventiva Covid-19”, desarrollado por la propia MUSEG desde 2020.
- “Desarrollo de un modelo de autoevaluación de las condiciones ergonómicas y sintomatología asociada en el contexto de teletrabajo. Estrategias de intervención”, desarrollado por Ergosalud desde 2020.
- “Sistemas de gestión de seguridad y salud laboral eficientes con tecnología *blockchain*”, desarrollado por la propia MUSEG desde 2020.
- “Observatorio de seguridad y salud en el trabajo, Fase 2 Continuidad operacional”, financiado junto a la ACHS y desarrollado por CODERHUB desde 2021.

- “Evaluación de la efectividad de una intervención multicomponente para mejorar los estilos de vida saludables y reducir el riesgo cardiovascular”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2021.
- “Resumen de evidencia para orientar políticas y estrategias de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en población trabajadora migrante”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2021.
- “Diseño de un modelo de prevención de la violencia en el trabajo tipo II en empresas de servicio que trabajan con NNA”, desarrollado por la Pontificia Universidad Católica desde 2021.
- “Evaluación de la efectividad de una estrategia de formación virtual para capacitar a adultos adheridos a la Mutual de Seguridad”, desarrollado por la Pontificia Universidad Católica desde 2021.
- “Validación de una herramienta de tamizaje del síndrome de apnea obstructiva de sueño moderado y severo en conductores comerciales”, desarrollado por la Universidad de Concepción desde 2021.
- “Desarrollo de una base de datos antropométricos de cabeza, rostro y manos de trabajadores chilenos”, desarrollado por la Universidad de Valparaíso desde 2021.
- “Percepción de mandos medios y jefaturas de la construcción respecto a aspectos que inciden en la prevención de accidentes graves y con resultado de muerte”, desarrollado por FLACSO Chile desde 2021.
- “Efectividad de intervenciones de promoción de salud dirigidas a trabajadores en modalidad teletrabajo de diversos rubros laborales en Chile”, desarrollado por la Pontificia Universidad Católica desde 2021.
- “Desarrollo de un sistema de reconocimiento de gestos faciales basado en visión computacional para la asistencia de pacientes con discapacidad motora severa”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2021.
- “Desarrollo de una solución protésica que optimice el proceso de rehabilitación y posterior reintegro laboral de trabajadores con amputación parcial de mano”, desarrollado por el Hospital Clínico Mutual de Seguridad desde 2021.
- “Manipulador neumático: desarrollo e implementación de un equipo para el manejo asistido de tinetas de 20 kg y cilindros de gas licuado de 27 kg”, desarrollado por Gravedad Zero desde 2021.
- “Generación de criterios ergonómicos para una guía de recomendaciones en manejo manual de carga basado en condiciones de riesgo por actividad económica”, desarrollado por Ergosalud desde 2021.
- “Encuesta de salud de trabajadores recolectores de residuos domiciliarios”, desarrollado por la Universidad Andrés Bello desde 2022.
- “Evaluación de la usabilidad de exoesqueletos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos en actividades de mantenimiento en la industria minera”, desarrollado por la Universidad de Atacama desde 2022.
- “Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores y trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, desarrollado por FLACSO Chile desde 2022.

- “Condición post Covid-19 en población trabajadora chilena: estudio exploratorio”, desarrollado por la propia Mutual desde 2022.
- “Evaluación de la distancia recorrida por un trabajador durante el trayecto desde o hacia su trabajo como factor de riesgos de exposición en accidentes de tránsito”, desarrollado por GSE Salud Consultores desde 2022.
- “Propuesta para incorporación de la perspectiva de género en la identificación del peligro y evaluación de riesgos (IPER)”, desarrollado por DISCEPRE desde 2022.
- “Evaluación de la viabilidad del uso de las técnicas de valoración funcional biomecánica para la mejora en la gestión de la evaluación de la incapacidad laboral en Chile”, desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia desde 2022.
- “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con la siniestralidad y el ausentismo laboral en las empresas adherentes a la Mutual de Seguridad”, desarrollado por la Universidad Central desde 2022.
- “Implementación de plataforma virtual con maniquíes informáticos de trabajadores chilenos para evaluar riesgos y opciones de prevención de trastornos musculoesqueléticos asociados al diseño”, desarrollado por la Universidad de Concepción desde 2022.
- “Caracterización de los subrubros de agricultura según accidentabilidad y enfermedades profesionales durante el quinquenio 2017-2021”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2022.
- “Análisis descriptivo y factores asociados al desarrollo del dolor crónico secundario a un accidente de trabajo o enfermedad profesional en pacientes del Hospital Clínico Mutual de Seguridad”, desarrollado por la Universidad Católica desde 2022.
- “Evaluación de un modelo de capacitación en SST en modalidad aprendizaje móvil para trabajadores operativos del rubro construcción y su comparación con los resultados de un modelo presencial”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2022.
- “Implementación de una taxonomía de clasificación de causas externas de los accidentes por medio de automatización con *machine learning* utilizando la información del relato de la denuncia”, desarrollado por Wholemeaning desde 2022.
- “Implementación clínica y optimización de prototipo desarrollado en etapa 1 para el reconocimiento de gestos faciales, basado en visión computacional, para la asistencia de pacientes con discapacidad”, desarrollado por la Universidad de Chile desde 2022.
- “Sistema centralizado de estrategias multidisciplinarias en prevención no farmacológica del *delirium*, mediante la digitalización de procesos convencionales y el uso de tecnología electrónica e informática”, desarrollado por el Hospital Clínico de la Mutual de Seguridad desde 2022.
- “Sistema descentralizado de atención integral temprana del trabajador”, desarrollado por GSE Salud Consultores desde 2022.
- “Diseño de un prototipo de plataforma digital que permita guiar la implementación de un modelo de acompañamiento para la gestión de la edad en las empresas”, desarrollado por el Senior Lab de la Pontificia Universidad Católica desde 2022.

Además, como parte de su labor en asesoría en prevención de accidentes, la MUSEG ha publicado documentos técnicos como:

- "Guía de prevención de alcohol y drogas en empresas constructoras" (2018).[662]
- "Mujer y salud en el trabajo: una guía para la acción" (2019), desarrollado en colaboración con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España.

Publicaciones científicas

Por último, como señalábamos, otra forma de acercarse a la investigación en temas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo es a partir de las publicaciones científicas en la materia.

Para el período 2016-2021 se buscaron en la base de datos LILACS (Información Científica y Técnica en Salud de América Latina y el Caribe) las publicaciones científicas en revistas nacionales que incluyeran como descriptor del asunto las palabras "salud ocupacional". De acuerdo a los resultados, los temas principales abordados por estas publicaciones fueron los siguientes: riesgos psicosociales y salud mental de los trabajadores (34,5 por ciento); calidad de vida en el trabajo (9 por ciento); gestión de riesgos ocupacionales (9 por ciento); riesgos cardiovasculares asociados al trabajo (7,2 por ciento); riesgos físicos (5,4 por ciento); accidentes laborales (5,4 por ciento); riesgos químicos (1,8 por ciento), y otros temas (27,2 por ciento).

Cuando se exploran las publicaciones científicas (investigaciones originales) indexadas en *The National Library of Medicine* entre 2016-2021 y que utilizan como descriptor palabras relativas a salud ocupacional en Chile, se identifican 40 publicaciones. Los temas abordados en esas investigaciones son: salud mental y riesgos psicosociales (35 por ciento); efectos del Covid-19 en trabajadores (15 por ciento); condiciones de empleo y salud (7,5 por ciento); aspectos de género en el trabajo (7,5 por ciento); accidentes del trabajo (5 por ciento); gestión de riesgos ocupacionales (5 por ciento); riesgos físicos del trabajo (5 por ciento); calidad de vida en el trabajo (2,5 por ciento); clima laboral (2,5 por ciento); educación en salud ocupacional (2,5 por ciento); y otros temas (12,5 por ciento).

662. https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/1670ec17-b162-46a9-a33b-5fbf64ce6a61/guia-consumo-de-alcohol-y-drogas-ok-11-version-final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mGf2SIP&CVID=mGf2SIP

9. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Como ya se señaló en la sección 2, la principal norma jurídica que regula el seguro social por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es la Ley Nº 16.744, vigente desde su aprobación en 1968.

En cuanto a los **antecedentes históricos** de la norma, podemos señalar en primer término la Ley Nº 4.054 de 1924, que declaraba obligatorio el seguro de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo y permitió así la creación de la Caja del Seguro Obrero Obligatorio y la Caja de Previsión de Empleados Particulares, que se financiaban a través de un aporte tripartito (trabajador, empleador y Estado) y se encargaban de entregar los beneficios de asistencia médica, subsidio y pensión de invalidez a sus trabajadores afiliados.

En 1952, mediante Ley Nº 10.383 se reemplazó la Caja del Seguro Obrero Obligatorio por el Servicio de Seguro Social (SSS), y se creó al mismo tiempo el Servicio Nacional de Salud (SNS). Con este cambio, las prestaciones médicas y la prevención de riesgos laborales en los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales pasaron a estar a cargo del SNS, mientras que el pago de los beneficios económicos, tales como los subsidios, pensiones u otros se delegaron en el SSS.

Entre 1957 y 1966, la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA) creó el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST); los empresarios, agrupados en la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y en la Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmecánicos (ASIMET), crearon la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); y por su parte la Cámara Chilena de la Construcción creó la Mutual de Seguridad. Estas mutualidades fueron fundadas como iniciativas privadas sin fines de lucro, y la afiliación a ellas era voluntaria por parte del empleador. Constituían un seguro paralelo al SSS.

La Ley Nº 16.744 profundizó en el concepto de **seguro social**, basándolo en los principios de integralidad, universalidad y solidaridad. Eliminó el financiamiento tripartito (trabajador, empleador y Estado) y lo dejó a cargo del empleador, además de incorporar a las mutualidades de empleadores (IST, ACHS, Mutual de Seguridad) como administradores del seguro, de modo que cualquier empleador pudiera afiliarse a una de ellas.

En relación con el **ámbito de aplicación** del seguro, de conformidad con el artículo 2, están protegidas las siguientes personas:

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices.

b) Los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El caso de los trabajadores independientes que se han ido incorporando a la obligatoriedad del seguro, requiere una descripción detallada de sus dos principales tipos:

- Los trabajadores independientes que perciban rentas gravadas por el inciso segundo del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta se encuentran obligados a cotizar para el seguro de la Ley Nº 16.744. Las cotizaciones se efectúan de forma anual, durante el proceso de declaración y pago del impuesto a la renta, con cargo a cantidades retenidas o pagadas durante el proceso de declaración de rentas que se efectúa cada año, lo que les da cobertura desde el 1 de julio del año en que se pagaron las cotizaciones hasta el 30 de junio del año siguiente.
- Los trabajadores independientes regulados por el artículo 89 de la Ley Nº 20.255, siempre y cuando paguen sus cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las de pensiones y salud. Además, deben estar registrados en un organismo administrador con anterioridad al accidente o al diagnóstico de la enfermedad y previo al año entero de su primera cotización, y haber enterado la cotización correspondiente al mes anteprecedente a aquél en que ocurrió el accidente o tuvo lugar el diagnóstico de la enfermedad profesional, o haber pagado, a lo menos, seis cotizaciones, continuas o discontinuas, en los últimos doce meses anteriores a los mencionados siniestros, sea que aquéllas se hayan realizado en virtud de su calidad de trabajador independiente o dependiente.

Por su parte, la Ley Nº 19.345 dispone que el seguro de la Ley Nº 16.744 no será aplicable al personal de las Fuerzas Armadas que esté afecto en materia de accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales a las disposiciones contenidas en el D.F.L. Nº 1, de la Subsecretaría de Guerra, y en el D.F.L. Nº 2, del Ministerio del Interior, ambos de 1968, en el D.F.L. Nº 1, de la Subsecretaría de Investigaciones, y en las Leyes Nº 18.948 y Nº 18.961.

La **afiliación al seguro** de los trabajadores dependientes se realiza a través de los empleadores, quienes se entenderán afiliados al ISL, de carácter estatal, respecto de la totalidad de sus trabajadores, salvo que adhieran a alguna mutualidad de empleadores, las que deben ser instituciones privadas sin fines de lucro.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley Nº 16.744, **la financiación** de los beneficios o prestaciones del seguro se basa en:

1) Las cotizaciones de cargo del empleador en el caso de trabajadores dependientes, y por el trabajador en el caso de los trabajadores independientes.

   A su vez, se distribuyen en dos tipos:

   - Cotización básica: es aquella que deben pagar las entidades empleadoras y que en la actualidad corresponde a un 0,93 por ciento de las remuneraciones o rentas imponibles de cada trabajador.[663]
   - Cotización adicional diferenciada: es la tasa que deben pagar las entidades empleadoras y los trabajadores independientes, asociada al riesgo presunto vinculado a la actividad económica principal de la empresa o de su riesgo efectivo, determinado en base a

663. Este porcentaje resulta de aplicar el 0,90 por ciento contemplado por la ley 16.744 más un porcentaje adicional del 0,03 por ciento para financiar el seguro contemplado en la Ley Sanna, de 2017, que contempla el permiso laboral a padres para cuidar hijos con determinadas patologías graves.

los días perdidos, invalideces y muertes causadas por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que afectan a la empresa.

Actualmente se puede agregar una tasa adicional de hasta un 3,4 por ciento de la remuneración o renta imponible del trabajador en función de la actividad económica que desarrolla la entidad empleadora o el trabajador independiente.

Por su parte, el artículo 16 de la citada Ley admite la posibilidad de que las empresas que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, puedan solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Asimismo, las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán pagar la cotización adicional con un recargo de hasta el 100 por ciento, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

El Decreto Supremo Nº 67, de 1999, aprueba el reglamento para la aplicación de las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, Se establece así un sistema de cálculo de la tasa de cotización adicional en relación con la siniestralidad efectiva, entendiendo por tal los siniestros ocurridos en la empresa, de origen laboral, que tuvieran resultado de muerte, invalidez permanente o invalidez temporal (casos de accidentes o enfermedades que implican que el trabajador deba tener días de reposo fuera del trabajo). La siniestralidad efectiva ocurrida en las empresas será objeto de evaluación por parte de las SEREMI de Salud y las mutualidades de empleadores, cada dos años.

El Decreto establecía que si, tras la mencionada evaluación, una empresa hubiera disminuido su siniestralidad efectiva, podría acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada siempre que cumpliera los siguientes requisitos:

a) Encontrarse al día en el pago de cotizaciones de la Ley 16.744.

b) Mantener vigente el Reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo e informar a sus trabajadores los riegos de las labores que realizan, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.

c) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los comités paritarios de higiene y seguridad.

d) Contar, cuando proceda, con un Departamento de prevención de riesgos profesionales.

Sin embargo, en la medida en que estas cuatro condiciones son requerimientos legales obligatorios que las empresas deben cumplir, independientemente de acceder o no a dicha rebaja de cotización, el Decreto Nº 7, de 2021, introdujo modificaciones, de forma que, si tras la mencionada evaluación, una empresa hubiera disminuido su siniestralidad efectiva, podrá acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

a) Encontrarse al día en el pago de cotizaciones de la Ley Nº 16.744.

b) Acreditar ante su organismo administrador que, al 31 de octubre del año en que se realiza el proceso de evaluación y durante el último período anual del tiempo de evaluación, han mantenido en funcionamiento un sistema de gestión de seguridad y

salud en el trabajo, el cual debe incluir, al menos: i) una política de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por el representante legal de la entidad empleadora; ii) un diagnóstico de situación; y iii) un programa de trabajo, en el que se especifiquen los responsables y los plazos de ejecución de cada actividad.

Estas modificaciones serán aplicables a partir del proceso de evaluación que se inicia el 1º de julio de 2023.

2) El producto de los intereses y multas que cada organismo administrador aplique en conformidad con el artículo 18 de la Ley Nº 16.744.
3) Las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva.
4) Las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir en caso de incumplimiento de la obligación de afiliación o de accidentes o enfermedades debidos a culpa o dolo de esta o de un tercero.

El régimen financiero del seguro es el de **reparto.** Los organismos administradores deben mantener un fondo de reserva para eventualidades no inferior al 2 por ciento ni superior al 5 por ciento del ingreso anual. Además, el estatuto orgánico de las mutualidades establece que éstas deberán constituir una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

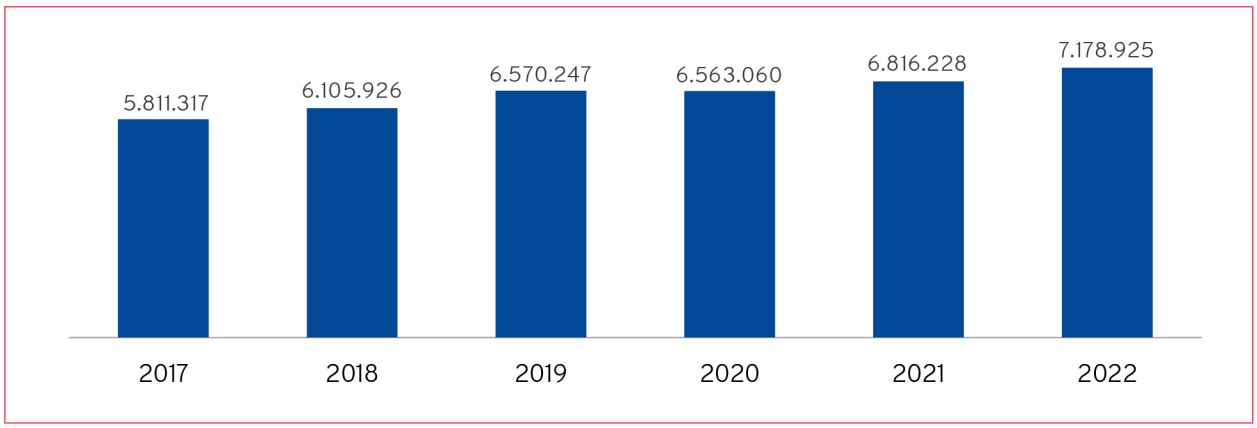
La **cobertura del seguro** abarca a todos los trabajadores que tengan una relación de dependencia con algún empleador, sea persona natural o jurídica. Debido al principio de la automaticidad de las prestaciones, el seguro también cubre a los trabajadores cuyo empleador no se encuentre al día con el pago de las cotizaciones.

El seguro también cubre a los trabajadores independientes, aunque éstos deben tener sus cotizaciones al día.

Según datos de la SUSESO, la población de trabajadores cubiertos por el seguro en 2021 ascendió a 6.816.228, lo que corresponde a un 82 por ciento de la población trabajadora del país (si se utiliza como base de análisis el promedio de la fuerza de trabajo ocupada, según el INE, con los datos de proyección de población del Censo 2017). Esta población, que se ha incrementado progresivamente desde el año 2017 (68 por ciento) alcanzó su máxima cobertura registrada en 2020 (84 por ciento).

Gráfico 9

Número de trabajadores cubiertos por el seguro de la Ley 16.744, 2017-2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de SUSESO.

El seguro se extiende a las siguientes **contingencias:**

- Accidentes del trabajo. Según el artículo 5 de la Ley, por accidente del trabajo se entiende "tanto toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte, como así también las contingencias ocurridas en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores".

  En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

  Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

  Se exceptúan del concepto de accidente de trabajo los debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

  Los accidentes con ocasión del trabajo también incluyen a todos aquellos que ocurren cuando el trabajador está a disposición del empleador, pero sin estar cumpliendo la labor específica para la cual fue contratado.

- Enfermedades profesionales: de acuerdo al artículo 7 de la Ley, se definen como "aquéllas causadas de manera directa por el trabajo que realiza una persona y que le producen incapacidad (lesión o daño) o muerte". Esta definición se diferencia, en cuanto a un importante requisito, con la correspondiente a la de los accidentes, ya que en las enfermedades profesionales debe haber una relación directa con el trabajo, por lo tanto, se excluyen aquellas enfermedades agravadas por el trabajo o no relacionadas directamente con éste.

  Para determinar si una enfermedad es de tipo laboral se han creado protocolos para ciertas patologías o riesgos, los cuales han sido desarrollados por el MINSAL y la SUSESO, en base a lo dispuesto por el Decreto Nº 109 de 1968, en el cual se enumeran las enfermedades que deben ser consideradas como profesionales. Estos protocolos debieran revisarse cada tres años.

Las entidades a cargo de la **administración** del seguro, es decir, aquellas encargadas de realizar las actividades de prevención, tratamiento, rehabilitación y entrega de prestaciones económicas, son el ISL, las mutualidades de empleadores y las empresas con administración delegada.

- El ISL es la entidad pública que administra el seguro, continuadora legal del ex Instituto de Normalización Previsional (INP) que se crea a partir de la reforma previsional del año 2008. Los empleadores pueden optar libremente por adherir a sus trabajadores a esta institución o a las mutualidades de empleadores. En el caso de que algún empleador no se afilie a alguna mutualidad, quedará inscripto automáticamente (por defecto) al ISL.

- Las mutualidades de empleadores son entidades privadas sin fines de lucro a las cuales cualquier empleador puede adherirse libremente para obtener los beneficios del seguro. Existen tres mutualidades en Chile: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

  Según el artículo 12 de la Ley Nº 16.744, las condiciones que deben cumplir las mutualidades son las siguientes:

  a) sus miembros deben ocupar, en conjunto, 20.000 trabajadores a lo menos en faenas permanentes;

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

c) deben realizar actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

d) no deben ser administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro; y

e) sus miembros deben ser solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

Las mutualidades cuentan con hospitales, ubicados principalmente en Santiago, y varios centros de atención de menor complejidad a lo largo del país. Junto con esto, compran servicios de atención de mayor o menor complejidad en diversas regiones. El ISL, por su parte, no tiene un hospital propio ni centros de salud asociados; solo posee sucursales de atención administrativa, por lo tanto, compra servicios de atención médica a los otros administradores del seguro y a centros de salud públicos y privados a lo largo del país.

- Empresas con administración delegada. Se trata de empresas que cumplen con determinados requisitos necesarios para que se les confiera la calidad de administradoras del seguro respecto de sus propios trabajadores. En estos casos, la empresa cumple un rol como empleadora y otro como administradora del seguro, para lo cual debe entregar a sus trabajadores las prestaciones preventivas, médicas y económicas que establece la Ley Nº 16.744. Se exceptúan las pensiones, que son otorgadas por el ISL.

  Los requisitos para obtener la condición de empresa con administración delegada son los siguientes:

  a) ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores;

  b) tener un capital y reservas superiores a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago;

  c) poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;

  d) realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;

  e) constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen ante los organismos previsionales que hubieren delegado la administración, y

  f) contar con el o los comités paritarios de seguridad a que se refiere el artículo 66.

  Corresponde a la SUSESO determinar si concede la administración del seguro a las empresas que deseen postularse para esta categoría, así como la revocación de la delegación si la empresa pierde cualquiera de los requisitos.

  Actualmente, las empresas que tienen esta condición son CODELCO (divisiones CODELCO El Salvador, Andina, Chuquicamata y El Teniente) y la Pontificia Universidad Católica de Chile.

  Como ya se señaló en la sección 2, la supervigilancia y fiscalización de las entidades que administran el seguro corresponde a la SUSESO, si bien los servicios de las entidades con administración delegada también son inspeccionados por las SEREMI de Salud.

  Las empresas con administración delegada no están obligadas al pago de las cotizaciones del seguro como el resto de los empleadores. En su lugar, deben efectuar un aporte a las

entidades delegantes (ISL) que es determinado anualmente mediante Decreto Supremo del MINTRAB.

Entre otras instituciones relacionadas con el funcionamiento de la Ley Nº 16.744 se encuentran las siguientes:

- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). Depende de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, que a su vez depende de la Subsecretaría de Salud Pública del MINSAL.

  La COMPIN declara, evalúa y reevalúa las incapacidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, exceptuando aquellas derivadas de accidentes de trabajo de los trabajadores adheridos a alguna mutualidad (ACHS, IST, Mutual de Seguridad), en cuyo caso son ellas mismas las que determinan los porcentajes de incapacidad y la indemnización por accidente laboral o enfermedad profesional. Conforme dispone el Decreto Nº 46 de 2019 del MINSAL, vigente desde el 1º de enero de 2021, la tramitación y autorización de las licencias médicas que correspondan a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores afiliados al ISL o pertenecientes a empresas con administración delegada, se efectúa íntegramente por estas entidades.

- Comisión Médica de Reclamos (COMERE). Tiene por función resolver las apelaciones por porcentajes de incapacidad, determinados por la COMPIN y las mutualidades.

De acuerdo al artículo 78 de la Ley Nº 16.744 la COMERE está compuesta por:

a) dos médicos en representación del (ex) Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;

b) un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;

c) un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y

d) un abogado.

Sus integrantes serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determina el Reglamento, el cual establece la organización y funcionamiento de la comisión, la que, en todo caso, está sometida a la fiscalización de la SUSESO.

La COMERE también tiene facultades resolutivas en la situación contemplada en el artículo 33 de la Ley Nº 16.744: "Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente. El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el jefe del área respectiva del (ex) Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales."

Las **prestaciones** que entrega el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son gratuitas para el trabajador y se entregan frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El seguro funciona, como ya señaláramos, bajo el principio de la automaticidad de las prestaciones. Ello significa que los trabajadores dependientes afectados al seguro pueden exigir al organismo administrador respectivo las prestaciones médicas o pecuniarias

pertinentes aun cuando sus empleadores no se encuentren al día en el pago de las cotizaciones previsionales (artículo 56).

Las prestaciones no solo pueden ser médicas o económicas sino también del orden de la prevención de riesgos.

Prestaciones de prevención de riesgos

La Ley Nº 16.744 establece la obligación para los administradores del seguro de realizar actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para las entidades empleadoras adheridas. Estas actividades corresponden a asistencia técnica, evaluación ambiental y de salud, prescripción de medidas de control y capacitación de los trabajadores y empleadores para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las actividades de asistencia técnica preventiva a desarrollar por los organismos administradores y las empresas con administración delegada son objeto de un análisis más detallado en la sección 6 de este documento.

Prestaciones médicas

Todo trabajador víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional tiene el derecho a recibir prestaciones médicas hasta la curación completa o mientras se mantengan los síntomas o secuelas causadas por el accidente o la enfermedad.

Las prestaciones médicas pueden ser entregadas en los centros de salud pertenecientes a cada administrador del seguro o en instalaciones externas, dependiendo de la estructura de cada institución.

El artículo 29 de la Ley Nº 16.744 señala que "la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio.
b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante.
c) Medicamentos y productos farmacéuticos.
d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
e) Rehabilitación física y reeducación profesional.
f) Gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones".

Prestaciones económicas

El seguro contempla el otorgamiento de prestaciones pecuniarias que tienen por objeto reemplazar los ingresos que deja de percibir el trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo o padece una enfermedad profesional.

En este sentido, podemos distinguir:

a) Subsidio por incapacidad temporal. Tiene por objeto reemplazar las remuneraciones durante el período en que el trabajador requiere guardar reposo o no se encuentre en condiciones de reincorporarse a su trabajo.

Este beneficio se recibe a través de la emisión, por el médico tratante, de una orden de reposo o una licencia médica, la cual permite justificar la ausencia del trabajador en su lugar de trabajo y recibir el subsidio por incapacidad temporal.

En todos los casos, el monto del subsidio se reajusta en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo.

El subsidio se paga durante toda la duración del tratamiento, desde el día en que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

El subsidio se paga incluso por los días feriados y no está afectado a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social.

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considera como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Si al cabo de las 52 semanas, o de las 104 en caso de prórroga, no se ha logrado la curación y/o rehabilitación de la víctima, se presume que presenta un estado de invalidez.

b) Pensiones de invalidez. Conviene aquí distinguir entre invalidez parcial o total.

Se considera inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15 por ciento e inferior a un 70 por ciento. Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 15 por ciento e inferior a un 40 por ciento, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a 15 veces su sueldo base, la cual se recibe por una sola vez. Si la disminución es igual o superior a un 40 por ciento e inferior a un 70 por ciento, el accidentado o enfermo tiene derecho a una pensión mensual cuyo monto deber ser equivalente al 35 por ciento del sueldo base.

Se considera inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanentemente igual o superior a un 70 por ciento, en cuyo caso tiene derecho a una pensión mensual equivalente al 70 por ciento de su sueldo base.

Las situaciones de invalidez parcial se reevalúan después de tres años, mientras que la invalidez total no puede ser reevaluable, en los términos dispuestos en el artículo 76 bis del Decreto Nº 101, de 1968, del MINTRAB.

Se considera gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida, en cuyo caso la víctima tiene derecho a un suplemento de la pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30 por ciento de su sueldo base.

Una vez que el trabajador que percibe una pensión de invalidez llega a la edad de jubilación, cesa la percepción de estas prestaciones y pasa a recibir la pensión de jubilación, conforme a las disposiciones de su respectivo régimen previsional (IPS o AFP).

c) Pensiones por supervivencia. En aquellos casos en que el trabajador fallece a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sus familiares directos tienen derecho a recibir una pensión vitalicia.

10. Políticas y programas en seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

El artículo 6 del Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores señala que la Política nacional de SST deberá "precisar las funciones y responsabilidades respectivas (...) de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades".

En esta sección se presentan algunas de las acciones e iniciativas más destacadas en materia de SST impulsadas por las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, junto con una breve información sobre cada una de dichas organizaciones.

10.1. Organizaciones de empleadores

En primer lugar, veremos las características de algunas organizaciones de empleadores que participaron en el proceso de levantamiento de informaciones para la elaboración de este documento, seguidas de aquellas acciones que han realizado.

Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)

Es una organización gremial que reúne a los productores, empresarios del sector silvoagropecuario y profesionales de la agroindustria, así como a gremios sectoriales y regionales. Fue fundada en el año 1838 y representa la organización gremial más antigua del país. Su objetivo es impulsar el desarrollo del sector agroalimentario mediante el apoyo a iniciativas que promuevan la innovación, competitividad y responsabilidad social.[664] Se trata de un gremio que representa a una gran heterogeneidad de afiliados correspondiente a los distintos subsectores agrícolas (frutícola, hortalizas, etc.) y a las distintas regiones del país.

En materia de SST, la SNA desarrolla un trabajo de orientación a partir de incentivar el intercambio de información y las buenas prácticas entre empresarios del sector. En este sentido, no se trata de un trabajo sistemático y permanente, sino que responde a las necesidades de la contingencia, y a la relevancia que los problemas pueden asumir.

Para ello, se sirven prevalentemente de dos canales de comunicación con sus afiliados:

- El Boletín "El Vocero Agrícola", en cuyo último número, por ejemplo, se abordaron los cambios legislativos que SUSESO impulsó en relación a la gestión del riesgo Covid-19 en los lugares de trabajo y las empresas.[665]

664. https://www.sna.cl/nosotros/#snaHistoria

665. "El Vocero Agrícola", Boletín legal Nº 9.

- Las campañas sobre materias específicas que pueden tener vínculo con SST. Con el apoyo de OIT (ACT/EMP), se desarrolló, por ejemplo, una campaña para que los agricultores conocieran la legislación en materia de contratación de trabajadores. Este trabajo desembocó en la publicación en 2019 del "Manual práctico para el trabajo con contratistas agrícolas".[666]

▶ Sociedad del Fomento Fabril (SOFOFA)

Es una organización gremial fundada en el año 1883 cuyo objetivo es promover la industria manufacturera de Chile. Agrupa a un amplio abanico de empresas y sectores productivos del país, que en la actualidad alcanza a 163 empresas socias, 22 gremios regionales y 47 sectoriales, lo que en su conjunto representa a más de 4.000 empresas en el país.[667]

Aunque en su organigrama no cuenta con una estructura permanente en materia de seguridad y salud en el trabajo, los temas ligados a ese ámbito son tratados en el marco del comité de políticas públicas y en el comité de desarrollo empresarial sostenible. En estas materias, el interés de SOFOFA es acompañar las empresas en la socialización y promoción de buenas prácticas, acciones y proyectos.

Otras instancias en las cuales se tratan los temas de SST son:

- El grupo de trabajo sobre gestión de personas, que agrupa a encargados de recursos humanos de las empresas asociadas, a través del que se incentiva la discusión y el intercambio de buenas prácticas. En este ámbito, durante la pandemia se han abordado temas como la salud mental en el trabajo y el teletrabajo y sus implicancias en materia de seguridad y salud.
- La red de empresas inclusivas. Es una agrupación de empresas que trabajan en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Nace en el año 2015 al amparo de la alianza entre SOFOFA y la OIT. En este contexto, se han organizado talleres prácticos en conjunto con mutualidades para abordar el tema de la inclusión de personas discapacitadas desde la prevención de riesgos y se han desarrollado herramientas y guías para aplicar un enfoque de inclusión y diversidad en la prevención de riesgos.[668]

Además, sus miembros señalan que una importante ocasión para acercarse a los temas de SST ha venido dada por su participación, a través de la Confederación de la Producción y Comercio (CPC), en varias instancias de diálogo social a nivel nacional tales como el Consejo Laboral o los acuerdos bipartitos en materia laboral que la misma CPC ha firmado con centrales sindicales, como el caso del acuerdo sobre implementación de la jornada laboral de 40 horas.[669]

▶ Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)

Es la asociación gremial que agrupa y representa a las empresas activas en la minería de pequeña, mediana y gran escala, metálica y no metálica. Fue fundada en el 1883 y actualmente reúne a 76

666. Disponible en: https://www.sna.cl/publicaciones/
667. SOFOFA, "Memoria Anual 2021-2022"
668. OIT, SOFOFA, ACHS (2013). "Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales".
669. https://www.latercera.com/pulso/noticia/40-horas-cpc-y-centrales-de-trabajadores-proponen-que-reduccion-sea-con-gradualidad-y-flexibilidad/B5FOVHUTKVDBNBHS6ECIAQYYRM/

compañías de la mediana y gran minería y empresas proveedoras, así como a 38 asociaciones mineras regionales que representan a casi 2.500 pequeños empresarios mineros.[670]

En materia de SST, cuenta con una comisión permanente de seguridad, creada en 2018 para promover y apoyar el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre empresas del sector sobre estos temas. En la comisión participan alrededor de 15 empresas de la mediana y gran minería que se reúnen mensualmente y desarrollan actividades en torno a tres tipos de instancias:

- Instancias en que las empresas comparten experiencias y problemas en materia de accidentabilidad.
- Instancia de actualización en materia regulatoria.
- Instancias de homologación de procedimientos en materia de salud y seguridad. En 2018, por ejemplo, se trabajó en controles críticos para vehículos livianos.

Otra actividad que SONAMI impulsa en materia de SST es la recopilación de estadísticas de seguridad que se publican de manera mensual y anual.[671] Los "Informes de seguridad y empleo" recogen estadísticas de empresas afiliadas de la grande y mediana minería respecto de fatalidad y accidentabilidad, junto a otras temáticas de empleo en el sector.[672]

▶ Cámara Nacional del Comercio, Servicios y Turismo (CNC)

Es una asociación gremial que representa a las empresas privadas de los sectores del comercio, de los servicios y del turismo. Está constituida como una federación gremial, por lo que está conformada en gran parte por las asociaciones gremiales que representan a empresas de rubros específicos. Representa a cerca de 8.000 micro, pequeñas y medianas empresas. También cuenta con la afiliación directa de 24 grandes empresas del comercio, del turismo y de los servicios.

Sus principales funciones son: representar los intereses de esas empresas frente a las autoridades políticas; participar de mesas de trabajo cuyo objetivo es la elaboración de políticas públicas; aportar al debate, ya sea entre sus asociados como entre el público en general; y realizar gestiones especializadas conducentes a relevar las problemáticas del sector de manera unificada.

Informan sus representantes que sus focos de acción están relacionados principalmente con la promoción del desarrollo de empresas respetuosas de la legalidad vigente, en diversas materias de interés entre las que destacan la tributaria, la laboral y la de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, abordan con especial interés la capacidad de las empresas de transitar desde la informalidad hacia la formalidad, una capacidad que vinculan al combate contra el comercio informal, considerado una competencia desleal hacia el comercio establecido, para lo que han implementado iniciativas propias. Otro tema importante es la seguridad pública, dado que en los últimos años los sectores que representan se van visto muy afectados por episodios de violencia e inseguridad.

En el ámbito de la seguridad y salud, la CNC utiliza principalmente la herramienta de las capacitaciones para generar y difundir información relevante sobre distintos temas. El ejemplo más significativo y de larga duración en esta materia es la colaboración que CNC ha desarrollado a partir de 2012 con OIT

670. https://www.sonami.cl/v2/acerca-de-sonami/

671. https://www.sonami.cl/v2/informacion-de-la-mineria/informes-de-seguridad-en-mineria/

672. El "Informe de seguridad y empleo mediana y pequeña minería 2021" (Marzo 2022), de la SONAMI, sistematiza información proveniente de 20 grandes empresas, 17 medianas y nueve clasificadas como minería de gran altura.

(ACT/EMP) y con la Pontificia Universidad Católica (PUC), mediante la cual han realizado capacitaciones en todas las regiones del país. En 2016, para atender a la creciente demanda e interés por parte de las empresas, esta colaboración generó la creación del **Centro de Apoyo y Promoción a la Formalización Mi Pyme Cumple**, iniciativa que ha apuntado a instalar una intervención más continuada que pudiera garantizar un intercambio de información mediante el uso de recursos virtuales alojados en el sitio web del Centro, a lo que se agregan actividades de información y asesoría desarrolladas a través de alianzas con instituciones públicas y privadas, de forma totalmente gratuita.[673]

Durante la pandemia el Centro estuvo muy activo, y contó también con la colaboración de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) para capacitar y generar información relevante respecto de los frecuentes cambios normativos que el país conoció durante el período 2020-2021. En este sentido, se organizaron seminarios cuyas denominaciones fueron: "Medidas para garantizar un retorno seguro", "Seguridad y salud en el teletrabajo: implementación práctica del reglamento", "Alcance de las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo en la reapertura", "Trabajo y pandemia", "Empresa y teletrabajo", "Aclarando la ley de seguridad sanitaria laboral (Ley Nº 21.342)", "Ley de retorno seguro: protocolos de seguridad en el trabajo y seguro Covid" y "Reapertura segura: todo lo que debes saber", entre otros.

Asimismo, el Centro ha seguido desarrollando actividades de información, capacitación y asesoría en diversas materias, incluyendo lo referente a salud y seguridad en el trabajo, y enfocándose en la crisis económica generada tras la pandemia y el escenario actual de recesión económica.

▶ Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME)

Es una asociación gremial conformada en 1999, que agrupa a siete organizaciones representativas de distintas ramas productivas: la Confederación de Dueños de Camiones (CNDC), la Confederación Nacional del Comercio Detallista y Turismo de Chile (CONFEDECH), la Confederación Nacional de Taxis Colectivos (CONATACOCH), la Federación Nacional de Transporte de Pasajeros rural, interurbano, interregional e internacional de Chile (FENABUS), la Federación Chilena de Industriales Panaderos (FECHIPAN), la Confederación Nacional de Transporte Escolar (CONFENTETUCH) y la Confederación Nacional Pyme (CNPyme).[674]

CONAPYME representa de manera exclusiva a las empresas de menor tamaño del país. Apunta a visibilizar su importancia en la economía nacional y busca participar de la elaboración de políticas e instrumentos útiles para su fortalecimiento. Sus ejes de acción son principalmente los temas financieros, tributarios y de capacitación.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, CONAPYME reporta una alianza con la Mutual de Seguridad, gracias a la cual se organizaron seminarios a lo largo del país destinados a afiliados de los gremios del turismo y del comercio para capacitar en materia de seguridad. Estas actividades terminaron en 2019.

673. https://mipymecumple.cl/inicio/

674. https://www.conapymechile.cl/

Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (ABIF)

Es una organización gremial que agrupa a los bancos privados establecidos y aquellas instituciones extranjeras que mantienen oficinas en el país. En la actualidad la asociación cuenta con 14 bancos afiliados y dos oficinas de representación extranjera.[675]

ABIF se dedica esencialmente a generar directrices para apoyar un mejor funcionamiento del mercado financiero. En este sentido, trabaja temas como la inclusión financiera o la educación financiera.

Respecto de seguridad y salud en el trabajo, no registra actividades específicas y reporta que cada institución afiliada aborda de manera autónoma ese ámbito.

10.2. Organizaciones de trabajadores

De acuerdo con las estadísticas nacionales, en 2021 la tasa de sindicalización en Chile se situaba en un 20,1 por ciento.[676] Este dato resulta interesante en tanto muestra un aumento de la densidad sindical respecto al 17,1 por ciento de 2018.[677] Los datos más recientes de la DT informan que en 2021 existían en Chile 11.870 organizaciones sindicales activas, la mayoría de las cuales (54,6 por ciento) corresponde a sindicatos de empresa.

Los distintos tipos de sindicatos contemplados por el Código del Trabajo (empresa, independientes, transitorios, interempresa, federaciones, confederaciones) pueden asociarse y afiliarse en centrales sindicales. El artículo 220, inciso octavo, del citado Código establece, entre los fines de las organizaciones sindicales, "propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los comités paritarios de higiene y seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento".

Las centrales sindicales con mayor trayectoria histórica en el país son la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Es interesante adelantar brevemente que en las entrevistas realizadas emerge la falta de unidad de acción entre estas organizaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo; en cambio el trabajo conjunto se limita a algunas instancias y temáticas puntuales.

Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Fundada en 1988 con el regreso a la democracia, la CUT representa actualmente la principal organización de sindicatos de Chile. Cuenta entre sus filas con grandes asociaciones de trabajadores del sector público (como la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales y el Colegio de Profesores), así como del sector privado. Según datos de la DT, en 2021 la CUT afiliaba a 1.060 asociaciones del sector público y 1.601 sindicatos, por un total de 2.661 organizaciones.[678]

675. https://www.abif.cl/quienes-somos/

676. Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. "Capítulo II. Organizaciones sindicales". https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-122769_archivo_01.pdf

677. https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/

678. DT (2021), "Anuario Estadístico" .

En materia de SST, la CUT reporta sobre varias iniciativas relacionadas con el ámbito de la capacitación y de los estudios.

En primer lugar, cuenta con una Secretaría de Salud Ocupacional y Medio Ambiente, encargada de orientar la acción sindical sobre estos temas. La Secretaría ha establecido una alianza con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), mediante la cual se han generado diversas actividades tales como congresos, seminarios y capacitaciones. En este último ámbito, durante los últimos cuatro años han llegado a capacitar cerca de 2.000 trabajadores de todo el país. Las capacitaciones, específicamente, sirven para difundir información relevante y también como instancia de discusión interna de las orientaciones generales en materia de SST. Como resultado de estas conversaciones, han elaborado una "Plataforma de lucha" en materia de SST que la central utiliza para sus acciones y planteamientos y en la que se destacan los siguientes puntos generales:[679]

- Derecho a la seguridad y protección a la vida como derecho fundamental para situar a la SST como un factor relevante.
- Necesidad de una nueva institucionalidad en seguridad y salud laboral en Chile.
- Reactivación de la "Política nacional de seguridad y salud en el trabajo" (PNSST).

Además, la Plataforma contiene otros puntos específicos de diagnóstico y propuestas de acción, tales como:

- Las mutualidades trabajarán en conjunto con empleadores y trabajadores en la elaboración de estudios de puestos de trabajo.
- La SUSESO podrá agregar nuevas enfermedades profesionales. Además, se creará un organismo externo que oriente a los trabajadores en la realización de apelaciones y apoyarlos en los proceso de reclamo en materia de SST.
- Se aumentará el número de horas de trabajo para el cumplimiento del rol de los representantes de trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad y se aumentarán las competencias de los comités en materia de investigación de accidentes y enfermedades.
- Nuevos mecanismos para que los prevencionistas no sean presionados por el empleador.

La CUT aspira a la creación de una red nacional de SST capaz de mancomunar acciones en esta materia en el movimiento sindical, aunque por escasez de recursos no se ha implementado. Otro proyecto en carpeta, y sujeto a la presencia de recursos económicos, es la creación de una escuela nacional sindical en SST.

También participa del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la SUSESO, junto con otras organizaciones sociales. A fines de 2021, contribuyeron a elaborar un documento con propuestas de modificación de la Ley Nº 16.744.

La CUT cuenta con la Fundación de Estudios Laborales (FIEL) en la cual se aloja un Programa de seguridad y salud en el trabajo, a cargo de los siguientes temas: desarrollar estudios e investigación en prevención, que promuevan la perspectiva de los trabajadores; promover y difundir un enfoque sindical de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales; y producir seminarios, talleres y propuestas que contribuyan a la especialización de los y las trabajadoras en temáticas relacionadas

679. "Aportes de la CUT en SST". Secretaría Nacional Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial y Medio Ambiente, octubre 2022, CUT Chile. Documento interno entregado a la OIT para la elaboración de este Perfil.

con salud ocupacional.[680] En ese sentido, ha elaborado los estudios "*Burnout* en trabajadores y trabajadoras de la salud en Chile" (2021),[681] en colaboración con la Fundación Friedrich Ebert (FES), y "Funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad frente a la Covid-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras", con el apoyo de la OIT.[682]

Finalmente, hay que destacar el trabajo desarrollado durante la pandemia por la Secretaría de Salud de la CUT, que agrupa a 17 organizaciones del sector salud, público y privado, con el objetivo de generar información respecto de las condiciones de trabajo y salud de los equipos sanitarios. En este marco, en 2020 y 2021 la Secretaría desarrolló una alianza con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, que concluyó en la realización del "Estudio de desgaste emocional en trabajadores/as de la salud"[683] y "Trabajadores y trabajadoras de la salud y pandemia por Covid-19 en Chile: informe de una investigación acción participativa".[684]

▶ Central Autónoma de Trabajadores (CAT)

La CAT se conformó en el año 1995, a partir de una escisión que se provocó en el seno de la CUT. Sus dirigentes reportan representar a aproximadamente 360.000 trabajadores. La CAT afilia mayoritariamente a organizaciones del sector privado, incluyendo una amplia gama de áreas tales como industria, transporte, comercio, retail, educación privada, pesca artesanal, servicios. También tienen arraigo en el sector público, ya que cuentan con trabajadores afiliados que pertenecen principalmente al sistema público de salud, de la educación y de las municipalidades. Según datos de la DT, en 2021 la CAT afiliaba a 45 asociaciones del sector público y 227 sindicatos, por un total de 272 organizaciones.[685]

A nivel organizacional, cuenta con una Secretaría Adjunta de Seguridad Laboral, encargada de dar seguimiento y organizar actividades en materia de SST.[686]

En ese ámbito, han suscripto un convenio de colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) mediante el que desarrollan iniciativas mensuales de capacitación para trabajadores afiliados.

También participa del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la SUSESO y a fines de 2021 contribuyeron a elaborar un documento de propuestas de modificación de la Ley Nº 16.744.

Finalmente, la CAT participa, junto a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), del "Foro trabajadores y empresarios" que, constituido en agosto 2019, reúne a las organizaciones empresariales (CPC y sus ramas, CONAPYME y ASECH) y de trabajadores para promover el diálogo social en materia de reducción de la jornada laboral.[687]

680. https://fielchile.cl/v2/fundacion/
681. Disponible en: https://fielchile.cl/v2/2021/08/02/estudio-fiel-fes-burnout-en-trabajadores-y-trabajadoras-de-la-salud-en-chile/
682. Disponible en: https://fielchile.cl/v2/wp-content/uploads/2020/11/Informe-Final-Estudio-CUT-OIT-CPHS.pdf
683. https://cut.cl/cutchile/2020/10/10/estudio-de-desgaste-laboral-en-las-os-trabajadoras-es-de-la-salud-en-el-contexto-de-la-pandemia-del-covid-19-en-chile/
684. Disponible en: https://libros.uchile.cl/1256
685. DT (2021), "Anuario Estadistico".
686. https://www.catchile.cl/conocenos/
687. https://www.cpc.cl/foro-trabajadores-empleadores-continua-el-dialogo-sobre-jornada-laboral-y-nombra-a-david-bravo-como-su-presidente-quien-liderara-la-elaboracion-de-estudios-y-propuestas/?lang=es

▶ Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

La UNT es una central sindical que nace en 2005 también como fruto de una escisión en el seno de la CUT, y que reporta representar a 157.000 trabajadores del sector privado. Abarca distintas áreas de la economía tales como industria, comercio, minería, transporte, agricultura, salud.

Según datos de la DT, en 2021 la UNT afiliaba a dos asociaciones del sector público y 101 sindicatos, por un total de 103 organizaciones.[688]

En materia de SST, cuenta con un convenio con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) mediante el cual organizan capacitaciones sobre legislación, accidentes y tipificación, y enfermedades profesionales. Desde su organigrama, la SST es abordada por los Departamentos de Seguridad Social y de Capacitación.

La UNT participa del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la SUSESO, en cuyo marco entregó contribuciones para la elaboración del documento de propuestas de modificación de la Ley Nº 16.744. Asimismo, participa en el "Foro trabajadores-empleadores", espacio en el cual se discuten materias tales como la reducción de la jornada laboral.

688. DT (2021), "Anuario Estadistico".

11. Acciones regulares o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

En esta sección se presentan las acciones e iniciativas, regulares o en curso, relacionadas con la SST y no detalladas en secciones anteriores de este documento, particularmente las acciones promocionales o de sensibilización, las acciones específicas en materia de Covid-19, las acciones de apoyo específicas para las micro, pequeñas y medianas empresas, para las empresas en la economía informal y algunas iniciativas sectoriales.

11.1. Acciones promocionales o de sensibilización

Desde las distintas instituciones públicas y privadas relevantes en el ámbito de la SST, se han realizado numerosas actividades promocionales o de sensibilización en esta materia.

Campañas promocionales

Anualmente, los organismos administradores del seguro realizan distintas **campañas** que abordan diversas temáticas dirigidas a la prevención de los riesgos laborales. Desde 2018, podemos destacar las siguientes:

Cuadro 87

Campañas promocionales de SST por organismos administradores, 2018-2022

Nombre de la campaña	Organismo administrador	Año	Objetivo
Si estás con nosotros, estás protegido	Todos	2018	Informar a los trabajadores sobre las prestaciones preventivas, médicas y económicas a que tienen derecho al estar incorporados al seguro de la Ley Nº 16.744, así como sobre el rol participativo que pueden tener en sus organizaciones a través de los comités paritarios.
¿Sabes llegar?	ACHS	2018	Disminuir los accidentes en la vía pública.
¿Tienes un minutito?	ACHS	2018 2019	Promover comportamientos seguros que ayudan a evitar los accidentes más comunes (caídas a distinto nivel, caídas al mismo nivel, trastornos dorsolumbares, etc.).
Si lo ves, dímelo	ACHS	2020	Promover comportamientos seguros que ayudan a evitar los accidentes más comunes (caídas a distinto nivel, caídas al mismo nivel, trastornos dorsolumbares, etc.).
Señales de vida	ACHS	2020	Entregar la información, herramientas y material preventivo para el período de la pandemia por Covid-19 y el período posterior a ella.
Cuídese de sol a sombra	ACHS	2020	Disminuir accidentes y enfermedades en los procesos de poda, cosecha y *packing*.

Pequeños accidentes, grandes consecuencias	ACHS	2020	Disminuir los accidentes en procedimientos con elementos cortopunzantes.
Ofinautas, los que trabajamos desde la casa o donde sea	ACHS	2021	Prevención de dolencias ergonómicas y trastornos de salud mental en las personas que están haciendo teletrabajo a tiempo completo o parcial.
Cuéntame, un lugar seguro para hablar de salud mental	ACHS	2021	Sensibilizar y promover conversaciones sobre salud mental, síntomas de depresión, ansiedad y problemas de sueño.
Con las botas bien puestas	ACHS	2021	Sensibilizar a los trabajadores de la industria salmonera respecto de los peligros que involucran sus tareas.
Sin porrazos	ACHS	2022	Sensibilizar sobre accidentes por golpes o tropiezos que ocurren durante el desplazamiento operacional.
Se me cuida	ACHS	2022	Actualización de la campaña agrícola 2020, con foco en accidentes y enfermedades profesionales en los procesos de poda, cosecha y packing.
Muévelo, muévelo	ACHS	2022	Sensibilizar sobre accidentes que ocurren durante el manejo manual de carga.
Mano a mano	MUSEG	2018 2019	Contribuir en la disminución de la accidentabilidad generada por lesiones de las manos de los trabajadores.
Ojo con tus ojos	MUSEG	2018 2019	Contribuir en la disminución de la accidentabilidad generada por lesiones de ojos de los trabajadores.
Paso a paso	MUSEG	2018 2019	Sensibilizar acerca de que un número importante de accidentes del trabajo y de trayecto son por caídas en el mismo nivel.
Tu obra en orden	MUSEG	2018 2019	Disminuir la cantidad de accidentes que afectan a los trabajadores de una determinada obra por la falta de orden y aseo en los lugares de trabajo.
Radiación UV	MUSEG	2018 2019 2021 2022	Contribuir a la disminución de las lesiones por exposición a radiación UV.
Reportando incidentes	MUSEG	2018	Incentivar a los trabajadores a reportar oportunamente aquellas situaciones de riesgo que puedan producir accidentes en la obra.
Riesgos de altura	MUSEG	2019 2020	Contribuir a la prevención y disminución de accidentes del trabajo por caídas de altura superior e inferior a 1,80 m.
Manejo manual de carga	MUSEG	2019 2020	Contribuir en la disminución de lesiones y accidentes debido al manejo manual de cargas.
Comprometidos con la seguridad vial	MUSEG	2019	Contribuir a la prevención de accidentes del trabajo graves y fatales ocurridos en los desplazamientos, al ir y volver del trabajo o relacionados con éstos.
Estar bien en el trabajo	MUSEG	2019	Contribuir a la prevención y disminución de las enfermedades profesionales causadas por los factores de riesgo psicosociales.
Excavaciones	MUSEG	2019	Contribuir a la prevención y disminución de accidentes del trabajo a causa de los riesgos asociados a las excavaciones.
Seguridad en techumbres	MUSEG	2019	Contribuir a la prevención y disminución de accidentes del trabajo a causa de caídas de altura por la realización de labores en techumbres.
Cero accidentes fatales	MUSEG	2019	Contribuir a la prevención y disminución de accidentes del trabajo fatales en la construcción.
Un gran salto en prevención	MUSEG	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.

Lo bueno de volver protegido	MUSEG	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.
FundaMENTAL bienestar en el trabajo	MUSEG	2022	Contribuye a optimizar la salud mental en el trabajo.
Paso a paso contigo	ISL	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.
Prevención de accidentes de tránsito	IST	2017 2018	Generar conciencia y lograr una mayor cultura preventiva en la conducción.
Cuidarnos está en nuestras manos	IST	2019	Dirigida al cuidado de las manos.
Protección contra la radiación ultravioleta	IST	--	Sensibilizar sobre la necesidad de protegerse frente a los posibles daños de la radiación UV.
18 más seguro	IST	--	Dar a conocer las principales medidas de prevención de riesgos laborales en fondas y ramadas.

Fuente: Elaboración propia en base a informaciones en sitios web.

Otras actividades de difusión

Las instituciones de gobierno también han desarrollado actividades de difusión de distinto tipo con el objetivo de sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la SST. Estas iniciativas van desde la organización de congresos, seminarios y eventos hasta la entrega de premiaciones vinculadas a la prevención de riesgos. A modo de ejemplo, podemos destacar desde 2018 las siguientes:

La **Superintendencia de Seguridad Social** organizó, entre otros, el III Foro internacional Políticas Públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral (2018); el Día Mundial de la Seguridad y Salud el Trabajo (2018, 2019 y 2021) en conjunto con la OIT; y la Premiación Tucapel González García a la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (2018 y 2019). Además, en el marco del Programa de capacitación y difusión, coordinado por la Unidad de Comunicaciones, realizó en 2021 un total de 28 actividades con la participación de 5.962 personas, sobre materias como la Ley Nº 16.744, el cuestionario SUSESO/ISTAS-21 y los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público. Un ejemplo específico es representado en este contexto por el ciclo de charlas "Prevenir es vida 2021", que contó con charlas virtuales impartidas por destacados profesionales expertos en SST.[689]

La **Dirección del Trabajo** informa que en 2021 llevó a cabo 71 actividades de difusión a nivel nacional, en las cuales se involucraron 5.573 trabajadores en total. En el mismo año, produjo siete cartillas para la difusión de contenidos relacionados con el riesgo de exposición a sílice, la exposición a ruido laboral, el riesgo de exposición a radiación ultravioleta solar, la gestión de riesgo de desastres y emergencias en centros de trabajo, los elementos de protección personal y las obligaciones del empleador en caso de accidentes graves y/o fatales.

Las **Secretarías Ministeriales de Salud** también reportan haber organizado actividades de difusión para sensibilizar a trabajadores sobre la importancia de la prevención de riesgos de accidentes y

689. https://www.suseso.cl/606/w3-article-640693.html

enfermedades profesionales. Así, en 2021, impulsaron un total de 48 actividades (seminarios coloquios, talleres, o jornadas) que significaron la participación de 7.403 personas. Del mismo modo, durante 2021 se realizaron 18 campañas o acciones destinadas a la prevención de riesgos laborales en grupos específicos de mayor vulnerabilidad, tales como los del trabajo agrícola de temporada, el sector de la construcción o los trabajadores expuestos a agentes nocivos para la salud. Estas campañas abarcaron nueve regiones.

El **SERNAGEOMIN**, por su parte, implementó en 2020 la campaña "La minería se cuida" cuyos ejes fueron la seguridad minera y la prevención frente al Covid-19. Además, a través de sus Direcciones Regionales, ha realizado actividades de difusión en las cuales se trata de sensibilizar a los distintos actores del sector de la minería respecto de datos de accidentes, medidas de prevención y control de riesgos, entre otros.

Por su parte, los **organismos administradores** también llevan a cabo otras actividades de promoción y difusión sobre temas específicos de SST tales como congresos, seminarios y concursos. Este es el caso del "Congreso Summit", organizado por la Mutual de Seguridad desde 2014, los "Encuentros ACHS" desde 2015, los "Encuentros de CPHS" y los "Círculos de expertos" de la ACHS, o el programa radial *Conocer para prevenir* y los "Diálogos" o "Plazas ciudadanas" organizados por el ISL para difundir el conocimiento sobre la Ley 16.744.[690] Destacan los esfuerzos realizados en 2020 y 2021, centrados en la organización de talleres y eventos virtuales en materia de Covid-19, a los que se hará referencia en la subsección siguiente.

Los organismos administradores también organizan concursos y entregan premiaciones y reconocimientos, como el concurso "Viviendo la Prevención" del IST, el "Premio Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo" de la ACHS, el "Premio Cultura de Seguridad" de la Mutual de Seguridad y la "Distinción Empresas" del IST.

Otras entidades de carácter privado, por su parte, organizan actividades de promoción y cuentan con reconocimientos relacionados con la SST. Este es el caso del Consejo Nacional de Seguridad de Chile, que celebra periódicamente eventos como las Jornadas Nacionales de Comités Paritarios, las Jornadas Nacionales de Prevención de Riesgos de Accidentes y Salud Ocupacional (JORNAPRASO), las Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo (JOLASEHT) y la distinción "Rosalino Fuentes Silva".

En cuanto a las actividades de difusión y sensibilización desarrolladas por las **organizaciones de empleadores y de trabajadores**, nos remitimos a la subsección 10.1 para un análisis detallado.

▶ 11.2. Acciones específicas en materia de Covid-19

Dado el contexto pandémico, durante los años 2020 y 2021 se han realizado en nuestro país distintas tareas por parte de los actores del sistema de SST para abordar los problemas generados por la crisis sanitaria. Aunque ya hemos visto en distintas secciones tareas relativas al tema, esta subsección se ocupa de tratar de modo integral las diversas iniciativas.

Durante 2020-2021, distintas instituciones de gobierno adoptaron y regularon las medidas sanitarias generales para el control de la pandemia por Covid-19, y entre ellas estuvieron, desde ya, aquellas a aplicar en los lugares de trabajo. Entre otras, podemos destacar:

690. Entre marzo 2021 y julio 2022, el ISL reporta haber llevado a cabo 21 actividades, entre ellas, "Plaza Ciudadana", "Diálogo Social" y "Diálogo Participativo".

El **Ministerio del Trabajo y Previsión Social** dispuso los siguientes instrumentos:

- Plan "Paso a Paso Laboral". Establecía los lineamientos de política pública para un retorno de trabajo seguro y saludable, en el marco del levantamiento de las restricciones sanitarias por la pandemia Covid-19, de acuerdo a las recomendaciones de la OIT.[691]
- Recomendaciones de prevención de carácter sectorial destinadas a: comercio; construcción; agrícola; turismo y alojamiento; minería; cines independientes, teatros y lugares análogos; museos, centros culturales, galerías de arte y lugares análogos; restaurantes, cafés u otros establecimientos análogos; oficios religiosos, ritos y ceremonias de las comunidades en los respectivos cultos; actividades presenciales en instituciones de educación superior; gimnasios abiertos al público; y casinos.[692]
- "Protocolo de seguridad sanitaria laboral Covid-19 para el retorno gradual y seguro al trabajo".[693]

El **Ministerio de Salud**, por su parte, desde el inicio de la pandemia por Covid-19 y a través del Departamento de Salud Ocupacional, ha desarrollado acciones específicas en materia de regulación, rectoría y fiscalización, así como un trabajo intersectorial con el MINTRAB.

Es importante destacar el trabajo que desarrolló junto con la SUSESO, a través de su Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en materias relacionadas con contactos estrechos laborales, de modo de ajustarse a la cobertura de la Ley Nº 16.744 en aquellos trabajadores que iban siendo identificados como contactos estrechos laborales por la autoridad sanitaria.

Con el objeto de apoyar la estrategia de Testeo, Trazabilidad y Aislamiento (TTA) definida por el MINSAL en relación con la búsqueda activa de casos como mecanismo clave para cortar la cadena de trasmisión de la enfermedad, el Departamento de Salud Ocupacional dispuso las siguientes acciones:

- "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto de Covid-19".[694] Tuvieron por objetivo reforzar las medidas preventivas a realizar en los establecimientos de salud o asociados a la atención de salud, reforzar las medidas preventivas en el ámbito de la salud mental y del bienestar psicosocial de los trabajadores y trabajadoras de la salud, indicar medidas preventivas en espacios comunes no clínicos, y también establecer los lineamientos de actuación frente a posibles casos de Covid-19 asociados a la atención de salud y al contacto entre los trabajadores y trabajadoras de salud.
- "Guía de autocuidado".[695]

Además, durante 2020, el Departamento de Salud Ocupacional elaboró y publicó los siguientes documentos:

- "Protocolo de actuación en los lugares de trabajo Covid-19". Excluía establecimientos de salud, ya abordados por las recomendaciones anteriores, y establecía las medidas preventivas a implementar para manejar la reapertura de los lugares de trabajo de manera segura y, al mismo tiempo, minimizar los riesgos de contagio en el contexto del Plan Paso a

691. https://www.pasoapasolaboral.cl/wp-content/uploads/2020/08/Hoja-de-Ruta-Paso-a-Paso-Laboral-1.pdf
692. www.pasoapasolaboral.cl
693. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443
694. Ordinario B1 Nº 1.086, de 7 de abril de 2020.
695. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/07/2020.07.24_GUIA-DE-AUTOCUIDADO-nos-preparamos-para-salir-paso-a-paso_-versi%C3%B3n-web.pdf

Paso. Asimismo, tuvo por objeto establecer los lineamientos de actuación frente a posibles casos de Covid-19 en los lugares de trabajo.[696]

- "Recomendaciones para el cuidado del personal de salud durante Covid-19".[697]
- "Procedimiento de Búsqueda Activa de Casos (BAC) para empresas que lo realicen con recursos propios", Establecía lineamientos para las empresas que decidieran realizar búsquedas activas de casos Covid-19 y gestionarlas con recursos propios. Hoy día, está en proceso de actualización.[698]
- "Protocolo de limpieza y desinfección de ambientes Covid-19".[699]

Además, durante el año 2020 se llevaron adelante las siguientes iniciativas:

- Mesa "Saludablemente". Iniciativa presidencial que dio origen a la "Comisión de salud mental en el mundo laboral", la cual priorizó orientar propuestas de salud mental de los trabajadores del sector salud, y generó ulteriormente un documento denominado "Consideraciones generales para el cuidado de la salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en contexto Covid-19".[700]
- "Formulario Único de Fiscalización de medidas preventivas Covid-19 en lugares de trabajo" (FUF). Fue puesto en vigencia en el mes de octubre de 2020 a través de la Resolución Exenta Nº 847, y estandarizó criterios de fiscalización tanto para las SEREMI de Salud como para las inspecciones del trabajo. El formulario se ha ido actualizando de acuerdo con los cambios normativos vigentes y la evolución de la pandemia por Covid-19. Su última versión es la publicada por el MINSAL mediante Resolución Exenta Nº 1.573, del 10 de noviembre de 2022.

Y durante el año 2021, en función del seguimiento al contexto de emergencia y en base a los aprendizajes del año anterior, fue posible establecer medidas que actualizaban o complejizaban las existentes. En ese contexto, se tomaron medidas que ya se mencionaron en la sección 6, tales como:

- "Protocolo de vigilancia Covid-19 en los centros de trabajo". Apunta a aumentar el número de testeos en los trabajadores, por lo cual es una herramienta fundamental en busca de cortar la cadena de transmisión del virus y contribuir al control de la pandemia en los lugares de trabajo.[701]
- "Protocolo de trazabilidad de casos confirmados y probables Covid-19 en trabajadores(as) y seguimiento de contactos estrechos laborales". Refuerza los lineamientos de la estrategia de trazabilidad y aislamiento en los ámbitos de participación y acciones de los organismos administradores y los administradores delegados, las SEREMI de Salud y el MINSAL.

696. Resolución Exenta Nº 33, de 13 enero 2021.

697. Disponible en: https://degreyd.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/11/Recomendaciones-cuidado-del-personal-Covid-19-FINAL02.04.20.pdf

698. Resolución Exenta Nº 601, de 12 de mayo de 2022.

699. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/08/PROTOCOLO_LIMPIEZA-Y-DESINFECCION.pdf

700. ORD C35 Nº 2866 del 22-09-2020. Disponible en: https://degreyd.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/11/Consideraciones-salud-mental-trabajadores-salud-en-pandemia-14-09-2020-FINAL.pdf

701. Resolución Exenta Nº 1.520 de 27 de octubre de 2022

La **Superintendencia de Seguridad Social**, por su parte, desarrolló diversas acciones dirigidas a asegurar el correcto otorgamiento de las prestaciones médicas, económicas y preventivas contempladas por la Ley Nº 16.744 en el marco de la emergencia sanitaria.

En materia de prestaciones médicas y económicas se impartieron instrucciones sobre: la calificación de origen de la enfermedad Covid-19; la actuación de los organismos administradores frente a los contactos estrechos de origen laboral determinados por la autoridad sanitaria; las prestaciones médicas y económicas que debían ser otorgadas a los trabajadores con Covid-19, incluidos aquellos con secuelas derivadas de Covid-19; el reposo de los trabajadores identificados como contacto estrecho laboral para que pudieran cumplir con su cuarentena.

En materia de prevención de riesgos laborales se impartieron instrucciones para los organismos administradores sobre: las acciones de asistencia técnica y de prescripción de medidas para las empresas, incluyendo la capacitación en el diseño e implementación de protocolos, programas y acciones preventivas en materia de Covid-19; y las acciones de asistencia técnica en materia de SST a aquellas empresas que utilizaran la modalidad de teletrabajo. Además, se elaboraron instrucciones relativas a la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público. En 2021, las instrucciones se concentraron en facilitar la implementación del Protocolo de vigilancia Covid-19 en los centros de trabajo, así como el Protocolo de seguridad sanitaria laboral Covid-19.

Por otro lado, la acción de fiscalización se enfocó en asegurar la oportunidad de las prestaciones económicas otorgadas a los trabajadores, monitoreando el proceso de calificación de los contactos estrechos por Covid-19 de cada organismo administrador, así como la correcta calificación de origen laboral de los casos de Covid-19 que afectaron a trabajadores que se desempeñaban en establecimientos de salud. Asimismo, se enfocó en la prescripción de medidas preventivas por parte de los organismos administradores en empresas de sectores económicos específicos y en empresas con contactos estrechos laborales, y en las acciones que debían realizarse en los centros de trabajo con casos confirmados de Covid-19.

Por último, se elaboraron documentos técnicos tales como:

- "Covid-19: Directrices para una mejor salud mental en los trabajadores/as" (2020).[702]
- "Protocolo de Prevención Covid-19 para funcionarios/as públicos y espacios de atención ciudadana", elaborado en conjunto con el ISL.[703]
- "Acciones para la gestión preventiva del Covid-19" (2020).
- "Guía de recomendaciones y aprendizajes para implementar el teletrabajo en una institución pública" (2019).[704]

La **Dirección del Trabajo** desarrolló iniciativas asociadas con la difusión y capacitación respecto de las normas para la prevención de la enfermedad en los espacios de trabajo, protocolos y procedimientos de fiscalización asociados. Durante 2020, por ejemplo, realizó capacitaciones en línea sobre materias relacionadas con la prevención del Covid-19 para empleadores, miembros de comités paritarios, dirigentes sindicales, trabajadores y personal de los organismos administradores, con un total de 1.210 personas capacitadas.

702. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-594880_recurso_2.pdf
703. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-594880_recurso_1.pdf
704. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-608406_doc_tec_08c.pdf

Junto a esto, implementó una campaña a través de redes sociales respecto del Covid-19.[705] Especialmente importante es la experiencia de colaboración en materia de fiscalización de los lugares de trabajo, desarrollada en 2020 entre la DT, la SUSESO y el MINSAL mediante el ya mencionado "Formulario Único de Fiscalización de medidas preventivas para el Covid-19 en lugares de trabajo", con el objeto de estandarizar criterios de fiscalización, así como una "Guía de descripción de obligaciones". Ambos documentos fueron actualizados en 2021.

Las **Secretarías Ministeriales de Salud**, a través de sus unidades de salud ocupacional, realizaron distintos tipos de actividades, tales como fiscalizaciones en lugares de trabajo y actividades de apoyo a otros Departamentos de las SEREMI de Salud. Entre ellas, se destacan: fiscalización de cumplimiento de cuarentena; control de protocolo de desplazamiento en aduanas sanitarias; fiscalización de segundas viviendas y camping; fiscalización de establecimientos de larga estadía de adultos mayores (ELEAM); fiscalización de funerarias; charlas técnicas para prevenir el contagio en un contexto distinto al laboral; *webinars* para la difusión de protocolos de limpieza y desinfección en ambientes laborales y protección respiratoria o de búsqueda activa de casos.

Asimismo, se desarrollaron las siguientes acciones de difusión en torno a medidas preventivas Covid-19:

- Programa de capacitación para las cuadrillas sanitarias escolares.
- Capacitación a los departamentos de educación municipales.
- Inducción para funcionarios fiscalizadores en torno a la fiscalización de establecimientos educacionales y procedimientos de limpieza y desinfección.
- Inducción para funcionarios fiscalizadores en torno a la aplicación del Formulario Único de Fiscalización.

El **Instituto de Salud Pública** se concentró asegurar la calidad de los elementos de protección personal (EPP) utilizados durante la pandemia por el personal sanitario, e implementó para ello sistemas de tramitación acelerada de la postulación al Registro de Fabricantes e Importadores de EPP.

Además, realizó las siguientes tareas: otorgó asesoría técnica a los servicios de salud públicos y privados respecto de la licitación, compra y uso de EPP; fomentó la elaboración de productos a nivel nacional, lo cual fue canalizado a través del Ministerio de Ciencia y la CORFO; y dio respuesta a las consultas ciudadanas respecto de la adquisición y uso de los EPP y respecto de la influencia de la ventilación en los lugares de trabajo.

El **Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)**, por su parte, se encargó de: apoyar la implementación de los protocolos Covid-19 por parte de la industria de la minería; incorporar al Canal de Denuncias del servicio el *ítem* "Denuncias Covid", donde se recibía información que era derivada inmediatamente a los organismos competentes; trabajar con representantes de los comités paritarios de higiene y seguridad, sindicatos y de la industria, con los que se analizaron las medidas y acciones a implementar en la faena y en comunidad para evitar contagios; realizar la mencionada campaña "La Minería se Cuida" cuyo eje fue la prevención frente al Covid-19.

La **Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR)** realizó patrullajes en diferentes puntos del borde costero para fiscalizar el cumplimiento de medidas sanitarias dispuestas por el MINSAL. Además, instruyó sobre el uso de elementos de protección

705. DT, Cuenta pública 2021.

personal, distanciamiento social y otras medidas de seguridad para prevenir contagios por Covid-19.

La **Mesa Laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres**, elaboró en 2020 el documento "Amenaza biológica-sanitaria Covid-19 frente a otras emergencias".[706]

Los **organismos administradores** realizaron campañas promocionales focalizadas en la prevención de Covid-19 y de los efectos en la salud del teletrabajo, algunas de las cuales ya fueron citadas en la subsección anterior:

Cuadro 88

Campañas promocionales Covid-19 y afines por organismos administradores			
Nombre de la campaña	Organismo administrador	Año	Objetivo
Señales de vida	ACHS	2020	Entregar la información, herramientas y material preventivo para el período de la pandemia por Covid-19 y el período posterior a ella.
Ofinautas, los que trabajamos desde la casa o donde sea	ACHS	2021	Prevención de dolencias ergonómicas y trastornos de salud mental en las personas que están haciendo teletrabajo a tiempo completo o parcial.
Cuéntame, un lugar seguro para hablar de salud mental	ACHS	2021	Sensibilizar y promover conversaciones de salud mental, síntomas de depresión, ansiedad y problemas de sueño.
Un gran salto en prevención	MUSEG	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.
Lo bueno de volver protegido	MUSEG	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.
FundaMENTAL bienestar en el trabajo	MUSEG	2022	Contribuir a optimizar la salud mental en el trabajo.
Paso a paso contigo	ISL	2020	Contribuir a la prevención de contagios por Covid-19.

Fuente: Elaboración propia en base a informaciones de sitios web

Además, se realizaron encuentros y se elaboraron herramientas dirigidas a los comités paritarios de higiene y seguridad de las áreas pública y privada para fortalecer su papel en el contexto de emergencia pandémica y ante las nuevas normativas vigentes. Entre algunos ejemplos, podemos señalar:

- "Guía de gestión de comités paritarios durante la pandemia Covid-19", de la ACHS.[707]

706. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-116116_recurso_1.pdf

707. https://coronavirus.achs.cl/docs/default-source/default-document-library/guia_comites_paritarios_en_covid-19.pdf?sfvrsn=fd8e6b78_0

- "Modelo de buenas prácticas para comités paritarios de seguridad" del IST.[708]

En materia de salud mental, realizaron acciones y diseñaron herramientas que pusieron a disposición de sus entidades empleadoras afiliadas, tales como asesorías preventivas y de contención emocional, talleres y charlas, elaboración de guías y/o material de difusión, orientación y asistencia emocional por vía telefónica u otras vías remotas, entre otros.

Por último, las **organizaciones de empleadores y de trabajadores** también han promovido distintas acciones en esta materia, a las que nos hemos referido ya con detalle en la sección 10.

▶ 11.3. Acciones de apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas

De acuerdo con el artículo 505 bis del Código del Trabajo, se entiende por microempresa aquella que tiene contratados de uno a nueve trabajadores; por pequeña empresa, aquella que tiene contratados de 10 a 49 trabajadores; por mediana empresa, aquella que tiene contratados de 50 a 199 trabajadores; y por gran empresa, la que tiene contratados a 200 trabajadores o más.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) tienen fuerte relevancia en tanto representan, según datos de 2021, el 98,6 por ciento de las empresas del país y concentran el 65,3 por ciento de los empleos.[709] Estos datos contrastan, sin embargo, con la debilidad de su desempeño económico, dado que solo producen el 15 por ciento de las ventas y el 2 por ciento de las exportaciones.

Por otro lado, la literatura en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, pone en evidencia la fuerte heterogeneidad y especificidad que caracteriza a este sector de la economía, especialmente en el caso de las micro y pequeñas empresas (MIPES), que muestran diferencias tanto estructurales como del tipo de relaciones laborales que se dan en su interior.[710]

Ahora bien, en cuanto a la materia que nos ocupa y como breve adelanto de los resultados de las entrevistas que se detallarán en la sección 14, cabe señalar que desde los actores clave emerge una percepción transversal de dificultad o incapacidad a la hora de desarrollar políticas dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas que se desempeñan en este sector de la economía.

Pese a ello, existen acciones de apoyo y asistencia específicamente orientadas a las MIPYMES. Un ejemplo es el Centro de Apoyo y Promoción a la Formalización Mi Pyme, iniciativa desarrollada desde 2012 por la **Cámara Nacional del Comercio (CNC)** en colaboración con la OIT (ACT/EMP) y con la Pontificia Universidad Católica (PUC), que ha realizado capacitaciones y ha difundido información relevante, también en los temas de SST. En la subsección 10.1 hemos profundizado sobre esta iniciativa.

Durante 2022, la **Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)** ha creado un área interna dedicada a la pequeña agricultura denominada "Coordinadora de Desarrollo Rural", tal que ahora la institución gremial cuenta con una persona exclusivamente dedicada al contacto y difusión de información, incluida la relativa a SST, hacia los pequeños agricultores afiliados. El objetivo es ayudarlos a crecer y a cumplir con las exigencias regulatorias.

708. https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2021/04/Modelo-de-Buenas-Pr%C3%A1ctica-para-Comit%C3%A9s-Paritarios-de-Seguridad.pdf

709. INE (2021). "Encuesta Nacional de Empleo".

710. ISL (2021). "Documento de trabajo Nº2. Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas".

Desde la institucionalidad estatal, la **Dirección del Trabajo** contempla en su estructura la "Unidad de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa" que, dependiente del Departamento de Relaciones Laborales, tiene entre otras tareas:[711]

a) Gestionar y coordinar transversalmente la entrega de una atención especializada a los empleadores pertenecientes a la micro, pequeña o mediana empresa.

b) Detectar, canalizar y coordinar transversalmente las mejoras y la adaptación en la atención, acceso y entrega de servicios y trámites de la DT a los empleadores pertenecientes a estos tres subsectores.

c) Realizar diagnósticos periódicos del nivel de cumplimiento laboral de las empresas pertenecientes a estos tres subsectores.

d) Realizar acciones de capacitación y difusión de los servicios y trámites que la DT pone a disposición de los empleadores de la micro, pequeña y mediana empresa.

e) Generar alianzas estratégicas con otros servicios públicos o empresas del Estado que realicen programas orientados a estos sectores.

Por otra parte, si comparamos la participación de cada organismo administrador según el tamaño de las empresas adheridas, se observa claramente que en el segmento de las microempresas, es decir, aquellas empresas con menos de 10 trabajadores, es el **Instituto de Seguridad Laboral** el que concentra la mayor cantidad de empresas de este tipo, con cerca de un 73 por ciento de ellas. Por este motivo, el servicio ha promovido estudios y herramientas específicas para esta tipología de empresas, entre ellos:

- "Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención" (2021).[712]
- "Conocer para prevenir II. Experiencias exitosas de prevención de riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales en micro y pequeñas empresas: estudio de casos de empresas adheridas al ISL" (2021).[713]
- "Riesgo psicosocial en las empresas de menos de 10 trabajadores (microempresas): adaptación del protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en un grupo de microempresarios de la Región Metropolitana" (2020).[714]
- "Estudio de los factores ergonómicos de carga física en tareas laborales y de la condición de salud musculoesquelética en trabajadores y trabajadoras de empresas pequeñas afiliadas al ISL y pertenecientes a la industria manufacturera en la Región Metropolitana, considerando una perspectiva de género". Desarrollado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2017).[715]

711. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-110854.html

712. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Informe-Estudio-Conocimiento-Actitudes-y-Practicas-sobre-SST-en-Mypes-1.pdf

713. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Libro-Conocer-para-Prevenir-II.pdf

714. Disponible en: https://www.suseso.cl/619/articles-672248_archivo_01.pdf

715. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2015-2017-Investigacion-Factores-Ergonomicos-y-Condicion-de-Salud-Musculoesqueletica-en-Pequenas-Empresas.pdf

- "Seguridad y salud en el trabajo en la micro y pequeña empresa. Documento de trabajo Nº 2" (2021).[716]

Para acompañar los esfuerzos del ISL, la OIT, a través del proyecto Conducta empresarial responsable para América Latina y el Caribe (CERALC), ha desarrollado durante 2021 y 2022 un programa de diagnóstico y mejoramiento de brechas en el cumplimiento normativo en materia de SST y CER, dirigido a las micro, pequeñas y medianas empresas adherentes al ISL.[717] Con un enfoque cualitativo, el programa contempló 25 MIPYMES adheridas al ISL con operaciones en la Región Metropolitana, y abarcó en su primera fase el cumplimiento normativo general y en su segunda fase la identificación, gestión y prevención de accidentes con resultado de muerte. A su término, el proyecto piloto presentó una propuesta de instrumento de autodiagnóstico dirigido a las MIPYMES que contempla un cuestionario con 79 preguntas, agrupadas en cinco riesgos críticos (dimensiones), definidos según el cotejo con los resultados del levantamiento efectuado a nivel nacional: accidentes con vehículos, caídas de altura, golpes por/contra, atrapamientos/aplastamientos y contactos eléctricos.

En 2013, la **Mesa Nacional Tripartita del PLANESI**, también con el apoyo de la OIT, elaboró las "Directrices específicas sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a la sílice", con el objetivo de entregar información a empleadores y trabajadores, particularmente de micro, pequeñas y medianas empresas, en busca de desarrollar conjuntamente acciones de prevención y protección de la salud de los trabajadores expuestos a polvo de sílice a través de un sistema de gestión de seguridad y salud en los lugares de trabajo con presencia de sílice.[718]

Por su parte, el **Instituto de Salud Pública** ha promovido y colaborado en la realización de estudios que apuntan a entregar guías para facilitar el desempeño de las micro y pequeñas empresas en ámbito de SST, que ya se mencionaron en la sección 8:

- "Negocios con autocuidado. Manual de riesgos psicosociales laborales para la microempresa".[719]
- "Guía de medidas para prevenir riesgos psicosociales laborales en microempresas con perspectivas de género".[720]

Por otro lado, hay iniciativas desde la **Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)**, un servicio público descentralizado orientado a apoyar el emprendimiento, la innovación y la competitividad, y a fortalecer, además, el capital humano y las capacidades tecnológicas. Entre sus programas de formación para la competitividad (PFC), CORFO contempla, por ejemplo, el programa "Formación y actualización de buzos profesionales para la acuicultura", que busca profesionalizar los buzos acuícolas, con especial atención a su seguridad.[721]

716. Disponible en: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documento-de-Trabajo-N2-SST-en-Micro-y-Pequenas-Empresas.pdf
717. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_857027.pdf
718. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_218736.pdf
719. Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178321/Manual-de-RPSL-para-la-microempresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
720. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/noticias-2022/achs-1/gu%C3%ADa-de-medidas-para-prevenir-riesgos-psicosociales-laborales-en-microempresas-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf
721. https://wapp4.corfo.cl/archivos/WCSCONTI/BECAS/1476732441455/Procedimiento%20Buceo.pdf

Finalmente, el **Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño (EMT)**, instancia creada en 2010 por la Ley Nº 20.416,[722] tiene por objetivo asesorar al Ministerio de Economía en la proposición de políticas para el área y apoyar la coordinación público-privada, ambas tareas destinadas a promover una adecuada participación de las micro, pequeñas y medianas empresas en la economía nacional.[723] Participan del Consejo actores representantes del Estado, de la esfera pública y del mundo privado (CONAPYME, CONUPIA, SERCOTEC, Asociación Chilena de Municipalidades, entre otros).[724] Sin embargo, al estudiar los sitios respectivos en la web, no se han encontrado informaciones relativas a actividades que se desarrollen de modo específico sobre temas de seguridad y salud en el trabajo,

11.4. Acciones de apoyo a empresas en la economía informal y trabajadores independientes

La informalidad es, en el mercado laboral chileno, un fenómeno que marca estructuralmente su desempeño. Según cifras del INE, representa para el trimestre móvil julio-septiembre 2022 el 27,1 por ciento del total de trabajadores, e involucra en medida mayor a las mujeres (el 28,9 por ciento de las mujeres ocupadas es informal) que a los varones (cuyo porcentaje de informalidad es del 25,7 por ciento). La medición del INE, inspirada en las definiciones de la OIT, considera la informalidad laboral como todas las actividades económicas y ocupaciones que -en la legislación o en la práctica- no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales.[725]

La Sexta Encuesta de Microemprendimiento 2019, por otro lado, apunta a caracterizar la informalidad de los trabajadores independientes, definidos como aquellos empleadores o trabajadores por cuenta propia con 10 o menos trabajadores. En este sentido, mide la informalidad a partir de su iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII). Los resultados de 2019 reconocen que en Chile el 53,1 por ciento de los microemprendedores son informales, porcentaje que ha crecido en comparación con 2015 cuando llegaba al 48,7 por ciento. Además, la situación de informalidad interesa más a las mujeres microemprendedoras (57,3 por ciento) que a los varones (50,6 por ciento).[726]

Frente a este panorama, una de las iniciativas estatales más recientes es la Ley Nº 21.133, de 2019, que incorpora los trabajadores independientes a los regímenes de protección social contemplando la cotización obligatoria para los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios. De este modo, se les da acceso a todos los beneficios de la seguridad social y se les asegura la misma protección con la que cuentan los trabajadores dependientes.[727]

La SUSESO, además, ha instruido en su "Compendio normativo" a los organismos en lo relativo al cumplimiento de las cotizaciones de los trabajadores independientes con el objetivo que asegurar su acceso a las prestaciones del seguro. Para esto se ha acordado establecer un intercambio de información entre la SUSESO, los organismos administradores, el SII y la Tesorería General de la República, con el fin de que la información en la materia sea completa y fielmente representativa de los trabajadores que participan en este ámbito de la economía nacional.

722. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010668
723. https://www.consejoconsultivoemt.cl/
724. https://www.consejoconsultivoemt.cl/integrantes-consejo/
725. https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/informalidad-laboral
726. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020). "Informe de resultados: la informalidad del microemprendimiento en Chile. Sexta Encuesta de Microemprendimiento".
727. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1128420

12. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

De acuerdo con el Convenio núm. 187, todo sistema nacional de SST debe contar con "un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales".

De acuerdo con la "Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo", adoptada por la 16ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1998), el principal objetivo de las estadísticas sobre SST, incluidas las enfermedades y lesiones profesionales, consiste en suministrar información completa y actualizada a los efectos de la prevención.[728]

Y, siempre en función de la prevención, las estadísticas pueden utilizarse para diversos fines, tales como:

- Identificar las ocupaciones y actividades económicas en donde se producen lesiones profesionales, así como su incidencia, su gravedad y la forma en que se producen, lo que servirá de base para planificar las medidas de prevención;
- Establecer el orden de prioridad de las actividades de prevención;
- Detectar cambios en la configuración y las circunstancias de las lesiones profesionales, a fin de observar las mejoras en materia de seguridad y poner de manifiesto toda nueva fuente de riesgos;
- Informar a los empleadores, a las organizaciones de empleadores, a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores acerca de los riesgos inherentes a su trabajo y a los lugares de trabajo, para que puedan desempeñar una función activa respecto a su propia seguridad;
- Evaluar la eficacia de las medidas de prevención;
- Estimar las consecuencias de las lesiones profesionales, en particular los días de trabajo perdidos o el costo;
- Servir de base para la formulación de políticas que estimulen a los empleadores, a las organizaciones de empleadores, a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores a aplicar medidas de prevención de accidentes;
- Facilitar la elaboración de material didáctico y programas en materia de prevención de accidentes;
- Proporcionar las bases para identificar áreas de futuras investigaciones.

La información estadística sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile es gestionada desde el SISESAT, bajo la órbita de la SUSESO, como ya referimos en la sección 5. Contempla, entre otros aspectos, un módulo de denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) y

728. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087530.pdf

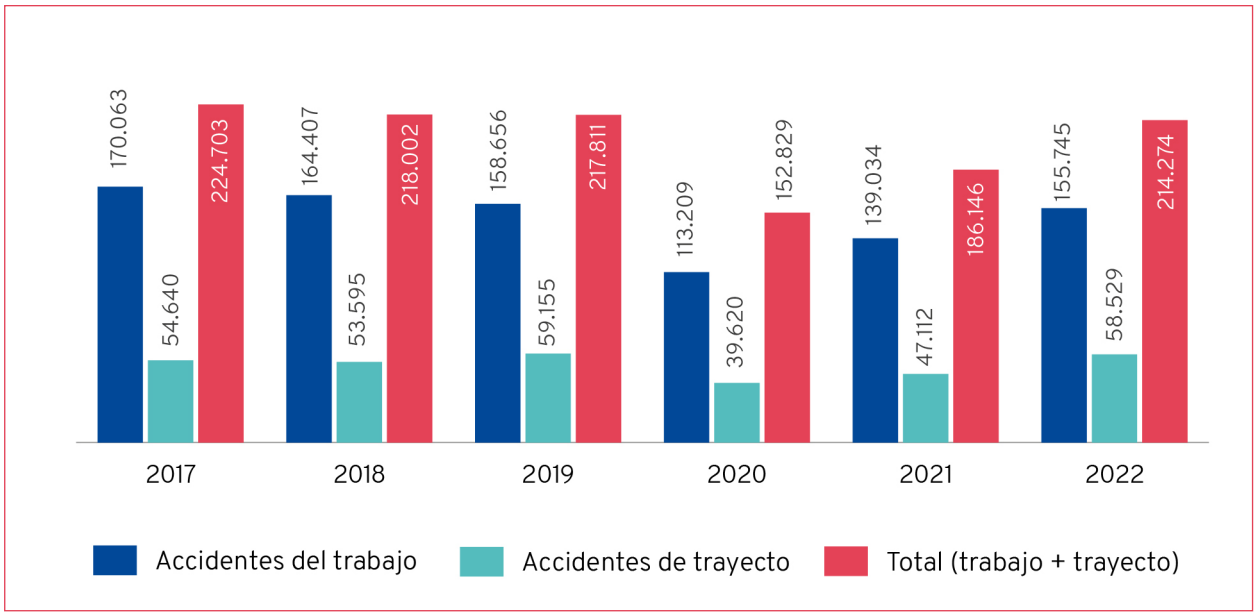
otro de las enfermedades profesionales (DIEP), que son remitidos por los organismos administradores, e incorpora un módulo de accidentes y enfermedades profesionales (SIATEP).

12.1. Accidentes del trabajo

El número de accidentes relacionado al trabajo registrado para trabajadores protegidos por la ley de seguros de accidentes en 2022 fue de 214.274. De este total, el 72,7 por ciento fue calificado como accidentes del trabajo y el 27,3 por ciento, como accidentes de trayecto. Como puede observarse en el gráfico siguiente, en 2022 se registra un aumento del número total de accidentes después de la baja sustantiva registrada durante 2020 y 2021 asociada a las medidas adoptadas durante la pandemia.

Gráfico 10

Número de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y total, 2017-2022



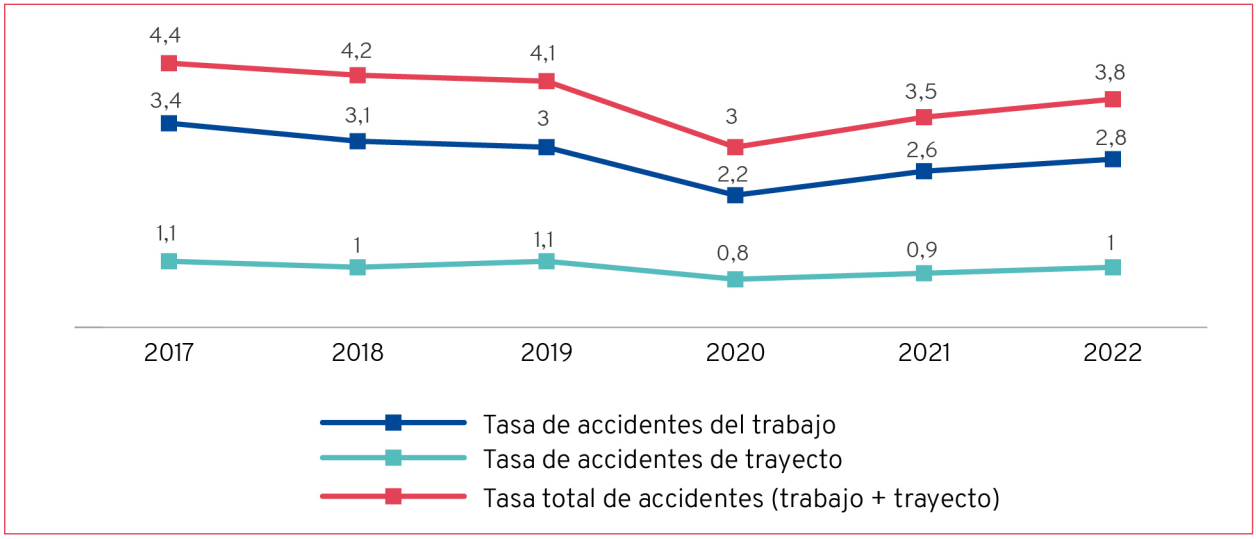
Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas SUSESO.[729]

A pesar del aumento registrado en 2022, es posible apreciar durante los últimos seis años una tendencia a la baja en la tasa de accidentes del trabajo, la que se explica fundamentalmente por la baja en el número y proporción de aquellos relacionados directamente con las tareas propias del proceso productivo y no por los de trayecto, cuya incidencia relativa se ha mantenido estable en ese mismo período.

729. En el registro solo se consideran los accidentes que significaron días de trabajo perdidos.

Gráfico 11

Tasa de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y total (por cada 100 trabajadores), 2017-2022

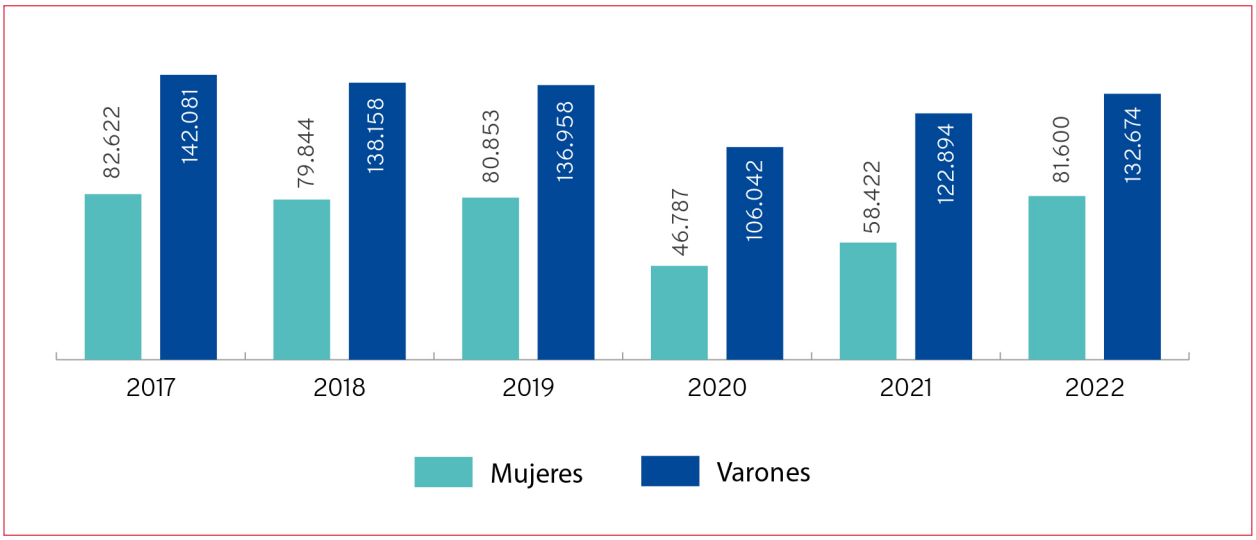


Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas SUSESO.

Si observamos la distribución de los accidentes del trabajo por sexo, se identifica una mayor incidencia de los eventos en la población masculina.

Gráfico 12

Número de accidentes del trabajo (trabajo y trayecto) desagregados por sexo, 2017-2022



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas SUSESO, 2017-2022.

Por otra parte, en relación a su distribución por rangos de edad, en 2021 el grupo etario de 25 a 44 años presentó la proporción mayor de los accidentes totales, con un 50 por ciento del total. En este mismo grupo, además, se advierte una mayor incidencia relativa de los accidentes de trayecto (53 por ciento) respecto de los accidentes de trabajo (49 por ciento) (SUSESO, 2022).[730]

Al analizar la distribución de los accidentes relacionados con el trabajo por sector de actividad económica, observamos que los sectores que registraron en 2022 el mayor número de accidentes fueron: i) construcción; ii) comercio; iii) actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; iv) industrias manufactureras; v) transporte, almacenamiento y comunicaciones; vi) administración pública y defensa; vii) agricultura, ganadería, caza y silvicultura; y viii) hoteles y restaurantes, todos ellos con un rango de incidencia que va desde los 13.939 a los 31.543 casos anuales.

Gráfico 13

Número de accidentes del trabajo por sector de actividad, 2022

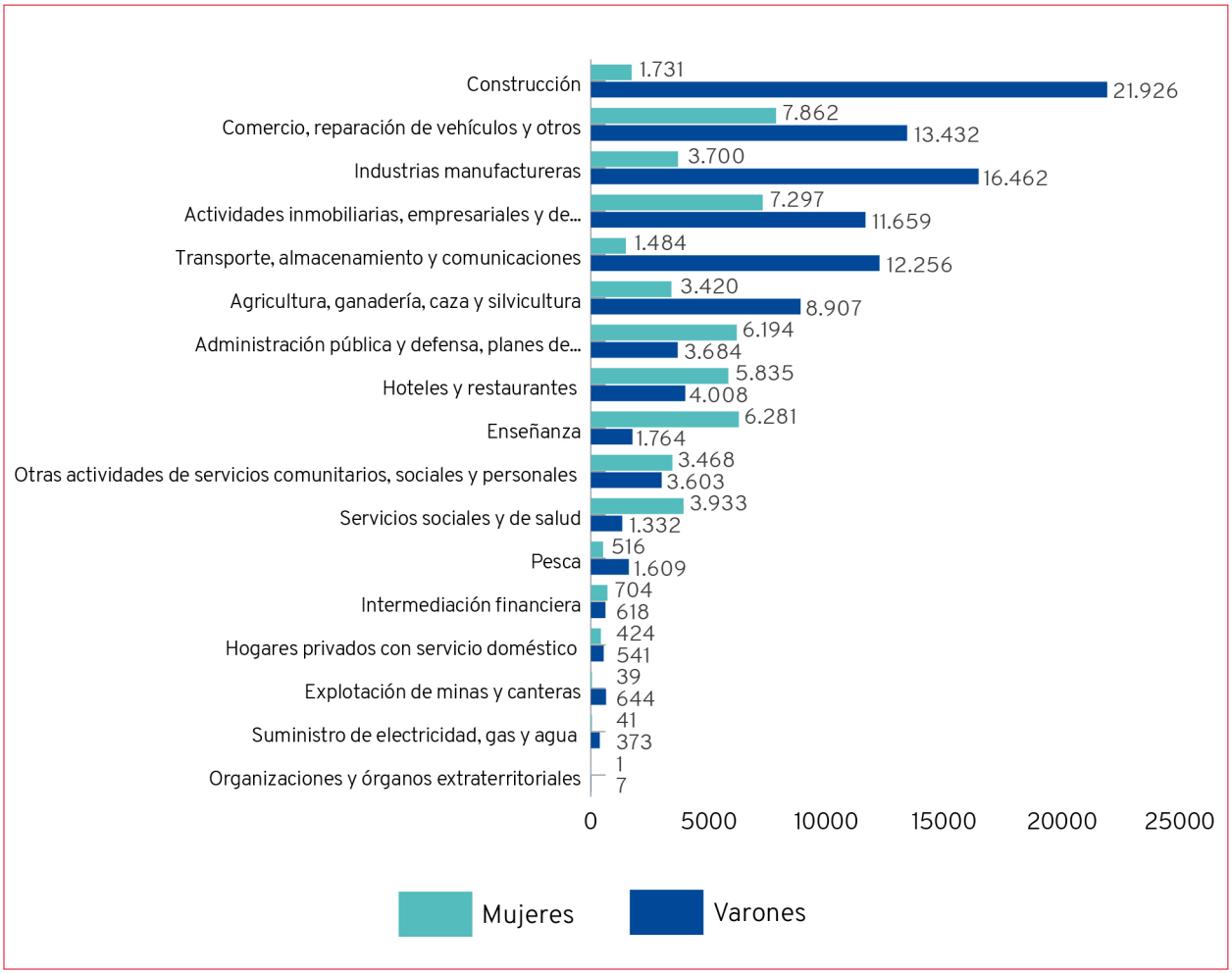
Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas de la SUSESO.

Asimismo, al desagregar el número de accidentes de trabajo por sexo en las distintas actividades económicas, resulta que los varones incurren en más accidentes que las mujeres en los sectores de la construcción, comercio, industria manufacturera, actividades inmobiliarias, transporte y agricultura. Sin embargo, en otras ramas como la administración pública, hoteles y restaurantes, enseñanza y servicios sociales de salud, el dato se invierte, al tratarse de actividades con mayor presencia de mujeres.

730. SUSESO, "Minuta temática de seguridad social: Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 2020-2021".

Gráfico 14

Número de accidentes del trabajo desagregada por sexo y principales actividades económicas, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas SUSESO, 2022.

En relación con las tasas de accidentabilidad, las más altas de 2022 se dieron en la pesca, la industria manufacturera y los hoteles y restaurantes, todas ellas con tasas superiores a la tasa promedio nacional del 3,8 por ciento.

Cuadro 89

Tasas de accidentes del trabajo desagregadas por sector de actividad, 2017-2022					
Actividad económica	2017	2018	2019	2021	2022
Pesca	4,0%	4,1%	4,3%	4,2%	4,5%
Industrias manufactureras	4,7%	4,4%	4,1%	4,0%	4,0%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,2%	3,9%	3,9%	3,8%	3,6%
Construcción	4,1%	3,9%	3,7%	3,8%	3,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,6%	4,2%	3,8%	3,4%	3,5%
Hoteles y restaurantes	4,7%	4,5%	4,2%	3,1%	4,0%
Comercio, reparación de vehículos y otros	3,7%	3,3%	3,1%	2,6%	2,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2,7%	2,4%	2,2%	2,1%	2,1%
Servicios sociales y de salud	2,3%	2,3%	2,1%	2,0%	2,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3,0%	2,8%	2,7%	1,9%	2,5%
Hogares con servicio doméstico	2,0%	1,9%	1,6%	1,5%	1,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,3%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social	2,4%	2,5%	2,3%	1,3%	2,3%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1,8%	1,2%	1,4%	1,2%	1,1%
Explotación de minas y canteras	1,3%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%
Enseñanza	1,9%	1,8%	1,8%	0,9%	1,9%
Intermediación financiera	1,2%	1,1%	0,9%	0,5%	0,7%

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas de la SUSESO

Desagregando estos datos por sexo, se observa que la tasa de accidentes del trabajo es más alta en varones que en mujeres. Para 2022, la tasa de accidentabilidad en mujeres fue de 2,3 accidentes cada 100 trabajadoras, mientras que para los varones llegó a 3,1 por ciento. Lo contrario ocurre para las tasas de accidentabilidad de trayecto, donde se registra un mayor riesgo para las mujeres: durante el año 2022, esta tasa fue para las mujeres del 1,3 por ciento, y para los varones, del 0,9 por ciento.[731]

Durante ese mismo año 2022, se registraron 499.074 denuncias por accidentes del trabajo, lo que significa un aumento del 16 por ciento respecto del año 2021. La tasa de denuncias por accidentes del trabajo registrada en 2019 fue del 8 por ciento, descendió al 5,4 por ciento en 2020, ascendió en 2021 al 6,1 por ciento y se situó finalmente en el 7 por ciento en 2022 (SUSESO, 2023).[732]

Por último, en el análisis de los accidentes del trabajo (excluidos los de trayecto), según lo reportado por la SUSESO en nomenclaturas similares para los años 2020-2021, las principales causas identificadas son las caídas, las pisadas sobre, choques contra o golpes por objetos, y los sobreesfuerzos físicos y movimientos. Un análisis respecto de la validez de estas categorías, su comparabilidad interanual

731. SUSESO (2022). "Memoria Anual del Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral"

732. Íbid.

y los procedimientos metodológicos para su asignación exceden las posibilidades de este informe, aunque resulta evidente la necesidad de un esfuerzo metodológico que apunte a fortalecer el valor epidemiológico de estas categorías.

Cuadro 90

Causas de los accidentes del trabajo, 2020-2022			
Causas de los accidentes del trabajo	2020	2021	2022
Caída de personas	18%	27%	26%
Pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos	21%	20%	16%
Caídas de objetos	8%	11%	9%
Sobreesfuerzos físicos y movimientos	42%	9%	17%
Accidentes que involucran vehículos	-	8%	4%
Accidentes con objetos corto-punzantes	-	8%	6%
Atrapado/a por un objeto o entre objetos	6%	6%	5%
Agrupación del resto de formas	0.37%	5%	5%
Amenazas o agresiones	-	4%	3%
Contacto con temperaturas extremas	2%	2%	5%

Fuente: SUSESO, "Informe anual de seguridad y salud en el trabajo 2020-2022".

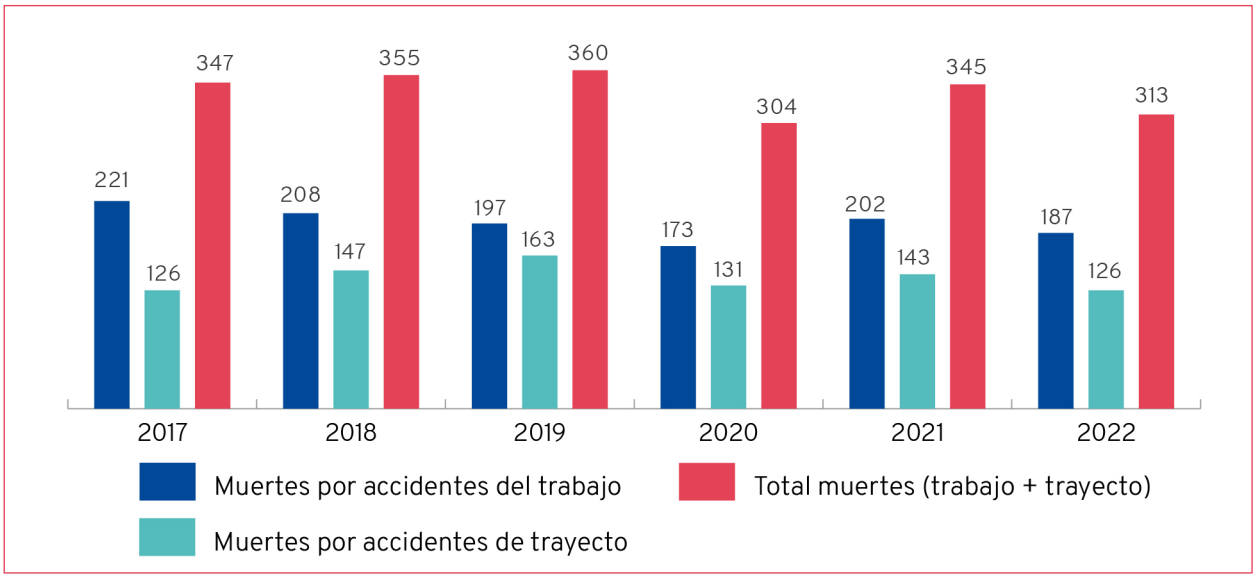
12.2. Mortalidad por accidentes del trabajo

El sistema de registro de muertes relacionadas con el trabajo distingue entre aquellas muertes resultado de accidentes producidos en el contexto directo del trabajo (accidentes del trabajo) de las que se producen en el trayecto de traslado al espacio laboral habitual de trabajo o en el retorno al domicilio (accidentes de trayecto). En este sentido, en 2022 se registró un total de 187 muertes por accidentes de trabajo y 126 muertes por accidentes de trayecto, lo que eleva a 313 la cifra total de muertes relacionadas con el trabajo en la población trabajadora asegurada.

Si observamos la tendencia temporal desde 2017, vemos cómo el número de accidentes fatales relacionados con el trabajo se mantiene por encima de los 300 fallecidos al año, incluso durante 2020, donde se produjo una reducción considerable de la tasa de mortalidad y de siniestralidad que ha de relacionarse, entre otras causas, con la pandemia por Covid-19.

Gráfico 15

Número de muertes relacionadas con el trabajo, 2017-2022

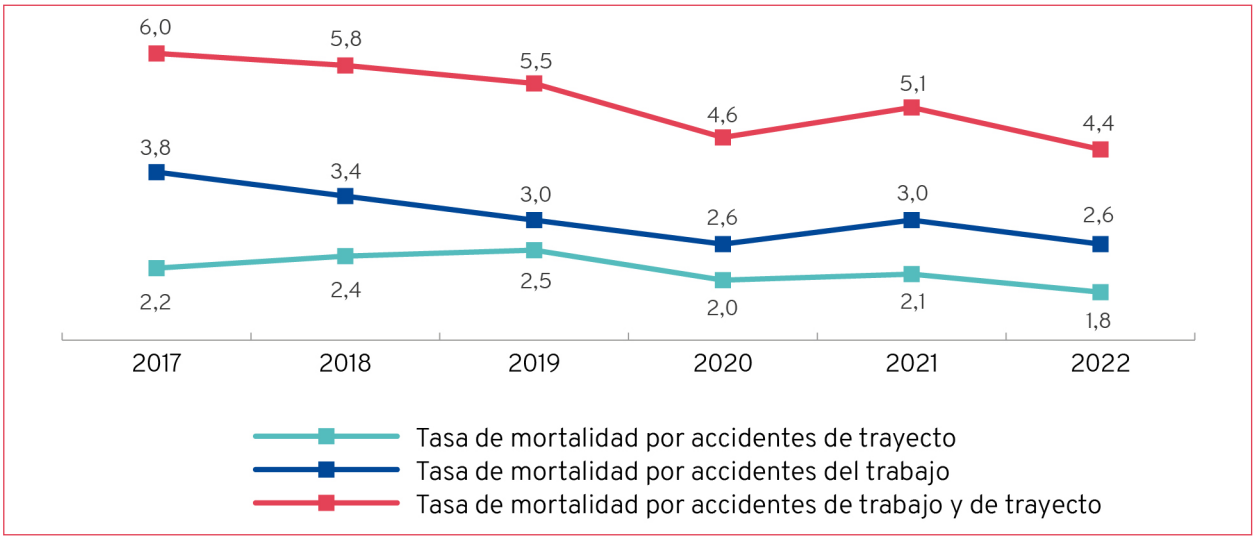


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Al graficar las tendencias en la mortalidad por accidentes del trabajo, por accidentes del trayecto y por el total en los últimos cinco años, observamos una tendencia a la baja en la tasa de mortalidad por accidentes del trabajo, y también en la tasa de mortalidad por accidentes del trayecto: en 2022 se alcanzó una tasa de mortalidad por accidentes del trabajo y accidentes del trayecto del 4,4 por cada 100.000 trabajadores.

Gráfico 16

Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo, por accidentes de trayecto y total, 2017-2022

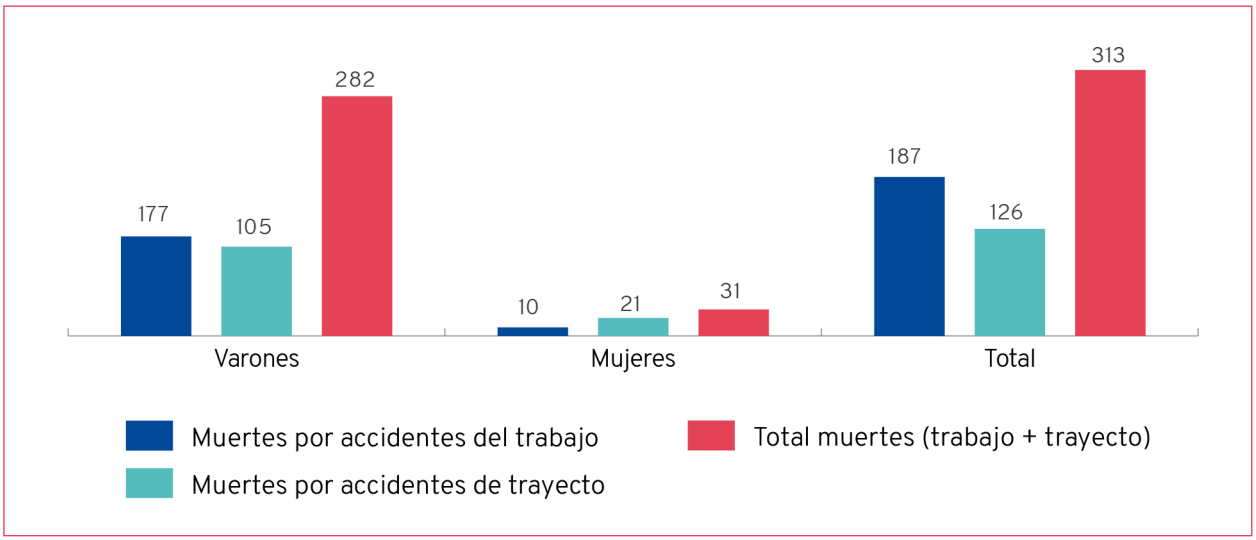


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Por otra parte, al desagregar las tasas de mortalidad por accidentes relacionados con el trabajo observamos una marcada masculinización de la tasa de fallecimientos: en 2022 la incidencia de las muertes relacionadas con el trabajo es más de 10 veces mayor en el caso de los varones que en el de las mujeres.

Gráfico 17

Número de muertes por accidentes relacionados con el trabajo desagregadas por sexo, 2022

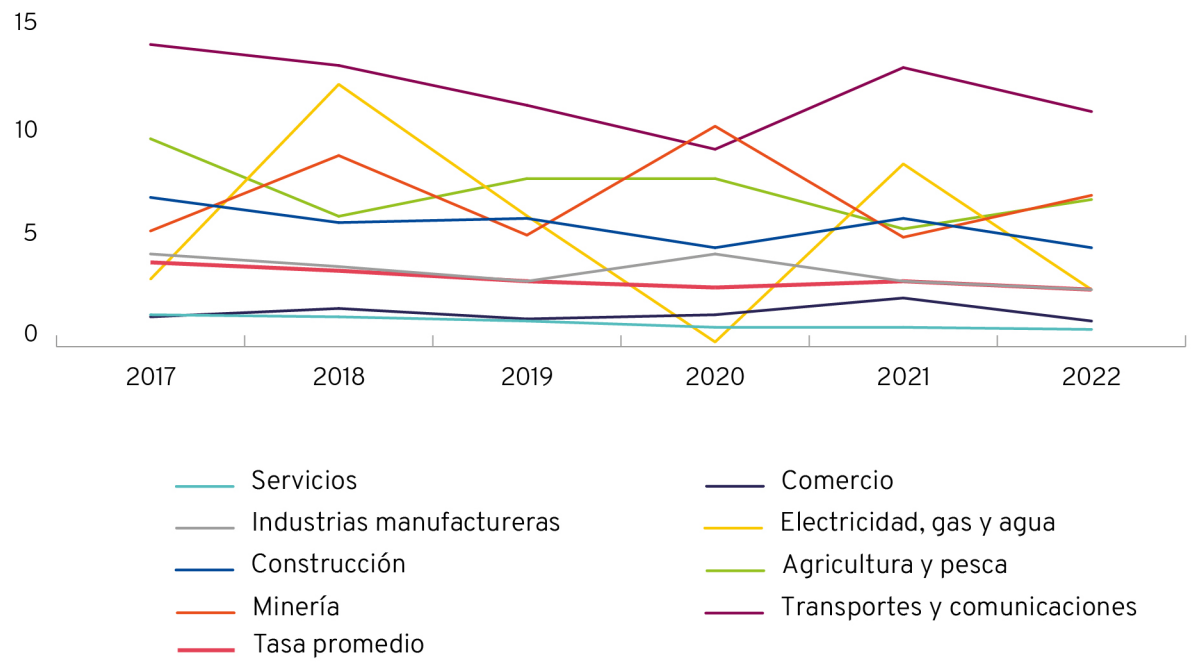


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Si ahora revisamos las tasas de mortalidad por accidentes del trabajo atendiendo al sector de actividad, sin incluir los accidentes del trayecto, vemos que los sectores con una tasa mayor a la tasa promedio nacional de 2022 del 2,6 por 100.000 trabajadores son: i) transportes y comunicaciones (12,3 por 100.000); ii) minería (8,6 por 100.000); iii) agricultura y pesca (8,1 por 100.000); iv) construcción (4,6 por 100.000); y v) industrias manufactureras (3,0 por 100.000).

Gráfico 18

Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo desagregada por sector de actividad, 2017-2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Si atendemos a las causas de los accidentes mortales, podemos observar que en 2022 las principales formas de accidentes asociadas fueron: i) caída de personas; ii) golpes; y iii) atrapamientos o aplastamientos. Además, en un 49,7% de dichos accidentes mortales, se detectó la participación de vehículos.

Cuadro 91

Formas de los accidentes mortales del trabajo, 2020-2022

Formas de accidentes del trabajo mortales	2020	2021	2022
Caída de personas	26%	34%	30%
Golpes	23%	22%	22%
Atrapamientos o aplastamientos	10%	18%	13%
Exposición o contacto con sustancias nocivas o radiaciones	-	11%	5%
Exposición o contacto con corriente eléctrica	5%	9%	7%
Exposición o contacto con temperaturas extremas	-	2%	6%
Ahogamiento	-	2%	5%
Otros accidentes	5%	1%	2%

Fuente: SUSESO, "Informe anual de salud y seguridad en el trabajo 2020-2022".

Por último, es necesario destacar algunas incongruencias entre los sistemas de registro de información de las distintas instituciones. Este es el caso del registro de accidentes fatales en el sector de la minería de la SUSESO y del SERNAGEOMIN, lo que ha motivado una revisión conjunta entre ambos servicios. En la subsección 5.1 del presente informe se ha profundizado en las causas de esta diferencia, mientras que a continuación se presentan los datos que la hacen visible.

Cuadro 92

Número de fallecidos en accidentes del trabajo en la minería, 2016-2022 (datos SUSESO y SERNAGEOMIN)

Año	Número de trabajadores fallecidos	
	SUSESO	SERNAGEOMIN
2016	10	18
2017	4	14
2018	7	15
2019	4	14
2020	8	13
2021	4	12
2022	8	12

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO, "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST".

12.3. Enfermedades profesionales

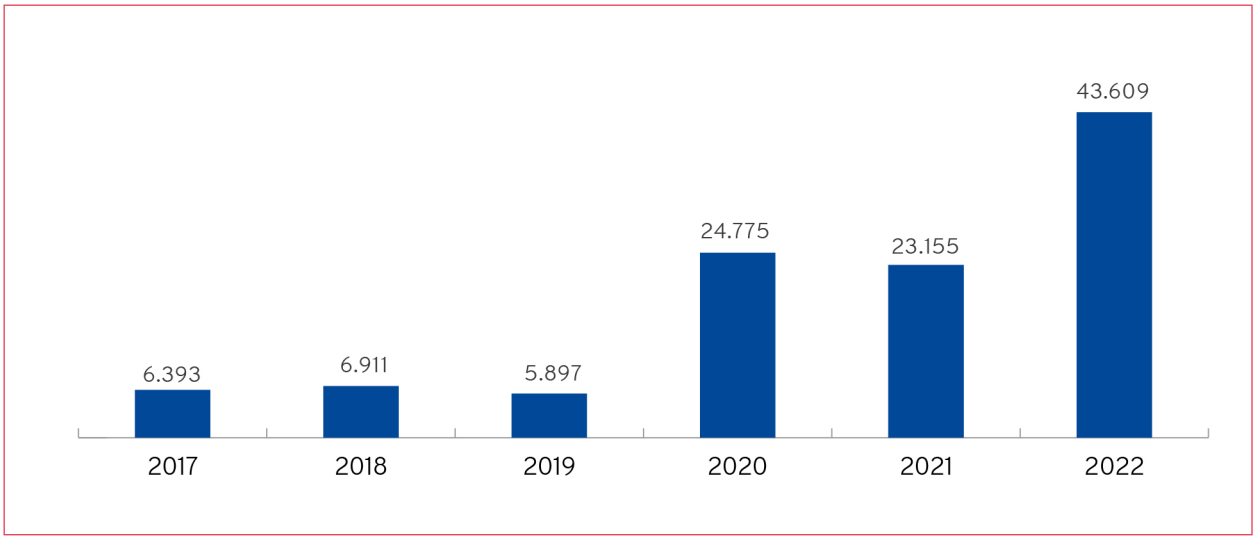
En 2022 se registraron 193.435 denuncias por enfermedades profesionales, el 66,3 por ciento de las cuales estuvo asociada a contacto estrecho, sospecha o confirmación de Covid-19, un 12 por ciento a salud mental y un 10 por ciento a enfermedades musculoesqueléticas.

Con todo, se observa una reducción de un 6 por ciento respecto de las 204.325 denuncias de 2020 y de un 22 por ciento respecto de las 247.692 de 2021. Si excluimos las denuncias asociadas al Covid-19, en 2022 se registraron 65.201 denuncias por enfermedades profesionales respecto de las 60.800 registradas en 2021, las 51.833 registradas en 2020 y las 49.919 de 2019.

Ahora bien, en relación a las enfermedades calificadas por los organismos correspondientes como enfermedades profesionales, durante 2022 esta cifra ascendió a 43.609 enfermedades profesionales calificadas, contabilizando los casos de Covid-19.

Gráfico 19

Número de enfermedades profesionales calificadas (incluyendo Covid-19), 2017-2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Y excluyendo los casos de Covid-19, el número de enfermedades profesionales calificadas ascendió en 2022 a 8.700 casos. Esto representa un aumento del 61,2 por ciento respecto a los 5.325 casos de 2021. A su vez, de esos 8.700 casos, un 67 por ciento correspondió a enfermedades relacionadas con la salud mental, lo que implica un aumento significativo en esta área respecto de 2021, año en que se registró un 52 por ciento. Por otro lado, las enfermedades musculoesqueléticas representaron en 2022 el 16 por ciento del total, lo que representa una baja respecto del 21 por ciento de 2021.

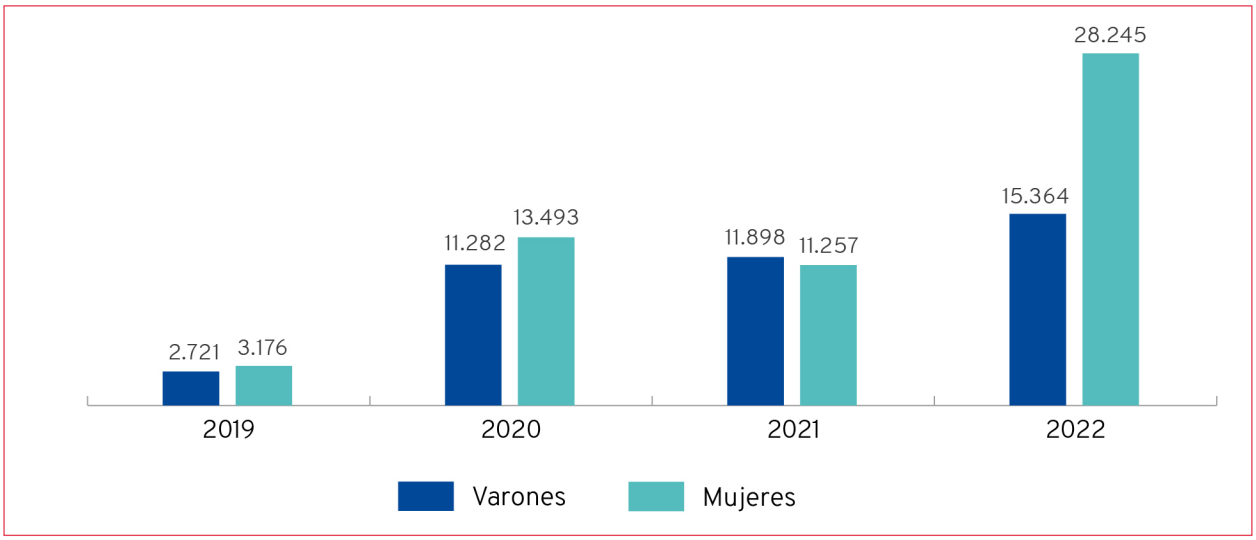
Según los datos reportados por la SUSESO, entre 2012 y 2019, el rango observado de la tasa de rechazo de calificación de enfermedades profesionales fluctuó entre el 73 por ciento y el 86 por ciento, con una tendencia clara al aumento en ese período. En el contexto de la pandemia por Covid-19, la tasa de rechazo disminuyó en 2020 y 2021 a un 43 por ciento y un 34 por ciento respectivamente, para subir nuevamente al 49 por ciento en 2022. Considerando los contactos estrechos Covid-19 (con un 37 por ciento, 54 por ciento y 20 por ciento respectivamente en 2020, 2021 y 2022), resulta de todas maneras difícil la comparación con el período anterior.[733]

En relación con la distribución por sexo del total de enfermedades profesionales calificadas en 2022, un 65 por ciento correspondió a mujeres y un 35 por ciento a varones. Esta composición porcentual es claramente superior a las observadas en 2019 y 2020, como vemos en el siguiente gráfico.

733. SUSESO (2023). “Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Gráfico 20

Número de enfermedades profesionales calificadas desagregadas por sexo, 2019-2022



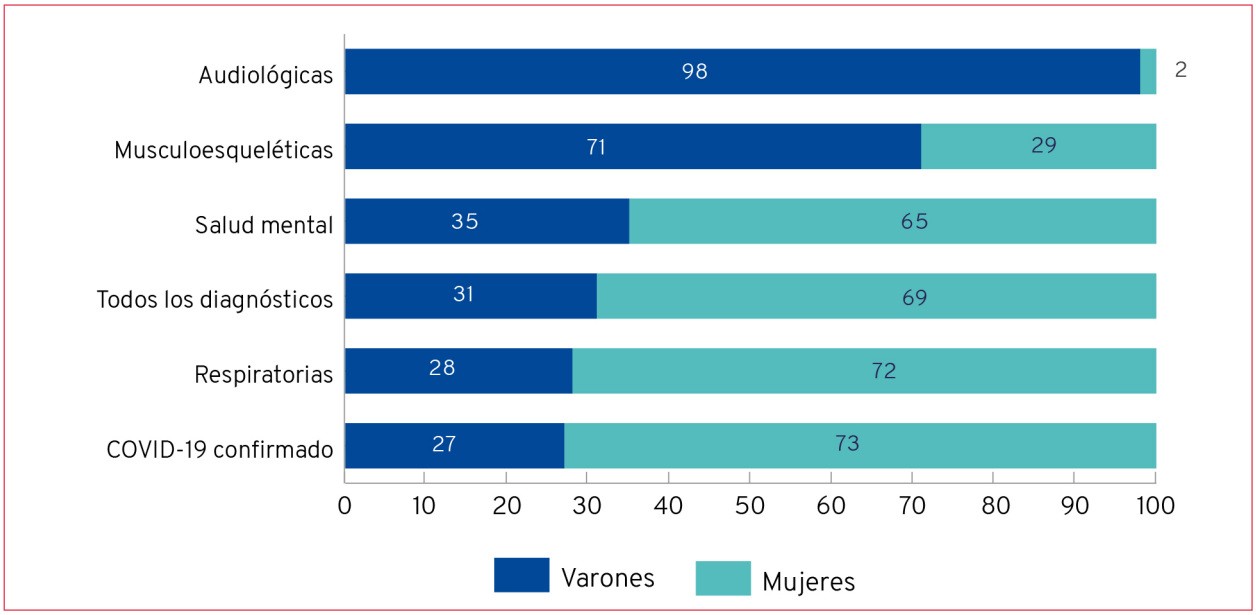
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Con todo, al revisar la distribución porcentual por sexo de tipologías de enfermedades profesionales definidas por la SUSESO para 2022, se observa una marcada masculinización de la calificación de enfermedad profesional para las enfermedades audiológicas (98 por ciento) y musculoesqueléticas (71 por ciento). Por contrapartida, se observa una feminización del registro administrativo de enfermedades profesionales para las clasificadas como enfermedades de salud mental (65 por ciento), respiratorias (72 por ciento) y casos de Covid-19 confirmados (73 por ciento). La SUSESO señala que, para descartar la existencia de un posible sesgo de género en la calificación de ciertas enfermedades profesionales, ha licitado un proyecto de investigación especial en esta materia, que debiera concluir durante el 2024.

Por otra parte, dentro de las enfermedades musculoesqueléticas, se aprecia una mayor incidencia de las que afectan a los miembros superiores. Cabe aclarar aquí que, según la SUSESO, los daños existentes en la región lumbar de la columna vertebral se identifican como accidentes del trabajo y no como enfermedades profesionales. La institución, de todos modos, señala haber realizado un esfuerzo por avanzar en el conocimiento de este tema de modo de proponer una metodología para estudiar y reconocer estas patologías, incluyendo un proyecto de investigación especial sobre una estimación de demanda, cuellos de botella y costos del proceso de calificación.

Gráfico 21

Enfermedades profesionales calificadas desagregadas por tipo y sexo, 2022

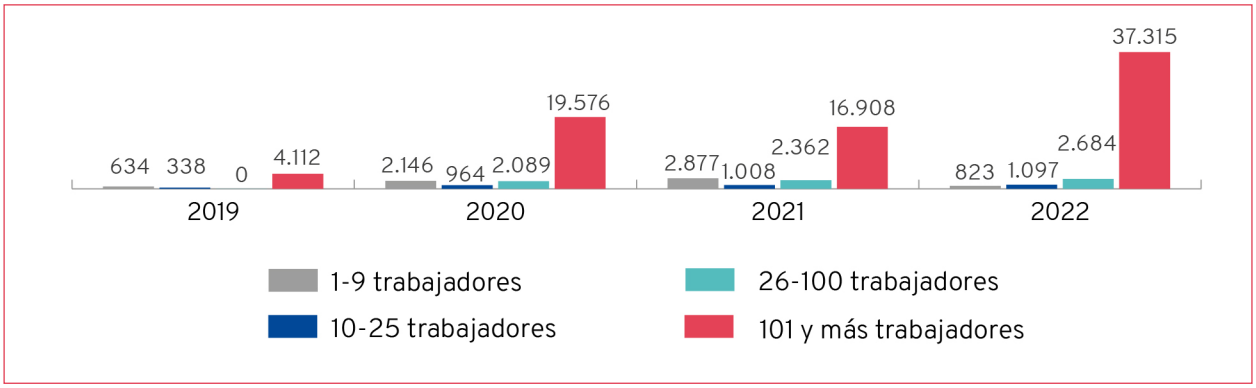


Fuente: SUSESO, "Informe anual de seguridad y salud en el trabajo 2022".

Por otra parte, a partir de las estadísticas de enfermedades ocupacionales sistematizadas por la SUSESO, en el siguiente gráfico podemos observar para los últimos cuatro años informados, un mayor número de enfermedades calificadas en empresas de más de 101 trabajadores, seguido por las empresas de menor tamaño. Sin embargo, la falta de indicadores ajustados por número de trabajadores dificulta su interpretación epidemiológica en relación al riesgo.

Gráfico 22

Enfermedades profesionales calificadas desagregadas por tamaño de empresa, 2019-2022



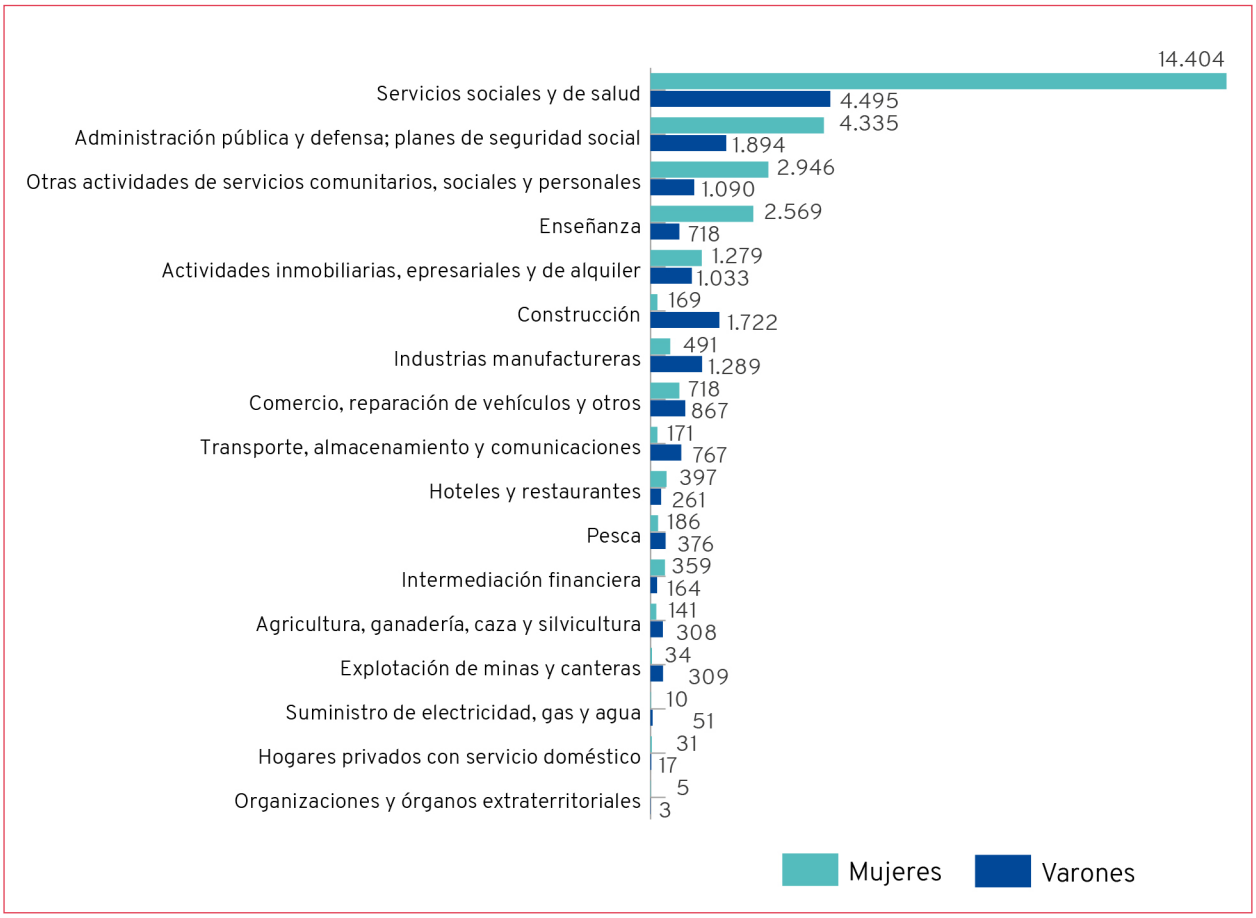
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Finalmente, al revisar la distribución del peso cuantitativo de las enfermedades profesionales diagnosticadas en los distintos los sectores, se observa un mayor número de enfermedades profesionales en los siguientes sectores: servicios sociales y de salud (18.899); administración pública y defensa (6.229); otras actividades de servicios comunitarios (4.036); enseñanza (3.287); y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (2.312).

También aquí podemos distinguir, desde la perspectiva de género, en qué actividades económicas la ocupación de las mujeres es predominante y por ende también el número de mujeres afectadas: servicios sociales y de salud, administración pública, otros servicios comunitarios y sociales y enseñanza. Por contrapartida, la incidencia de varones afectados es más alta en sectores masculinizados, tales como construcción, industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicaciones y pesca.

Gráfico 23

Número de enfermedades profesionales calificadas desagregadas por sector de actividad y sexo, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la SUSESO.

Como ya referimos en la subsección 6.2, el artículo 21 del Decreto Supremo Nº 109 señala que el MINSAL es el responsable de impartir las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, por lo menos, cada tres años.

De acuerdo con al artículo 72 letra g) del Decreto Supremo Nº 101 de 1968, en el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica los organismos administradores deberán incorporar a aquellas empresas en las cuales se establezca la presencia de los factores de riesgo o en las que se diagnostique una enfermedad profesional a algunos de sus trabajadores debida a los factores de riesgo protocolizados. En este caso, los organismos administradores deberán efectuar el levantamiento de riesgo en el respectivo centro de trabajo, para verificar el nivel de riesgo ambiental e ingresar a los trabajadores expuestos a la vigilancia de la salud, cuando corresponda, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, o el plazo que establezca el "Compendio" para un factor de riesgo específico, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.[734]

Por lo tanto, los organismos administradores cumplen una importante función en el ámbito de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, cuyo objetivo es prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales mediante la detección precoz del daño derivado de la exposición. En este sentido, deben adoptar las medidas necesarias para evitar su avance: evaluar el riesgo, implementar de medidas de control y evaluar la salud de los trabajadores.[735]

Además, los organismos administradores también pueden elaborar programas de vigilancia en ausencia de protocolos ministeriales, lo que implica que deberán elaborar un programa de vigilancia para el agente de riesgo en cuestión y remitirlo a la SUSESO para su conocimiento en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.[736]

Hasta la fecha, el MINSAL ha definido los siguientes protocolos de vigilancia de la salud:

- Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice (2016).[737]
- Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo (2013).[738]
- Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas (2017).[739]
- Protocolos de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo (2012).[740]
- Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo (2022).[741]
- Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas (2017).[742]

734. La SUSESO, a través de la Circular Nº 3.553/2020, imparte instrucciones sobre evaluación de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores por exposición a agentes de riesgo no protocolizados.
735. https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137218.html
736. Íbid.
737. Disponible en: https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/Protocolo%20de%20vigilancia%20del%20ambiente%20de%20trabajo%20y%20de%20la%20salud%20de%20los%20trabajadores%20con%20exposici%C3%B3n%20a%20silice.pdf
738. Disponible en: https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/protocolo_vigilancia_expuestos_a_ruido_minsal.pdf
739. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1112067
740. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/dbd6275dd3c8a29de040010164011886.pdf
741. Se trata de la actualización del Protocolo, realizada mediante Resolución Exenta Nº 1.448. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/r-e-n-1448_actualiza-protocolo-de-vig-de-riesgos-psicosociales.pdf
742. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/9f91f5acc0796dcce04001011f014f84.pdf

- Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a citostáticos (2016).[743]
- Protocolo de vigilancia de trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico fiebre Q) (2018).[744]
- Protocolo de vigilancia Covid-19 en centros de trabajo (2021).[745]

Como ya se indicó en la sección 5, los organismos administradores deben cargar el registro de sus actividades en materia de vigilancia ambiental y de salud en el módulo EVAST del SISESAT. Ahora más específicamente, cabe señalar que la implementación progresiva del módulo EVAST se inició en el año 2018 con información de la vigilancia por exposición a sílice, y se incorporó posteriormente la de vigilancia por exposición a riesgo psicosocial laboral y a plaguicidas.[746] En 2020, la SUSESO instruyó a los organismos administradores para el registro en este módulo de la información de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a condiciones de hiperbaria e hipobaria, y para el registro de los programas de vigilancia no protocolizados.[747]

A partir de los registros del módulo EVAST del SISESAT, la SUSESO ha podido sistematizar datos respecto de la aplicación por los organismos administradores de los distintos protocolos, datos que han sido analizados con mayor detalle en la subsección 6.2, y de los que se concluye que existen problemas de cobertura. Por ejemplo, respecto de la implementación del "Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice" se concluye que durante el período de marzo de 2018 a diciembre de 2021 los organismos administradores han evaluado a 15.429 entidades empleadoras, y han alcanzado así solo un 34 por ciento de cobertura.[748]

Estos problemas de cobertura no parecen limitarse solo a la vigilancia de exposición a sílice, sino que interesan también otros ámbitos tales como los trastornos musculoesqueléticos, los plaguicidas, el ruido y la hipobaria. La SUSESO informaba que entre 2018 y 2019 se habían realizado algunos tímidos avances en los dos primeros, mientras que los avances en la cobertura en los últimos dos quedaban pendientes.[749]

Desde 2013, la vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo se lleva a cabo mediante un Protocolo de vigilancia específico, que ha sido objeto de actualizaciones en 2017 y en 2022.[750] El nuevo Protocolo estableció que, a partir del 1º de enero 2023, el antiguo cuestionario SUSESO/ISTAS-21 fuera reemplazado por un nuevo instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral-Salud Mental de la SUSESO (CEAL-SM/SUSESO), el cual incorpora nuevas dimensiones que abordan factores de riesgo no contemplados en las versiones previas, tales como la violencia y el acoso y vulnerabilidad en el trabajo; además, se han perfeccionado algunas

743. Disponible en: https://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2016/10/RES.EX_.-1093-del-21092016-Protocolo-Vig-Tr-Ex-CITOSTATICOS.pdf

744. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/16/protocolo-minsal-fiebre-q.pdf?sfvrsn=8e6d12e1_2

745. Disponible en: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/01/RES-EXENTA-N-33.pdf

746. SUSESO, Información complementaria a Circular Nº 3.263 del 27 de octubre de 2016 (18 de enero 2018).

747. https://www.suseso.cl/612/w3-article-609340.html

748. Dato entregado por SUSESO, recopilado de EVAST-SISESAT.

749. SUSESO (2022), "IX Memoria Anual Sistema Nacional de SST". Para regular el cumplimiento de los protocolos por parte de los organismos administradores, la SUSESO dictó además las Circulares Nº 3.508 (9 abril de 2020) sobre evaluación de puestos de trabajo por enfermedades musculoesqueléticas de extremidades superiores y Nº 3.548 (28 octubre de 2020), que es una Guía de aplicación de estudios de puestos de trabajo en recolectores de residuos domiciliarios.

750. Resolución Exenta Nº 1.448. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368

preguntas relacionadas con la dimensión de reconocimiento en el trabajo.[751] Los datos indican que, respecto de la versión breve, la aplicación del cuestionario es baja, dado que desde 2016 y hasta 2021, solo un 34,3 por ciento de los trabajadores protegidos por la Ley Nº 16.744 han sido evaluados. Esto muestra que existe un importante espacio para mejorar la cobertura de medición, y esto exige mayor esfuerzo por parte de todos los actores (SUSESO, 2022).[752]

Con el objetivo de revertir esta situación general, en sus planes anuales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la SUSESO ha establecido directrices y metas para los organismos administradores en materia de evaluaciones y vigilancia ambiental.[753]

Finalmente, es importante especificar las maneras en que la vigilancia epidemiológica se ha hecho cargo del escenario de pandemia por Covid 19. En este sentido, el MINSAL dictó el Protocolo de vigilancia Covid 19 en centros de trabajo[754] y la SUSESO instruyó a los organismos administradores para establecer acciones preventivas en busca de evitar el contagio de la enfermedad.[755]

751. https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html#:~:text=%2DSM%20SUSESO).-,El%20nuevo%20Cuestionario%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Ambientes%20Laborales%20%2D%20Salud%20Mental,riesgos%20psicosociales%20en%20los%20lugares

752. SUSESO (2022). "Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021. Documento de trabajo nº23, octubre 2022".

753. Por ejemplo, la Circular Nº 3.550 de 2020.

754. MINSAL, Resolución Exenta Nº 33, de 13 de enero de 2021. Para la implementación de este protocolo, la SUSESO impartió instrucciones específicas a los organismos administradores y a las empresas con administración delegada mediante la Circular Nº 3.573, de 2021.

755. SUSESO (2022), "IX Memoria Anual Sistema Nacional SST".

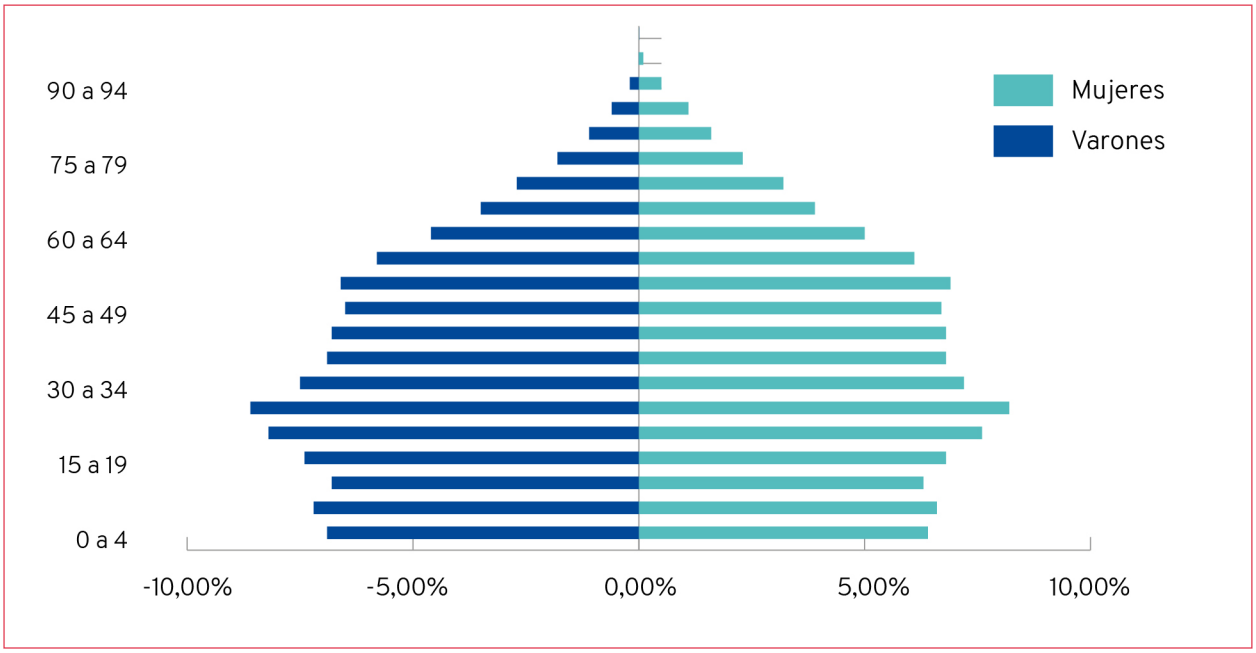
13. Datos demográficos, sociales y económicos

13.1. Datos demográficos

El Censo 2017 determinó que la población habitante del territorio nacional alcanzaba los 17.574.003 personas, con un índice de masculinidad de 95,9, una edad promedio de 35,8 años y un índice de dependencia total de 45,9. Estos datos son coherentes con una etapa avanzada de envejecimiento poblacional para el caso chileno, donde los menores de 15 años corresponden al 20,1 por ciento de la población, los adultos de 16 a 64 al 68,5 por ciento y los de 65 y más años al 11,4 por ciento.

Gráfico 24

Pirámide poblacional Chile 2017



Fuente: Elaboración propia con datos CENSO 2017, INE, 2022.

La información censal recopilada mostró que solo el 12,2 por ciento de la población habita en espacios rurales y el 13 por ciento de la población se autoidentifica con algún pueblo originario, dentro de los cuales el subgrupo de la población mapuche se extiende hasta un 79,8 por ciento de la población autoidentificada con un pueblo originario.

Respecto de la población migrante, el último censo identificó a un 4 por ciento de la población como migrante internacional, dentro del cual las poblaciones peruana, colombiana y venezolana son las más numerosas, en tanto las tres juntas suman el 50,4 por ciento de la población migrante internacional total.

Por otra parte, de los 6.499.355 de hogares censados, el 41,4 por ciento corresponde a parejas con o sin hijos, incluidos en el 54,1 por ciento que corresponde a hogares nucleares.

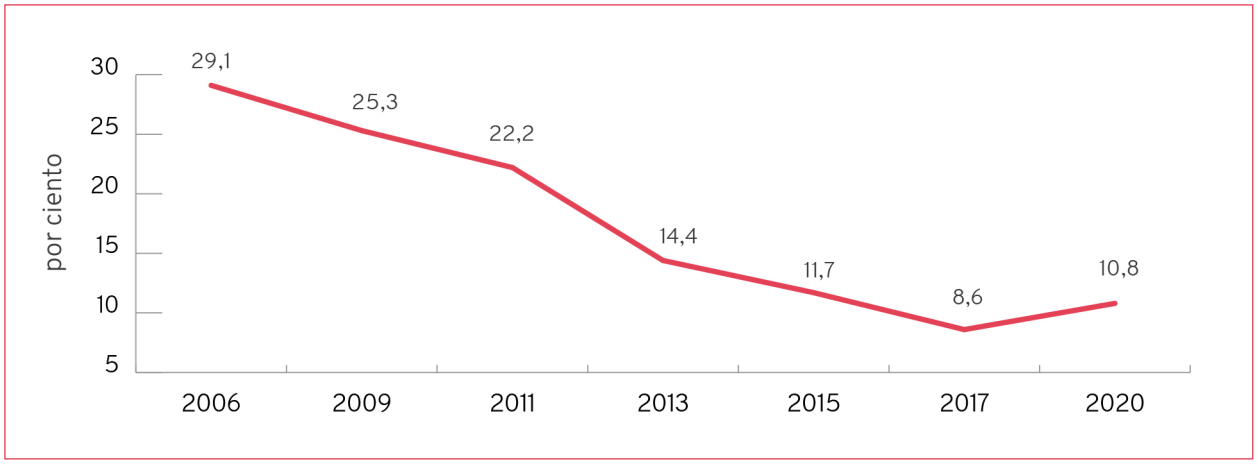
Las proyecciones poblacionales actuales estiman una población para el año 2022 de 19.828.563 habitantes con una esperanza de vida de 81,2 años. Para el año 2019, se estimó la tasa de mortalidad general en 5,7 por 1.000 habitantes y una tasa global de fecundidad de 1,4 hijos por mujer, con un índice de envejecimiento de 68,5 adultos mayores por cada 100 menores de 15 años. Por último, respecto a la migración internacional, se estimó en 1.462.103 el total de personas extranjeras residentes en Chile.

13.2. Datos sociales

Desde el comienzo de la década de los noventa, Chile mostró una baja sostenida de la **pobreza** por ingresos, aunque en 2020 se experimentó un aumento al pasar del 8,6 por ciento en 2017 al 10,8 por ciento en 2020. Asimismo, en los años 2015 y 2017 se evaluó la pobreza multidimensional, y se estimó que era para ambos años de un 21 por ciento de los individuos que componen la población y un 17 por ciento de los hogares del territorio nacional.

Gráfico 25

Proporción de la población bajo la línea de la pobreza (pobreza por ingresos), 2006-2020

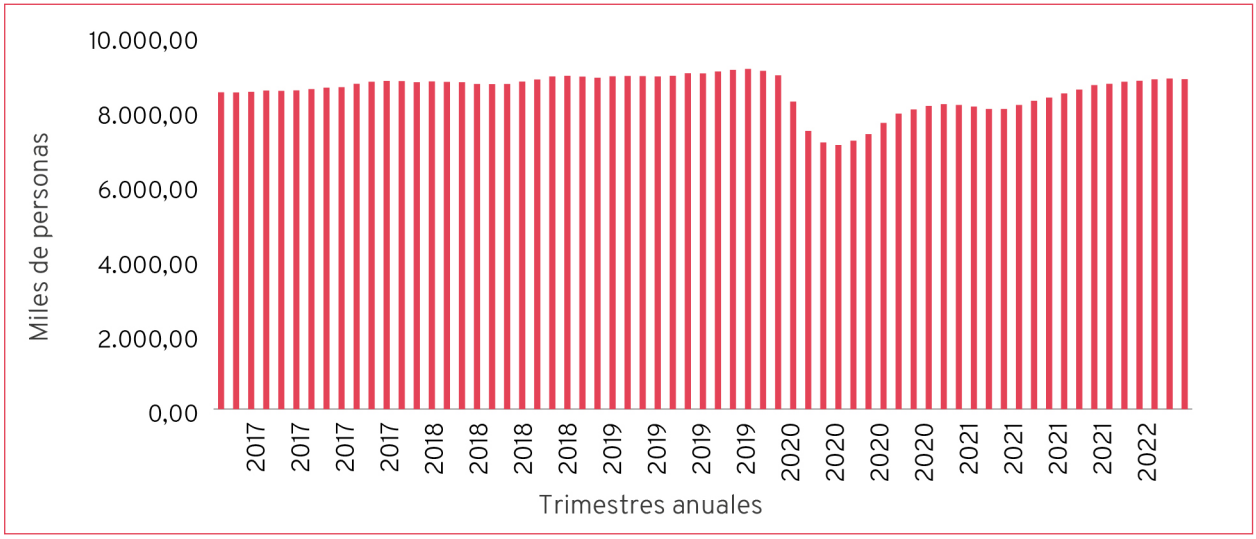


Fuente: Elaboración propia con datos CASEN/MIDESO, 2022.

En relación con la **población ocupada**, se estima que para mayo de 2022 la cifra ascendía a 8.838.432 de personas (INE, 2022). Como puede observarse en la evolución de este indicador en los últimos cinco años, desde finales de 2019 y hasta mediados de 2020 se ha producido una abrupta caída, a partir de la cual se observa una recuperación lenta pero sostenida, sin llegar aún al máximo observado de 9.115.641 personas ocupadas en diciembre de 2019.

Gráfico 26

Población ocupada trimestral, 2017-2022

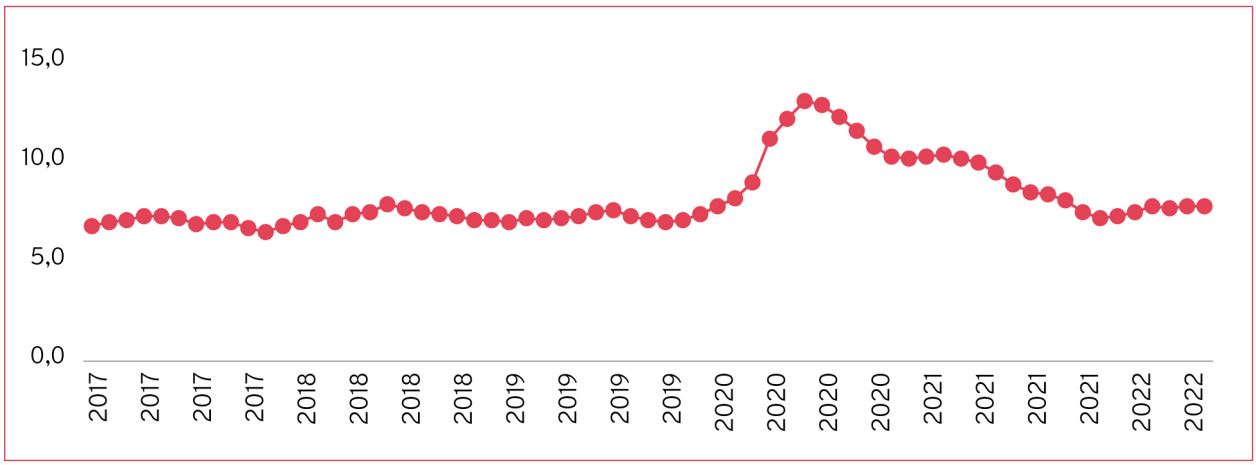


Fuente: Elaboración propia con datos de la "Encuesta Nacional de Empleo", INE, 2022.

De la misma forma, la **tasa de desocupación** de los últimos cinco años muestra en junio de 2020 su máximo registrado, momento en que llegó al 13,1 por ciento. A partir de entonces ha venido mostrando una tendencia al descenso, y este indicador se estima en 7,8 por ciento para mayo del 2022.

Gráfico 27

Tasa de desocupación trimestral (x 100 trabajadores), 2017-2022

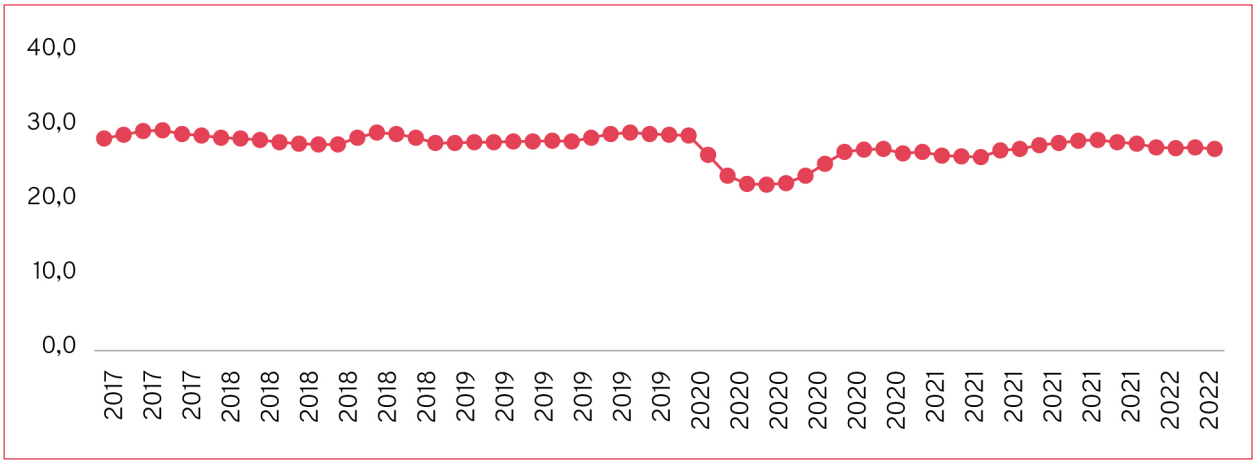


Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Nacional de Empleo, INE 2022.

Por otra parte, la tasa de ocupación informal observada en los últimos cinco años se ha mantenido sobre el 20 por ciento en el período: presentó su máximo observado del 29,6 por ciento en abril del 2017, su mínimo del 22,3 por ciento en junio del 2020 y se encontraba en un 27,1 por ciento en mayo de 2022.

Gráfico 28

Tasa de ocupación informal trimestral (x 100 trabajadores), 2017-2022

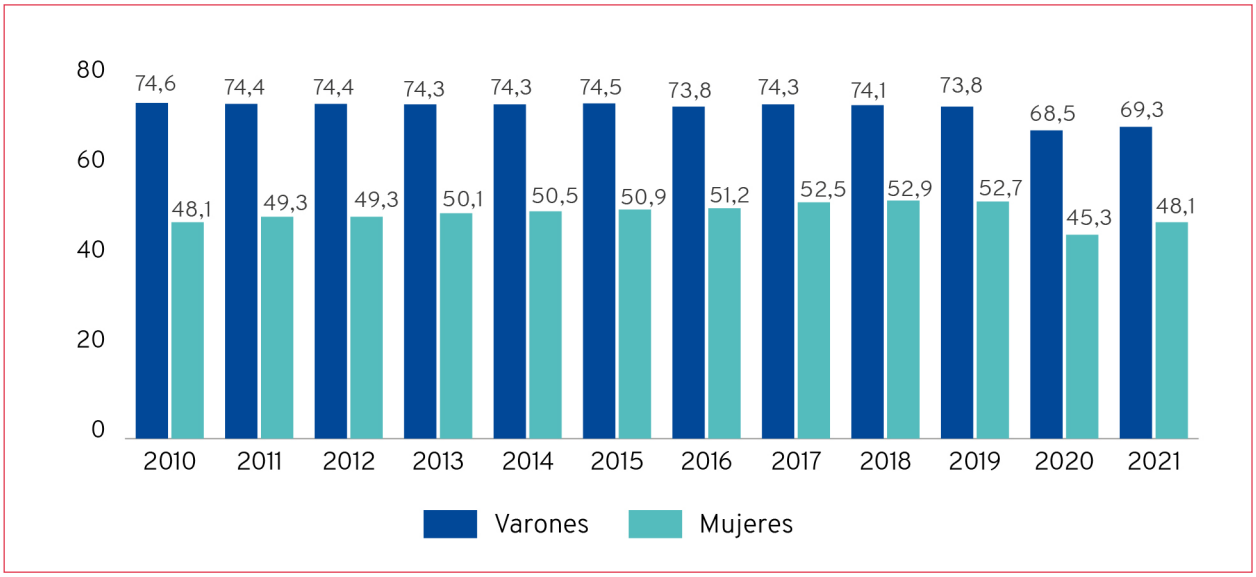


Fuente: Elaboración propia con datos de la "Encuesta Nacional de Empleo", INE, 2022.

En cuanto a la **tasa de participación laboral**, no se comporta homogéneamente por sexo, en tanto es regularmente mayor en varones que en mujeres, con una tendencia decreciente en los últimos años en el caso de los varones hasta situarla en un 69,3 por ciento y creciente en mujeres hasta 2019, cuando desciende bruscamente en el contexto de la pandemia, con una cierta recuperación en 2021, cuando se sitúa en un 48,1 por ciento, según puede verse en el gráfico 29.

Gráfico 29

Tasa de participación laboral (por ciento), 2010-2021

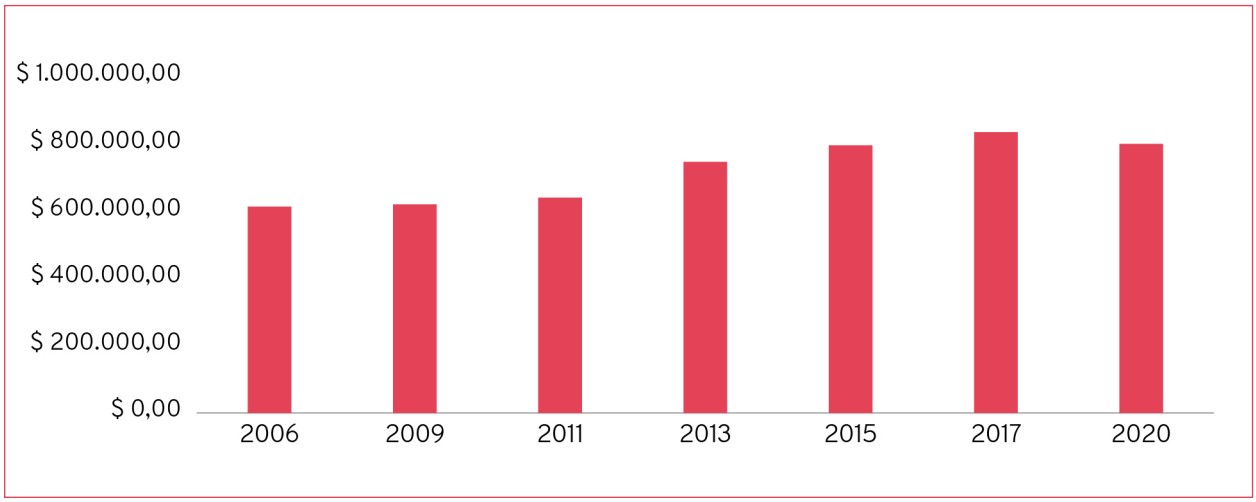


Se considera el trimestre móvil octubre-diciembre de cada año para la comparación.
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

El aumento del desempleo y la caída de la participación laboral, observados en el contexto del estallido social y la pandemia por Covid-19, también muestran un comportamiento similar en relación con la caída de los **ingresos** de las personas, respecto de los cuales se observa un decrecimiento en la mediana de ingresos individuales.

Gráfico 30

Mediana de ingresos 2006-2020

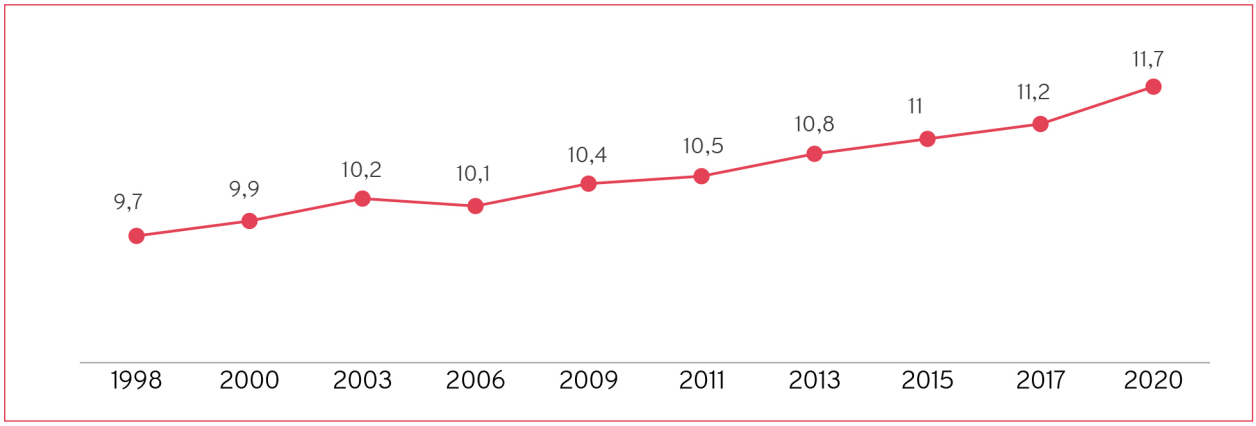


Fuente: Elaboración propia con datos CASEN/MIDESO, 2022.

Por otro lado, la población chilena ha experimentado un aumento sostenido en sus indicadores de **escolaridad**, que en el 2020 llegaron a una escolaridad promedio de 11,7 años, superior a los 9,1 años de 1992. Asimismo, la deserción escolar en la población de 14 a 17 años se ubica en 0,3 por ciento, lo que representa una baja sostenida respecto de sus mediciones en el año 2016 (0,9 por ciento) y 2017 (0,6 por ciento).

Gráfico 31

Promedio años de escolaridad, 1992-2020



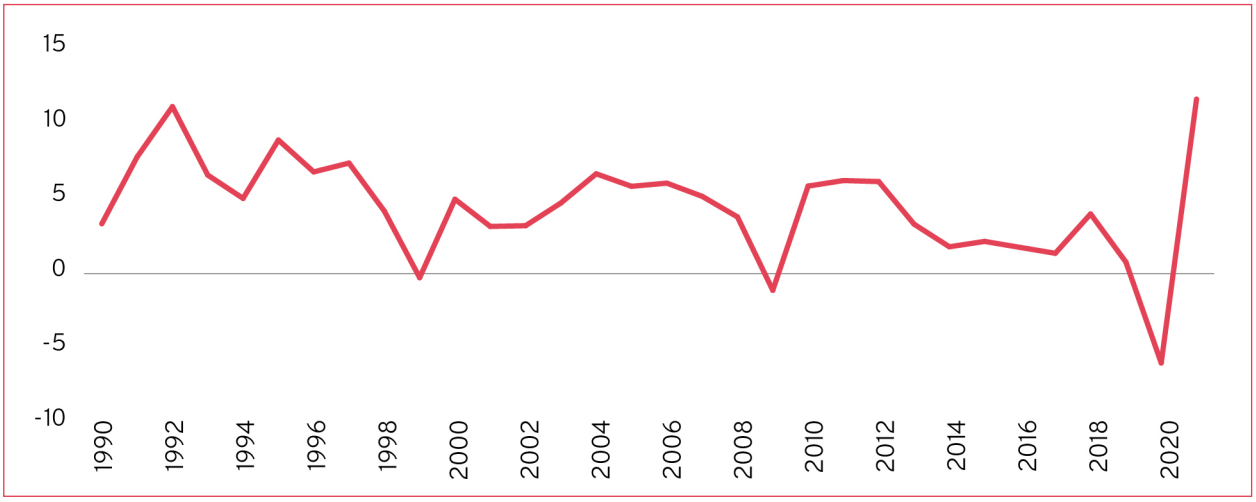
Fuente: Elaboración propia con datos CASEN/MIDESO, 2022.

13.3. Datos económicos

Si se compara el período de recesión de finales de los 2000 y el que ocurrió durante la pandemia por Covid-19, puede verse que la evolución del PIB chileno muestra comportamientos distintos. En efecto, tal como se observa en el Gráfico 32, tras la contracción experimentada en 2009, la tasa de crecimiento real del PIB se recuperó y promedió 4,0 por ciento anual entre 2010 y 2014. No obstante, entre 2015 y 2019, la economía se ralentizó a un promedio del 2,0 por ciento anual. En este contexto de un crecimiento económico menor, la pandemia supuso una fuerte contracción en 2020, con el consiguiente *efecto rebote* observado en 2021.

Gráfico 32

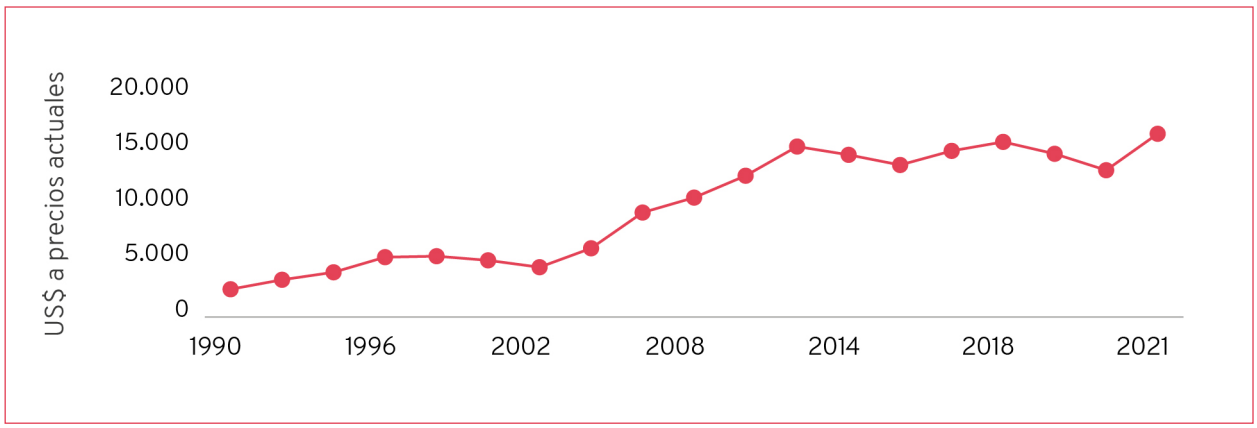
Evolución del PIB 1990-2021



Tasa de crecimiento anual porcentual del PIB a precios de mercado en moneda local, a precios constantes. Los agregados están expresados en dólares estadounidenses a precios constantes del año 2010.
Fuente: Elaboración propia en base a datos Banco Mundial, 2022.

Gráfico 33

PIB per cápita 1990-2021

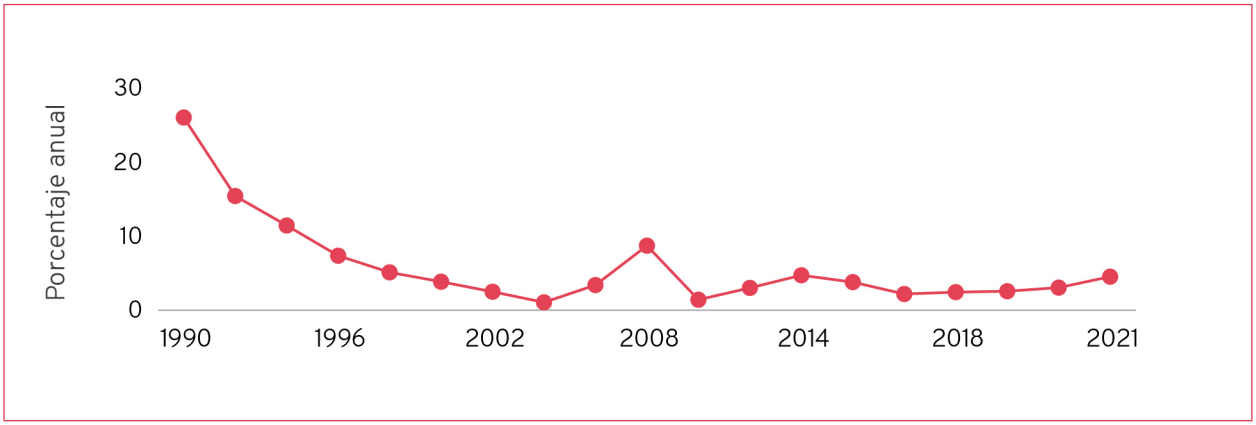


Fuente: Elaboración propia en base a datos Banco Mundial, 2022.

Los niveles de inflación en Chile se caracterizan por una fuerte caída desde el 26 por ciento en 1990 hasta el 1,1 por ciento en 2004, seguidos por un comportamiento estable en los últimos 10 años en torno al 3 por ciento y una tendencia al alza en los últimos dos años, con una tasa de variación del 4,5 por ciento en 2021 y con una tasa de variación anual del 13,1 por ciento a junio de 2022.

Gráfico 34

Inflación precios al consumidor, 1990-2021



Fuente: Elaboración propia en base a datos Banco Mundial, 2022

Finalmente, el comportamiento de la desigualdad en la distribución de los ingresos se ha mantenido estable en los últimos cinco años con un índice de Gini en 2021 de 0,46. Chile es en la actualidad el tercer país de la OCDE con la mayor desigualdad por ingresos, según este indicador, después de Costa Rica y México (OCDE, 2022).[756]

756. Estadísticas OCDE. Disponible en: https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/diferencia-ingresos.htm

14. Visiones tripartitas

Se presentan a continuación los resultados del componente cualitativo del presente perfil, que complementa y enriquece los hallazgos cuantitativos recopilados en las secciones anteriores.

Para ello, se llevó a cabo un estudio exploratorio cualitativo, con enfoque fenomenológico, utilizando las técnicas de entrevista individual y grupal en base a una pauta semiestructurada de preguntas y ámbitos de exploración, según definiciones acordadas previamente con las contrapartes técnicas.

Previo consentimiento informado y bajo los resguardos de la confidencialidad de la información, las entrevistas se grabaron en video y audio. Para el análisis de la información, se realizó una codificación abierta que ha permitido construir progresivamente categorías interpretativas, bajo el marco metodológico de análisis de contenido narrativo.

El análisis fue realizado en paralelo por dos investigadores y se triangularon los resultados, de modo de construir por consenso las categorías interpretativas finales. El foco de la sistematización se orientó a la identificación de fortalezas y áreas percibidas como debilidades o problemáticas por parte de los entrevistados.

Como se señaló en la sección introductoria, se realizó un total de 27 entrevistas, de las cuales ocho fueron individuales y 19 grupales. Así, se alcanzó un total de 72 participantes. Veintiséis entrevistas se realizaron a través de la plataforma *Zoom* y solo una entrevista se realizó de forma presencial. Nos remitimos al cuadro incluido en la introducción en el que se detallan las instituciones y número de personas entrevistadas, así como su distribución por género.

Podemos sistematizar dichas visiones tripartitas en torno a los siguientes grandes elementos del sistema nacional de SST:

Marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo

Un primer elemento que emerge de las entrevistas es la necesidad de modernizar o actualizar la legislación en materia de SST, de tal forma que responda de mejor manera a las transformaciones en el mundo del trabajo.

> *Si bien es cierto que el seguro que tiene Chile en materia de salud y seguridad en el trabajo de la Ley 16.744 es un buen seguro, sin embargo, yo diría que hay que actualizarlo. La Política nacional de salud y seguridad en el trabajo era una oportunidad para poder avanzar en profundizar esta ley y hacerle los cambios que requieren para poder de alguna u otra manera que ésta cumpla con las necesidades de las y los trabajadores* (Representante de organización de trabajadores).

A su vez, se observan debilidades en el componente preventivo del actual marco normativo y se plantea la necesidad de mejorar el marco regulatorio en esta materia. En este mismo sentido, se percibe la necesidad de elaboración de normativa específica que responsabilice al empleador respecto del diagnóstico inicial en materia de prevención de riesgos laborales.

> *Creo que la ley de accidentes del trabajo, por no ser un paraguas normativo de prevención sino un seguro, es muy vaga respecto a las acciones preventivas* (Representante de institución de gobierno).

> *Falta este marco en materia de prevención que indique que el empleador es responsable de este diagnóstico inicial de las condiciones de riesgo, porque esto facilitaría las acciones posteriores que tienen que tienen que ser planificadas en materia de prevención de riesgos laborales* (Representante de institución de gobierno).

Son varios los actores que destacan cómo la Ley Nº 16.744 y decretos asociados representan a un mundo productivo que ya no es el actual.

> *Cuando hablamos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, está enfocada a [la gran empresa] y claro, porque nació en el 68 (...), en un Chile totalmente distinto, industrializado, diferente hoy día que está más bien enfocado en temas de servicio. Por lo tanto, los riesgos son distintos y ya tenemos empresas que los promedios de trabajadores son muy mínimos, inferiores a los 25, inferior a los 10 trabajadores, que implica incluso el protocolo de riesgos psicosociales ISTAS-21. Entonces, yo creo que ahí más bien hay un desafío también a los señores legisladores, o sea, cómo hacemos que todas las partes, todas las partes del engranaje, logren también establecer y mirar el Chile que nos encontramos hoy día (...). Yo creo que hay que legislar de acuerdo a la realidad del trabajo hoy* (Representante de institución de gobierno).

Una de las percepciones que comparten actores de instituciones públicas y privadas del sistema, así como desde el sector empresarial, es la alta dispersión normativa que regula las obligaciones y derechos en materia de SST, lo cual se percibe como altamente engorroso y difícil de comprender y conocer en su totalidad.

> *La verdad es que uno de los grandes temas que nos vemos enfrentados en las materias de seguridad en el trabajo es la gran dispersión normativa que existe, lo que hace que finalmente tengamos que estar permanentemente revisando normativa que no es propia de la línea de trabajo, sino que de todos los actores; digamos que normativos y reguladores del sistema finalmente nos van impactando en esta dispersión* (Representante de institución de gobierno).

> *Claramente el problema es la falta de una sistematización de toda la normativa que existe en SST en un solo sistema normativo donde pudiera estar recopilado todo lo que existe hoy: hay que recurrir a normas de salud, al Código del Trabajo, al Código de Minería (...) Hay una dispersión que realmente hace muy difícil poder tener una respuesta certera sobre cómo resolver una situación particular* (Representante de organización de empleadores).

A este respecto, durante las entrevistas se recogió también la aspiración de una modificación más profunda del marco normativo, que se vincula con la necesidad de reconocer el espíritu originario de la formulación de la Política nacional de SST, ahora en línea con las recientes decisiones adoptadas tripartitamente en el marco de la OIT, y que reconocen el entorno de trabajo seguro y saludable como un derecho fundamental. Por esto es que algunas voces han llamado a reconocer la relevancia que requiere la seguridad y salud en el trabajo como un derecho constitucional.

> *La relevancia que requiere la salud en el trabajo como un derecho fundamental hoy día, hace poco reconocido por la OIT como tal, y creemos que la política debiera recoger esa modificación, esta innovación que se realiza respecto del estado en el que estábamos cuando estábamos desarrollando la primera versión* (Profesional y/o experto).

A su vez, la fragmentación normativa impacta en la percepción de la fiscalización en materia de SST.

> *Primero hay una dispersión de normativa, también hay un número importante, instituciones que no están articuladas, que fiscalizan y todos piden* (Profesional y/o experto).

Un desafío crucial para el marco normativo en SST es qué capacidad tiene de instalarse y validarse en el complejo y heterogéneo mundo de las micro, pequeñas y medianas empresas, que parece constantemente atravesado por una tensión entre el cumplimiento de las normas vigentes y el riesgo de fuga hacia la informalidad.

> *Muchas veces la misma regulación va poniendo más dificultad para la formalización, en la medida en que los costos laborales aumentan, en la medida en que los impuestos aumentan, en la medida en que las cotizaciones (...). Es muy difícil buscar el punto intermedio (...) Pero sí creo que es un tema a abordar y es muy complejo porque al final la idea es que el sistema pueda abarcar no la mayor cantidad, sino la totalidad de los trabajadores* (Representante de organización de empleadores).

> *En las empresas más pequeñas hay otras prioridades también, que es mantenerse vivas, en el fondo. Una empresa de 10 o 20 trabajadores de lo que se tiene que preocuparse en el corto plazo es de vender para poder pagar sueldos (...) Poner límites en las empresas más pequeñas es lo complejo* (Representante de organización de empleadores).

Bajo esta visión, un exceso de exigencias normativas podría convertirse en un incentivo para quedarse al margen, en la informalidad, dado que ese mundo informal consideraría las exigencias y controles impuestos por el Estado como un obstáculo a su desarrollo.

> *Primero no pagan patente, no tienen el control de nadie en Chile, porque la verdad es que nadie los controla, y tienen la ventaja de no pagar el 19 por ciento de IVA (...). Están prácticamente exentos del impuesto a la venta y, por lo tanto, el negocio de ser informal es gigantesco* (Representante de organización de empleadores).

Esta situación finalmente terminaría dividiendo el mundo laboral entre protegidos y desprotegidos.

> *[¿Qué ocurre] cuando hay trabajadores que el día de mañana tienen un accidente y no tienen previsión, no tienen salud, no tienen ningún resguardo, ninguna posibilidad de acceder a una pensión de invalidez? Claramente estamos mal entonces* (Representante de organización de empleadores).

▶ Marco institucional de la seguridad y salud en el trabajo

Parte de los actores entrevistados percibe la necesidad de fortalecer el protagonismo y la prioridad del tema de seguridad y salud en la institucionalidad pública. En particular, los entrevistados se refieren a la falta de prioridad y subalternidad que observan respecto de este tema en el Ministerio de Trabajo.

> *Siempre ha sido (...) el patito feo del Ministerio, el tema de la salud ocupacional* (Representante de organización de trabajadores).

Otro desafío que emerge es el relativo a la disponibilidad de recursos para instituciones públicas, incluidas las entidades fiscalizadoras.

> *Puedo tener todas las ganas, toda la convicción de mi rol público. Pero tengo fuertes restricciones presupuestarias* (Representante de institución de gobierno).

> *Dentro de una ley que es tan garantista y que tiene prerrogativas extensivas de derechos tan importantes como la Ley Nº 16.744, opera, en definitiva, un orden de mercado que, de una u otra manera, también complica el desarrollo de nuestras prerrogativas, en el sentido de que el Estado chileno está concebido dentro de esa noción de Estado subsidiario, como el Estado mínimo, (...) y nosotros tenemos problemas de dotación y de orden presupuestario en relación a las demandas que tenemos instaladas para llegar a todos los sectores vulnerables* (Representante de institución de gobierno).

Además, en la actualidad pareciera que la reforma previsional estaría copando las prioridades y los esfuerzos gubernamentales.

> *Los temas de salud y seguridad en el trabajo están radicados en el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Trabajo tiene otras grandes preocupaciones, yo diría que tienen que ver (...) hoy día [con] el tema de pensiones (...). Y va quedando de lado un poco todo lo que es salud y seguridad en el trabajo. Si le pregunta hoy día al gobierno, lo primero que le va a decir la ministra es que efectivamente primero se van a dedicar a sacar el tema de las pensiones y después nos vamos a preocupar con respecto a este tema. Y eso ha sucedido siempre* (Representante de organización de trabajadores).

En este sentido, emerge en los discursos de los representantes de las organizaciones sindicales la idea de crear un organismo independiente capaz de organizar y coordinar prioritariamente los temas de SST.

> *Por eso es importante que en la política discutamos que debe existir un organismo independiente que se preocupe de estas cosas (...), que se preocupe de la salud ocupacional, que haga las fiscalizaciones, cree la estructura legal, el rol de las mutualidades y tenga acento preventivo (...) En la medida en que estos temas sigan dentro del MINTRAB, va seguir siendo la preocupación menor dentro de todas las preocupaciones que tienen* (Representante de organización de trabajadores).

Un problema transversalmente reconocido a nivel institucional, y que se refleja también, como veremos más adelante, en el ámbito de la fiscalización, es la fuerte dispersión institucional, con una división de roles que dificulta acciones más articuladas en materia de SST.

> *Existe una división de roles, sobre todo [en cuanto a] los roles rectores y de fiscalización. Y esa división de roles (...) a veces hace que colisionen en el trabajo y lo hagan menos eficiente. Por mencionar algunas cosas, la SUSESO tiene un rol que jugar en cuanto a rector y regulador de la ley y hacia las mutualidades; pero también está la autoridad sanitaria; también está la inspección del trabajo; también está el SERNAGEOMIN, que es la institución pública que regula el sector de minería; también está la DIRECTEMAR, que regula todas las situaciones que se producen en el sector portuario y pesquero. Entonces, tenemos muchos actores y cada actor tiende a cumplir su rol y muchas veces se produce una falta de coordinación en el trabajo regulador y fiscalizador y eso también dificulta el poder encontrar los problemas y las brechas y resolverlas* (Profesional y/o experto).

Algunos se refieren a la fragilidad del trabajo intersectorial de coordinación en el ámbito público.

> *Escaso, la verdad (...) Y creo que mi diagnóstico es que no lo han tenido porque la articulación del sector público es difícil, o sea, nosotros estamos luchando constantemente por lograr articulación y es bien incipiente la noción de trabajo intersectorial* (Representante de institución de gobierno).

Por otra parte, al entrevistar a actores de instituciones públicas que tiene responsabilidades sustantivas en los temas de equidad de género, diversidad e inclusión, se percibe que las instituciones públicas que lideran en materia de SST fallan en su capacidad de incorporar estos temas de manera efectiva a espacios de diálogo social y de coordinación de iniciativas.

> *Está (...) muy disminuida la posibilidad de articulación con otros, o de reforzar algunos puntos de la política con otros temas que puedan surgir o con otras iniciativas. Yo creo que está como muy encapsulada (...) en la prevención de riesgos (...) y en la mayoría de los casos no es una persona que se sienta a la mesa cuando hablamos de los temas de género* (Representante de institución de gobierno).

Por otro lado, la búsqueda de estrategias para abordar los accidentes de trayecto emerge como un ámbito en el cual se estarían desarrollando sinergias positivas entre distintas instituciones del sistema, y específicamente entre el MINTRAB y la CONASET. El relato de los entrevistados enfatiza, de hecho, el compromiso que durante los últimos seis años el MINTRAB habría mostrado en esta materia.

> *He observado una mayor, mucho mayor, cercanía entre el trabajo que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la CONASET y con las temáticas que tiene CONASET en términos de prevención de los siniestros de tránsito, porque, en mi opinión, siento que el Ministerio de Trabajo ha entendido que hay una especie de alianza virtuosa ahí con respecto a lo que se puede hacer (...). Hemos tenido muy buena disposición, han llevado a cabo, por ejemplo, estudios de siniestralidad de accidentes laborales de tránsito y su prevención, como llevar a cabo perfiles para la prevención del consumo de alcohol y drogas en empresas que transportan personas* (Representante de institución de gobierno).

▶ Mecanismos de fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo

En relación con la fiscalización, se valora la existencia de una institucionalidad con instrumentos y programas específicos de SST y con un crecimiento significativo en el ámbito de la minería a partir del fortalecimiento en los últimos años del SERNAGEOMIN.

> *Hasta el día de hoy, donde prácticamente un tercio de las fiscalizaciones son de esta materia, por lo tanto cada día representan un mayor desafío, sobre todo también considerando que no solo se hacen las fiscalizaciones programadas o proactivas, que nosotros definimos hacer como institución, sino también las derivadas de las denuncias que ingresan a la institución, denuncias que también se han mantenido con leve alza durante el tiempo y que ya forma parte del quehacer permanente, de la institución del trabajo* (Representante de institución de gobierno).

Sin embargo, las percepciones sindicales muestran cierta desconfianza hacia la manera en que el sistema de fiscalización está operando, dado que, en su opinión, funcionan mayoritariamente de forma reactiva, cuando se producen alertas.

> *Las fiscalizaciones no son al azar: hay fiscalizaciones cuando el comité o el sindicato piden una fiscalización o cuando las tasas de siniestralidad suben de manera considerable. Pero hoy día que no tenemos esas tasas que sean preocupantes. la fiscalización no opera excepto bajo los otros parámetros* (Representante de organización de trabajadores).

Un problema percibido transversalmente respecto de la fiscalización está relacionado con la multiplicidad de actores que participan en su implementación, a quienes además se los percibe con capacidades, intereses y visiones diversas respecto del sentido y las formas de fiscalización. Aunque se han relevado experiencias positivas de coordinación, persiste una descoordinación y duplicidad de esfuerzos entre los múltiples actores.

> *Eso requiere naturalmente buscar puntos de encuentro que a veces no es tan fácil como decía; a veces cada institución tiene sus intereses y tiene sus formas de trabajo por sus competencias. Te pongo el ejemplo de DIRECTEMAR, que tenemos un convenio con ellos y que aun así no hemos logrado trabajar o instalar una metodología de investigación de accidente estándar (...), porque ellos también tienen el rol de policía marítima. Por lo tanto, en términos prácticos, dentro de su análisis de accidente, ellos también buscan culpables, buscan al infractor. Esa mirada (...) es distinta de la nuestra, que buscamos causas* (Representante de institución de gobierno).

> *Los intereses nuestros [son] avanzar hacia eso: estandarizar, unificar criterios y actuar de manera coordinada, también evitando el despilfarro de los recursos públicos (...) pero es un tremendo desafío, es súper difícil, pero estamos permanentemente tratando de construir puentes entre organizaciones* (Representante de institución de gobierno).

Para algunos representantes de organizaciones sindicales, esta situación genera desorden y tiene origen en la histórica y nunca solucionada superposición de las competencias concurrentes entre el MINTRAB y el MINSAL.

> *Hay un desorden (...) una pelea eterna entre dos ministerios que son el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo, o sea, ¿quién va a ir a fiscalizar qué? El MINTRAB no tiene especialistas para ir a fiscalizar un accidente de un derrame químico, ¿a quién le reclamo yo como trabajador, por ejemplo? Tengo que ir al MINSAL a través de las SEREMI, pues todos estos temas tienen que ver con contaminación de los ambientes de trabajo. Y el MINSAL no tiene la capacidad que tiene el MINTRAB para ir a fiscalizar todas esas situaciones* (Representante de organización de trabajadores).

Por eso, los entrevistados de este sector perciben la importancia de crear una institucionalidad distinta y específica sobre los temas de salud ocupacional.

> *En materia de fiscalización debe existir una entidad distinta, que saque los temas de salud ocupacional del MINTRAB y del MINSAL y que sea la que se preocupe de estas situaciones, que tenga las facultades y conocimiento en el ámbito de la fiscalización, modificación y creación del aparato legal, que le permita ir modificando la ley en la medida de que las situaciones vayan cambiando [y] las patologías ligadas al trabajo vayan modificándose* (Representante de organización de trabajadores).

Las organizaciones empresariales son las más enfáticas en señalar que este tema afecta primariamente a la funcionalidad de sus actividades productivas.

> *Tenemos una atomización de muchas autoridades para fiscalizar, y se debe tratar de unificar todo esto en una sola autoridad para evitar que vayan distintos fiscalizadores de distintos organismos públicos, cada uno con su misma materia (...) Por ejemplo (...) puede ir la SEREMI a revisar el tema de los baños y también puede ir la Dirección del Trabajo, oye, ¿por qué no se coordinan y que vaya uno en vez de ir los dos?* (Representante de organización de empleadores).

> *[Las grandes empresas] son un cliente preferente a ser fiscalizado (...) Al año, por ejemplo, hay empresas con 14 fiscalizaciones, es decir más de una mensual (...). Hay días en que tienen dos servicios dentro. Además, la disposición que uno debe tener cuando vienen (...) me pasa que viene un servicio que me dice "voy a estar toda la semana y póngase para mí", (...) entonces lo disruptivo que es* (Representante de organización de empleadores).

Esta dispersión de organismos fiscalizadores generaría tanto para grandes como para pequeñas empresas una falta de coherencia y certeza respecto de las maneras en que se deben abordar y solucionar los problemas de SST.

> *Y eso no da certezas de cómo hay que responder frente a situaciones específicas. Para mí, que soy abogado, el sistema de SST es muy engorroso, muy complejo, muy disperso, falta sistematización de todas maneras* (Representante de organización de empleadores).

A este respecto, el sector marítimo portuario también aporta apreciaciones similares, dado que en caso de accidentes fatales se pone en marcha una máquina investigadora y fiscalizadora que no es capaz de actuar con seguridad.

> *Los tres organismos investigamos distinto, hacemos informes distintos y se aplican medidas prescriptivas distintas (...) Y esto puede tener consecuencias negativas para los trabajadores y para la empresa porque un organismo le dice "usted necesita poner una medida efectiva en 10 días", y nosotros le decimos "pare la faena" y otra institución le dice "no, en 10 días más" (...)* (Representante de institución de gobierno).

En este sentido, ha sido altamente valorado por parte de las empresas el Formulario Único de Fiscalización (FUF), elaborado de manera conjunta entre los Ministerios del Trabajo y de Salud para fiscalizar las medidas preventivas frente al contagio por Covid-19 en los lugares de trabajo.

> *Fue una herramienta preventiva y que permitió (...) trabajar con las empresas contratistas y así exigir una homologación no solo como mandantes, sino también para cada una de nuestras empresas colaboradoras. Ahí hay un súper buen ejemplo de lo que se puede hacer para poder hacer un seguimiento* (Representante de organización de empleadores).

El impacto positivo de esta iniciativa ha sido tal que en 2022 se ha decidido replicarlo en el sector marítimo portuario, elaborando un Formulario Único de Fiscalización Portuaria (FUFP), actualmente en fase de depuración, mediante el cual será posible armonizar las normativas de las cuatro principales instituciones que se mueven en el sector. Sin embargo, para algunos entrevistados, el FUF se percibe todavía como un ejemplo aislado.

> *Se necesitan muchas más de esas coordinaciones para poder entregar certeza y esto tanto a los empleadores como a los trabajadores* (Representante de organización de empleadores).

Los problemas hasta aquí detectados se encontrarían además relacionados con la presencia de una disparidad de criterios y estándares de fiscalización entre sectores e incluso al interior de una misma institución.

> *Ha habido casos de criterios disímiles entre organismos de distintas regiones, por localidad, empresas que tienen una misma política a nivel nacional, en distintas plantas enfrentan disparidad de criterios dados por las Direcciones Regionales de los distintos fiscalizadores; entonces es un tema a trabajar no solo porque hay distintos organismos*

fiscalizadores sino porque dentro de un mismo organismo fiscalizador puede haber diferentes criterios que generan bastantes desafíos y problemas a las empresas a la hora de poder enfrentar este tipo de fiscalizaciones (Representante de organización de empleadores).

Otro desafío es la percepción de brechas de cobertura en la tarea de fiscalización, lo que estaría relacionado con la escasez de recursos, tanto humanos como materiales, para el trabajo operativo.

> *Existen brechas de cantidad de personas, pero también de expertise, o sea (...) como hay pocas personas y tienen alta carga de trabajo, tampoco hay tanta posibilidad de estar capacitándolos permanentemente en los protocolos, entonces hay principalmente brechas de recursos humanos y también de recursos físicos. Hay lugares en el sur, en el norte, donde tú quieras, con distintas dificultades, por ejemplo (...) para los temas de traslado tiene que rentar camioneta y muchas veces los recursos disponibles no les alcanzan para la totalidad de fiscalizaciones propuestas* (Representante de institución de gobierno).

Y esta debilidad respecto de la calidad de las fiscalizaciones no solo tiene que ver con una falta de competencias y capacitación de los inspectores sino que también estaría relacionado con una falta de facultades -en el marco de una fragmentación de las responsabilidades-, así como con la ausencia de instrumentos o normativas específicas por tema o tipo de empresa.

> *Nosotros tenemos competencias, sí, pero no tenemos instrumentos para medir decibeles, entonces tenemos que derivar al organismo competente que pueda medir (...). Entonces ahí, (...) el fiscalizador queda un poco atado de manos. No tenemos el instrumento específico en terreno, entonces nos toca derivar a quien corresponda, y es el organismo administrador generalmente quien se hace cargo de esto* (Representante de institución de gobierno).

> *La expertise de todos no es la misma y hay problemas que son muy complicados en las empresas (...)* (Representante de institución de gobierno).

También se recoge la percepción de mejorar la capacidad disuasiva de las sanciones, en particular en la minería.

> *Tener alguna facultad de imperio (Sic), como tienen otros servicios (...) mejorar el tema sancionatorio (...), elevar los montos de las multas que no se condicen con la capacidad económica que tienen las faenas mineras en cuanto a seguridad minera* (Representante de institución de gobierno).

Adicionalmente, desde la perspectiva de los representantes del sector empresarial, se espera que la fiscalización incorpore lógicas de asistencia y apoyo y no meramente punitivas.

> *Hace algunos años atrás, en la Dirección del Trabajo se creó algo muy bueno que se llamó fiscalización asistida, en que el ánimo de la fiscalización era otro. Antiguamente, las fiscalizaciones eran que iba el fiscalizador con ánimo de cursar multas (...). Y se cambió el foco de eso, que fue ir a formar, a ayudar. "Oiga, está esto (...), sabe que no está bien, sabe que dentro de dos semanas voy a volver para tratar de que corrija, que mejore". Una especie de acompañamiento. Y eso se valora y se agradece mucho* (Representante de organización de empleadores).

Desde el sector empleador minero, por ejemplo, se valora el papel del SERNAGEOMIN, más interesado en analizar los problemas y encontrar soluciones, en comparación con la DT y las SEREMI que aún son percibidos como más interesados en cursar multas.

La inspección del trabajo y las SEREMI de Salud (...) están en un rol mucho más hacia el sumario (...) que hacia un rol preventivo y colaborativo (Representante de organización de empleadores).

La fiscalización resulta un tema muy sensible para el ámbito de la micro y pequeña empresa, que vive una constante tensión entre cumplimiento de las normas vigentes, incluidas las de SST, y la decisión de no formalizarse, de quedarse en la informalidad. En este sentido, los representantes de este sector sugieren que los organismos fiscalizadores deberían idealmente dedicarse a enseñar y a apoyar, de modo de ayudar a que las microempresas cumplan. La sanción, al contrario, empujaría a muchos microempresarios a elegir el camino de la informalidad, para escaparse de esos controles.

Generalmente a los funcionarios en este país les falta mucho (...) Yo diría que muchos quieren hacer mérito y quieren ir con su cuaderno con notificaciones y las notificaciones están asociadas a sanciones económicas y usted le dice "no se preocupe, puede apelar"; pero para apelar necesita un abogado; entonces, lejos de ayudarlo, le está creando problemas, por lo tanto, le está diciendo "mejor no se formalice" (Representante de organización de empleadores).

▶ Diálogo social en seguridad y salud en el trabajo

En esta materia, emergen valoraciones positivas respecto de la existencia de algunos espacios de diálogo social, algunos de los cuales han logrado sostenerse en el tiempo.

Generan acciones, generan programas de trabajo, influyen también sobre algunas líneas de acción del [servicio]. Yo creo que son un gran instrumento de diálogo social en el país y, sobre todo, en la institución. Ahora, también dependen un poco de la conducción que pueda tener la Dirección Regional en particular y la importancia que se le dé o la concepción del diálogo social que se tenga o no se tenga o en el territorio (Representante de institución de gobierno).

Las organizaciones de empleadores valoran positivamente aquellos espacios de diálogo en que pueden construirse consensos y confianzas entre los actores. Es el caso del Consejo Superior Laboral, en el cual, junto con organizaciones sindicales y gobierno, han discutido sobre distintas temáticas del mundo laboral, tales como los temas previsionales, e incluso han adoptado un acuerdo con tres centrales sindicales para determinar ciertos elementos de la reducción de la jornada laboral.

Un ejemplo particularmente fructífero de diálogo social para las organizaciones de empleadores son los temas de capacitación. En el sector minero, por ejemplo, se valoran las instancias existentes de intercambio con SERNAGEOMIN o la acción de los CORESEMIN, los cuales, convocando a distintos actores -empresas mineras, contratistas, mutualidades y organizaciones de trabajadores-, han logrado generar acciones positivas respecto de la pequeña minería y de los centros educacionales.

Generan un espacio en el cual ese tipo de discusión se puede dar a nivel regional y con menos carga reivindicativa (Representante de organización de empleadores).

Al mismo tiempo, estas valoraciones positivas conviven con la percepción de una preocupante falta de continuidad y efectividad de la mayor parte de procesos de diálogo social. Esta situación podría deberse en parte a la escasez de equipos humanos de trabajo y a la falta de competencias suficientes para implementar y sostener este tipo de espacios de construcción de acuerdos.

El enfoque es tal vez segmentado; o sea, para implementar acciones de diálogo social, nosotros no recibimos más, es decir, no tenemos una visión interdisciplinaria en que

> *hablamos de fiscalización, podemos generar nosotros o ir implementando instancias de diálogo* (Representante de institución de gobierno).

Por parte de algunas organizaciones empresariales se percibe en las contrapartes sindicales una falta de competencias técnicas para el diálogo social que habría obstaculizado el logro de acuerdos y entendimientos en materia de SST. Más que en los sindicatos de empresa, este problema se encontraría en las organizaciones de nivel superior, como federaciones o confederaciones.

> *A nivel de federaciones de trabajadores, no hemos tenido una buena experiencia (...) hay una falta de cómo saber abordar el tema* (Representante de organización de empleadores).

Las contrapartes sindicales tienen apreciaciones distintas al respecto. Por un lado, señalan que el diálogo social ha sido instrumentalizado y ha quedado prisionero de la proactividad del gobierno de turno, de modo que ha perdido credibilidad.

> *El diálogo social es necesario en muchas áreas y en Chile se ha venido instrumentalizando del punto de vista ideológico y dependiendo de la ideología política del gobierno de turno va a haber más disposición a empujar a los empresarios a que tengamos este diálogo o no. Este ha sido un patrón de conducta en estos años y esto ha afectado la credibilidad y el diálogo social* (Representante de organización de trabajadores).

Por otro lado, una parte de las organizaciones sindicales con representación nacional se siente excluida de algunos de estos espacios y resiente su falta de participación, lo que deriva en un juicio muy crítico respecto de la efectiva implementación del tripartismo y del diálogo social en esta materia.

> *En los hechos, la verdad es que hay poco diálogo social, hay un diálogo muy sesgado, (...) es un diálogo en que se segrega a algunas organizaciones sindicales (...) y se hace solamente con una organización que es la CUT (...). Hay una lógica ideológica en el trato con el mundo del trabajo y este es un problema porque el mundo del trabajo es diverso (...) cuando se le exige al mundo sindical "o te comportas de esta forma o no te convoco": ahí se está rompiendo el tripartismo* (Representante de organización de trabajadores).

La misma percepción de exclusión de procesos de diálogo social más robustos es señalada por parte de algunos representantes de la pequeña y microempresa que, a pesar de su importancia en la generación de empleo, se sienten poco considerados respecto a organizaciones que representan preferiblemente a sectores productivos de mayor tamaño.

> *El Ministerio del Trabajo se ha reunido con la CPC, que representa a la gran empresa, y la CUT, que representa sobre todo a los trabajadores del sector público. La empresa pequeña genera a lo menos el 50 por ciento del empleo formal. Sin embargo, las grandes opiniones las dan ellos* (Representante de organización de empleadores).

Asimismo, se percibe una falta de priorización de este tema en el interior de las organizaciones sindicales, así como de incorporación de los temas de SST en las negociaciones colectivas entre sindicatos y empresas.

> *Hay que entender que la salud y la seguridad en el trabajo son como el patito feo de las preocupaciones del mundo sindical (...). No es la prioridad. Cuando nos acordamos es básicamente cuando nos toca muy de cerca una desgracia, en términos de muerte o bien de algún accidente grave que deje muy mutilado a alguien* (Representante de organización de trabajadores).

> *Si uno ve los instrumentos colectivos de diferentes sindicatos, yo diría que, si uno revisa 100, no más de dos [instrumentos] tienen puntos asociados a la SST. Ahí hay un desconocimiento de que estos temas pueden ser parte de la negociación colectiva, y eso para el sector público y privado* (Representante de organización de trabajadores).

En este mismo sentido, una parte de las organizaciones sindicales entrevistadas percibe que esta ausencia de la SST en la negociación colectiva estaría relacionada con la existencia de una institucionalidad de salud ocupacional que se entiende y percibe por los propios actores sociales como responsable y canal de resolución de este tipo de materias.

> *Es un tema que permanentemente está ausente y tal vez sea porque, como el sindicato tiene capacidades para demandar el cumplimento de la ley, quizás no estimamos necesario poner el cumplimento de la ley en la negociación, entendiendo que hay una ley que cubre las necesidades* (Representante de organización de trabajadores).

En relación con los comités paritarios, los entrevistados representantes del sector empresarial los perciben como espacios positivos en los cuales poder lograr acciones concretas y que representan un aporte a la construcción de espacios laborales saludables.

> *Lo que se analiza son estrategias, acciones, medidas a nivel de la empresa y tienen objetivos muy determinados, muy específicos, lo que evita las desviaciones* (Representante de organización de empleadores).

Por esta razón, estas mismas organizaciones de empleadores reconocen la necesidad de potenciar estos comités y fortalecer su posicionamiento en las empresas, ya que podrían jugar un papel mucho más significativo en aquellas empresas o faenas que cuenten con menos instrumentos preventivos.

> *No todas las empresas y no todas las faenas tienen departamentos de riesgos y el comité paritario cumple ese rol. Y ese rol hay que seguir enseñándolo. Creo que ahí hay un trabajo importante* (Representante de organización de empleadores).

Por su parte, las organizaciones sindicales y algunos servicios públicos observan fragilidades en el rol de los representantes de los trabajadores en los comités paritarios, producto de la inseguridad laboral, limitaciones del fuero, escasez de información y formación y falta de atribuciones.

> *Son casi de carácter consultivo, son un león sin dientes (...) Los comités sí colaboran, pero tienen pocas competencias (...) Muchas veces, para llevar adelante situaciones de seguridad y para que se materialicen, implica ponerse serios con la empresa y cuando tú no tienes un fuero, tú empiezas a poner tu cargo a disposición una vez que se haya terminado tu actividad, entonces hay un tema ahí que le resta solvencia* (Representante de organización de trabajadores).

> *Al comité paritario hay que dotarlo de fuero o protección porque ahora hay un puro trabajador que tiene fuero, entonces es re poco lo que podemos hacer* (Representante de organización de trabajadores).

> *Pensando en los comités como instancias (...) cuando yo era fiscalizadora estas actas eran bastante rudimentarias y no daban cuenta de los procesos que deben vivirse al interior de la empresa* (Representante de institución de gobierno).

Es por esto que, el sindicato es visto como un actor que tiene mayores oportunidades de llevar a cabo acciones efectivas en estas materias.

> *Yo creo que el rol dentro de la empresa lo cumple mucho más el sindicato, que tiene las capacidades, la solvencia en términos de independencia, para poder demandar el cumplimento de la normativa de seguridad* (Representante de organización de trabajadores).

> *Ahora, ¿qué hacemos nosotros? Como sindicatos, les decimos a los trabajadores que un par de dirigentes sindicales tiene que entrar al comité paritario dentro de los titulares así quedan los tres representantes para generar más presión o que no tengan el temor de que mañana puedan ser despedidos por su labor* (Representante de organización de trabajadores).

Además, desde el sector de los trabajadores se percibe una desconfianza en los procesos eleccionarios de los comités paritarios. Todo esto determinaría un desequilibrio en las relaciones entre estos los representantes y su empleador, que afectaría las posibilidades de trabajar de manera más efectiva por la seguridad y la salud de los trabajadores.

> *Los comités paritarios no pueden hacer los procesos eleccionarios a la mano del empleador, tiene que ser a la mano o de la Dirección del Trabajo o los ministros de fe y el resultado de la elección sea como tiene que ser (...) porque hay empresas que son buenas pero hay otras empresas que les gusta manipular este tipo de cosas y los comité paritarios viven solamente entre cuatro paredes y solamente cuando se acuerdan o cuando el prevencionista quiere hacer un acta* (Representante de organización de trabajadores).

Con todo, estos mismos actores perciben la necesidad de fortalecer sus competencias, atribuciones y ampliar sus objetivos, y fortalecer así, a su vez, las sinergias entre las organizaciones sindicales, por ejemplo, lo que implicaría la puesta en marcha de procesos formativos más robustos en temáticas de SST desde el mundo sindical. Tal sería el caso de una escuela nacional sindical en SST.

> *Me da la impresión de que hay un león sin dientes ahí y que se fortalece con el trabajo conjunto con los sindicatos* (Representante de organización de trabajadores).

> *A nivel de contenidos, la escuela debe venir a suplir todas las brechas que caracterizan a los trabajadores en SST. Por ejemplo, al CPHS le corresponde la investigación de un accidente. Si tú preguntas de norte a sur en este país, ¿cuántos miembros representantes de los trabajadores saben investigar un accidente? No hay, entonces la escuela debe venir a suplir esa situación. ¿Quién investiga? Finalmente es el encargado en seguridad de la empresa, pero (...) como es pagado por la empresa, la culpabilidad recae siempre en el trabajador (...)* (Representante de organización de trabajadores).

Un desafío que el mundo sindical identifica respecto de los comités paritarios tiene que ver con su ausencia en las empresas micro y pequeñas, debido al mínimo de 25 trabajadores establecido por la ley, por lo cual emerge la propuesta de extender la representación de los trabajadores en materia de SST a empresas a partir de ocho trabajadores.

> *Hoy en día buena parte de los empleos están en pequeñas empresas y existe el límite de que los comités paritarios solo existen en empresas de más de 25 trabajadores. Por lo tanto, todos los que no tienen 25 trabajadores no tienen participación en SST. Por eso, también ésta es una modificación que la CUT propone, específicamente que cada ocho trabajadores haya un miembro, alguien que se preocupe de estos temas por parte de los trabajadores* (Representante de organización de trabajadores).

▶ Política y Programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo

Diversos actores del sector público, empresarial y sindical valoran positivamente el proceso de construcción tripartita de la Política y entienden la participación de los actores sociales como un buen marco de principios para la SST.

> *El que se le diera un rol especial a los trabajadores en esta Política, yo creo que es muy relevante, (...) la participación de los trabajadores en todo lo que tenga que ver con el desarrollo de la normativa en materia de prevención. Ellos son los conocedores obviamente de su trabajo, por lo tanto, siento que uno de los temas fundamentales en todo lo que tiene que ver con la política y el programa es este rol que se le da a los trabajadores* (Representante de institución de gobierno).

Desde el sector público se percibe, de manera particular, que la Política y el Programa han contribuido a mejorar la visibilidad del tema y a una mayor coordinación intersectorial.

> *Para nosotros fue muy importante la publicación y promulgación de la Política nacional y del Programa porque visualiza, sensibiliza. Creo que es un cumplimiento de obligaciones internacionales importantes, de ir avanzando (...) Desde un punto de vista más concreto, creo que la Política y el Programa ayudaron a focalizar el camino, a marcar el camino de cuáles eran las motivaciones, los principios, objetivos, las metas (...) Al menos nos vimos muy enfocados hacia el cumplimiento de aquella meta* (Representante de institución de gobierno).
>
> *Creo que organizó un poco más la coordinación en las instituciones, pero creo que queda mucho por avanzar al respecto* (Representante de institución de gobierno).
>
> *Es un trabajo que se ha ido profundizando con el tiempo (...) Hemos tenido una muy buena coordinación con los otros servicios, hemos tenido escucha activa y la voluntad de levantar proyectos en conjunto (...) Tengo la impresión de que es un sistema que ha crecido y mejorado y que ha existido diálogo* (Representante de institución de gobierno).

Ahora bien, se detecta un cierto desconocimiento respecto de contenidos y avances de la Política y del Programa, especialmente en el sector trabajador.

> *Yo desconozco los contenidos de esa Política, por lo tanto, malamente te podría indicar si ha habido efecto o no* (Representante de organización de trabajadores).

Además, algunos actores perciben que la Política pecó de falta de concreción y que ha logrado un escaso impacto.

> *Si tú me preguntas objetivamente cuál fue el impacto que tuvo, la verdad es que no fue mucho* (Representante de institución de gobierno).
>
> *Fue un aporte, pero me cuesta verlo traducido en hechos concretos* (Representante de organización de empleadores).
>
> *Yo he visto poco impacto* (Representante de organización de empleadores).

Para el sector minero, parece ser mucho más significativa la existencia de una normativa específica de seguridad minera a la hora de incidir en los comportamientos de las empresas que una Política que representa un marco demasiado genérico.

> *La Política viene a ser un marco, pero el Reglamento es mucho más detallado y preciso y bajo ese marco se fiscaliza a las empresas mineras. El Reglamento es mucho más tangible.* (Representante de organización de empleadores).

Asimismo, perciben que la Política no ha tenido mecanismos de gestión y seguimiento de los compromisos, ni ha logrado mantener involucrados a los actores sindicales y empresariales.

> *El interés de la Política era lograr una cierta coordinación a nivel de acciones desde el gobierno y desde las organizaciones gremiales para retroalimentar el sistema. Ahí no hemos sentido nosotros como sector una participación muy grande (...) No hemos sentido esa acción proactiva* (Representante de organización de empleadores).

Por otra parte, desde la perspectiva de las organizaciones sindicales, se percibe una importante discontinuidad en la implementación de la Política y el Programa a partir de marzo de 2018. Se considera que esto se debe probablemente a razones de carácter político, pero también a los efectos de la pandemia por Covid-19.

> *Nosotros no tenemos una buena opinión sobre la Política nacional. A partir del segundo mandato de Piñera, esto quedó absolutamente botado, incluso en el Consejo Consultivo que se creó a tal efecto (...), la administración de Piñera puso a cualquier persona ahí que incluso no era dirigente sindical, y entonces tuvimos ahí una mala experiencia* (Representante de organización de trabajadores).

Esta visión es compartida por parte de otros actores, quienes sin embargo destacan que, aunque menos intensamente, estos temas nunca se han dejado de trabajar.

> *Hay períodos que tienen que ver con los ciclos políticos en que son distintos los tonos y la intensidad con la que se trabajan esos temas, pero en el fondo no se dejan de trabajar* (Representante de institución de gobierno).

En relación a compromisos temáticos específicos de la Política y el Programa, desde las instituciones públicas que lideran las iniciativas en materia de equidad de género se percibe que la Política de SST está ausente de sus conversaciones y actividades.

> *En las conversaciones que yo tengo, generalmente con las organizaciones, no aparece nunca nombrada, por ejemplo, la Política de salud y seguridad en el trabajo. No, nunca, yo creo que aun teniendo altas posibilidades de hacer ahí varios match entre la norma de igualdad de género y la Política, no aparece como como una alternativa en el marco de las conversas que tenemos* (Representante de institución de gobierno).

Por otra parte, se percibe que la Política no incorporó el tema de los trabajadores informales como parte de sus prioridades y que encomendó funciones de fiscalización a las mutualidades, lo que entra en tensión con su autopercepción como entidades asesoras y colaboradoras de la empresa.

> *Tenemos al final 2,8 millones de trabajadores informales, que para efectos de estadística (...) son trabajadores (...) pero ellos no están protegidos y no puede ser que la Política no los considere, es decir, la Política, cuando establece sus metas, sus procedimientos, etc., la verdad es que solo actúa sobre los trabajadores (...) formales* (Profesional/experto).

> *En la Política (...) se estableció que las mutualidades tuvieran un rol de fiscalización. Para nosotros eso fue (...) en desmedro de nuestro rol. Nosotros somos organismos asesores y no organismos fiscalizadores* (Profesional y/o experto).

Para algunos actores sindicales, la decepción respecto de la implementación de la Política está relacionada con el compromiso frustrado de modificar profundamente el complejo tema de la calificación de enfermedades profesionales.

> *A nosotros nos interesa mucho el aspecto de cómo se califican las enfermedades profesionales en nuestro país y ese es un aspecto que propusimos en los diálogos anteriores (...) En nuestro país, hasta por lo menos el año antepasado, el 95 por ciento de enfermedades musculoesqueléticas son rechazadas y hoy día con la nueva información es el 90 por ciento. Es decir, hemos avanzado muy poco (...) La mugre la estamos escondiendo bajo la alfombra y la Política nacional debería ir resolviendo esa cuestión más preocupante hoy día* (Representante de organización de trabajadores).

Es interesante notar que otros actores invitan a una mirada menos orientada a sacar balances desde 2016 de la Política nacional y más a considerar los grandes cambios que el mundo del trabajo ha vivido durante los últimos años, especialmente como consecuencia de la pandemia. La difusión e instalación de nuevas modalidades de trabajo a distancia, en particular, representa un escenario totalmente nuevo para la Política, que no se hubieran podido planificar al momento de su elaboración.

> *Es difícil poder hacer un diagnóstico de todo lo que ha pasado en este período de tiempo. El momento en que se elaboró la Política nacional era muy distinto a lo que vivimos después, donde tuvimos una pandemia en el mundo, en que tuvimos que implementar medidas para seguir funcionando, para que no se perdieran puestos de trabajo, para asegurar que las personas pudieran seguir desarrollando sus actividades sin poner en riesgo a su salud, sin poner en riesgo su vida, su sustento económico* (Representante de organización de empleadores).

Por eso, más que juicios positivos o negativos, el llamado es a visualizar los importantes desafíos que hay que considerar en el proceso de revisión y actualización de la Política y el Programa nacional de SST.

> *Por lo tanto, el tema de SST deberá enfocarse de manera distinta a la que tradicionalmente tuvo, cuando era más nítido definir el lugar donde se prestaban los servicios: una oficina una industria, un lugar físico donde estaban todos los trabajadores. El ámbito de las responsabilidades de cada uno de los actores, tanto de empleadores como de los trabajadores, va a haber que establecerlo, limitarlo, habrá que establecer un marco, habrá que definirla de manera distinta y limitarla, para que haya certeza de como poderlo gestionar de la mejor manera* (Representante de organización de empleadores).

▶ Servicios de salud en el trabajo

▷ Asistencia técnica

Algunos representantes del mundo sindical cuestionan la eficacia de las acciones preventivas de los organismos administradores.

> *[La ley] les asigna [a los organismos administradores] un rol fundamental en materia preventiva y yo siento que ahí, en términos preventivos, no hay políticas efectivas de parte de las mutualidades para anteponerse a las situaciones. Además, las sugieran o no, el empleador puede tomarlas o no puede tomarlas, no tiene ninguna obligación de cumplirlas, como pasó en el caso de la mina San José* (Representante de organización de trabajadores).

Emergen, además, de las entrevistas, las limitaciones en la implementación de la asistencia técnica por parte de los organismos administradores en las empresas de pequeño tamaño, comenzando por las dificultades que encuentran para lograr, por ejemplo, la designación de una contraparte técnica responsable de la SST.

> *Entonces es muy común que nosotros, al ir a asesorar a una empresa PYME, no tenemos una contraparte evidente a quien asesorar. Entonces cuesta. Tenemos que invertir varias interacciones, varias instancias con los empleadores para que designen a un responsable de seguridad en el trabajo* (Profesional y/o experto).

En este mismo sentido, la dispersión y diversidad de centros de trabajo, así como su desinformación sobre estas materias, dificulta la prestación de asesorías efectivas.

> *Desde mi perspectiva, [la asistencia técnica] es un poco débil en las empresas más pequeñas (...) y en las microempresas* (Representante de institución de gobierno).

Se identifica también, desde la perspectiva de las organizaciones de expertos en prevención de riesgos, una desvalorización de su rol y una subutilización de las capacidades del prevencionista en las empresas, en las que dedican una parte importante de su tiempo a trámites documentales en lugar de dedicarlas al trabajo operativo. Esto tiene un particular efecto negativo en las empresas medianas y pequeñas.

> *En las empresas hoy en día el rol del prevencionista está reducido a un profesional que se dedica a llenar planillas y a entregar EPP (...) para cumplir con una eventual fiscalización. [El prevencionista] puede llegar con la mejor preparación del mundo, pero la empresa no necesita un tipo tan preparado, no lo ve así. Necesita alguien relativamente barato y que cumpla con [la legislación]* (Profesional y/o experto).

> *El problema que tenemos es que la prevención tiene pocas horas de trabajo, pocas horas de puesta en escena en la empresa, donde el 80 por ciento de las empresas no cuenta con ese servicio especializado en materia de prevención de riesgos laborales* (Profesional y/o experto).

Desde el mundo sindical, se cuestiona la falta de independencia entre el asesor en seguridad o prevencionista de riesgos y la empresa, situación que va generando mecanismos perversos, que terminan perjudicando la seguridad y salud de los trabajadores y el prestigio del sistema.

> *Los empleadores son los que pagan al encargado de seguridad y eso determina que éstos se sientan presionados para no declarar enfermedades profesionales o no declarar accidentes del trabajo y para enviar trabajadores, bajo cierta coacción, a que se atiendan bajo su plan de salud, dado que el puesto de trabajo de la seguridad depende del empleador de turno (...) Por lo tanto, ganan las empresas y gana la mutual porque se mantiene la tasa baja* (Representante de organización de trabajadores).

Asimismo, desde la perspectiva de los profesionales, se observa la necesidad de ampliar el ámbito de actuación de los expertos en prevención, no solo en las grandes empresas con departamentos de prevención, sino también en aquellas empresas con un menor tamaño.

> *Creo que, si se incorporara la obligatoriedad de tener expertos y profesionales de salud ocupacional dentro de las empresas, haría que también, como [ocurre en] las empresas más grandes (...), se pudiera ser un poquito más equitativo en la prestación de prestaciones preventivas de parte de las mutualidades* (Profesional y/o experto).

▷ Vigilancia ambiental y de la salud

Desde la institucionalidad pública se percibe que proceso de desarrollo y actualización de protocolos de vigilancia de los riesgos para la salud de los trabajadores es lento e incluso que falta vigilancia respecto de algunos de esos riesgos. Esto estaría siendo determinado por procesos burocráticos largos y engorrosos, que en ocasiones tienen que ver con la ausencia de recursos, y el resultado es que se ven afectadas las posibilidades de cuidado de la salud en el contexto del trabajo.

> *Hay muchos ámbitos o riesgos de la salud ocupacional que no están cubiertos ni siquiera por algún protocolo de vigilancia* (Representante de institución de gobierno).

> *El proceso es muy difícil por todas estas variables (...) De repente (...) por ejemplo, (...) hay que actualizar la guía técnica de hipobaria y (...) hoy día concretamente no tenemos a nadie experto en hipobaria. Contratar a esta persona (...) en el Estado es súper complejo, porque requiere un montón de autorizaciones (...) hasta que llegue la persona. (...) Hay protocolos que llevan 20 meses en jurídica solamente* (Representante de institución de gobierno).

Respecto de la escasa cobertura en la implementación de los protocolos de vigilancia ambiental y de la salud existentes, algunos actores públicos la consideran debida directamente a la falta compromiso de los organismos administradores y, más específicamente, al hecho que los responsables de su implementación no sean expertos en salud ocupacional.

> *Creo que las personas que están en este mundo de la salud ocupacional, que están a cargo de implementar los protocolos de vigilancia que dicta el Ministerio de Salud, (...) no supieron poner dentro de la institución la importancia que es vigilar las acciones preventivas (...) Entonces, creo que las personas que están a cargo (...) no son personas de salud, por lo tanto, no se habla el mismo idioma y no se logra vislumbrar que, si yo no vigilo el ambiente y la salud, no voy a poder evitar enfermedades* (Representante de institución de gobierno).

Asimismo, se percibe que algunos de los protocolos existentes presentan problemas en su diseño e implementación que inducen a dilaciones en la adopción de medidas prevención y que posibilitan la manipulación de los resultados respecto de la presencia de riesgos en el trabajo.

> *Primero, hay una evaluación cualitativa (...) pero no hay (...) una obligación de adopción de medidas en esta etapa. Entonces el empleador gana un tiempo precioso esperando las evaluaciones, las mediciones del contaminante (...) Entonces ahí se va perdiendo un poco el tiempo respecto de adoptar medidas* (Representante de institución de gobierno).

> *Para poder evaluar un contaminante primero hay que reconocer que el contaminante está en el lugar de trabajo y eso se llama matriz de identificación de peligros (...) Los protocolos tienen, para mi juicio, un error, porque primero debiera partirse con que [con] la presencia de contaminante, se adoptan las medidas. Luego voy a medir porque si es al revés, entonces perdemos el tiempo y la empresa, por otra parte, sumando y restando no le conviene tomar medidas, dilata eso y como la evaluación cualitativa también está en manos del empleador, allí manipula la existencia o no del riesgo, entonces eso es muy complejo y es lo que está ocurriendo en este minuto* (Representante de institución de gobierno).

En relación con los protocolos de vigilancia producidos por los organismos administradores, se observan problemas de homogeneización entre los propios organismos, aunque estén dirigidos a un

mismo problema de salud. Así, se genera una disparidad de criterios en las formas de vigilancia y esto da lugar a posibles desigualdades en la protección de la salud para los trabajadores.

> *(...) los que no se han protocolizado, [hay que] homogeneizar (...) que los programas entre las mutualidades sean los mismos. Para mí es impresentable que un trabajador por estar en una mutualidad A tenga esta vigilancia y por estar en una mutualidad B tenga una vigilancia distinta. Eso es impresentable del punto de vista de la seguridad social* (Representante de institución de gobierno).

De algunas entrevistas también emergen la complejidad y las brechas de cobertura relativas a la vigilancia para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas y para los trabajadores informales.

> *Normalmente, [los protocolos] están pensados para empresas más grandes, (...) no consideran ni siquiera la movilidad laboral. O sea, hoy día, una pesquisa de un plaguicida que tiene que tomarse el examen posterior de un tiempo; a esa persona se le tomó el examen en diciembre y en abril ya no está trabajando. Por lo tanto, no puedo hacer el seguimiento real. Entonces el examen ocupacional que se produce o los distintos exámenes para hacer vigilancia la verdad es que muy complejo en la micro y pequeña* (Representante de institución de gobierno).

La pandemia ha representado una contingencia que ha ayudado a visibilizar aun más este problema, debido a la gran cantidad de empresas que mensualmente cesaban su actividad y volvían a reactivarse.

> *Nosotros hacíamos una medición de la cantidad de empresas que casi mensualmente morían y casi mensualmente iniciaban, digamos; que cambiaban el rubro, digamos, de alimentación a transporte, de transporte a comercio, de comercio (...) Entonces, al final, hacer un seguimiento de los programas de vigilancia tiene que ver también con la estabilidad en el factor de riesgo. Y la verdad es que el mundo del trabajo hoy día, la micro y pequeña particularmente y el trabajador independiente a honorarios, o sea, es de una volatilidad tremenda* (Representante de institución de gobierno).

▶ Sistemas de información de seguridad y salud en el trabajo

En relación con los sistemas de información en materia de SST, varios actores reconocen que, a partir de los impulsos de la Política nacional, hay cosas que son muy valoradas, por lo menos en su intención y en su diseño. Se reconocen, en cambio, problemas de implementación, por ejemplo, del SISESAT, que para algunos está conociendo últimamente un estancamiento sobre el que habría que intervenir prontamente.

> *Partimos re bien con el desarrollo del sistema de información, para manejar la data de exposición, vigilancia, diagnóstico y seguimiento enfermo. Y creo que quedó hasta por ahí nomás, o sea, no se ha logrado implementar en toda su funcionalidad y estoy hablando del EVAST, por ejemplo, que como iniciativa es espectacular: el hecho de que a un trabajador tú le puedas hacer el seguimiento durante toda su vida laboral, sobre toda exposición (...) Era realmente el sueño del pibe y yo creo que no debiéramos soltar esa iniciativa porque con datos objetivos y de buena calidad vamos a (...) tomar mejores decisiones, vamos a tener un mejor perfil* (Profesional y/o experto).

Otros actores perciben la falta de un sistema de información común integrado entre las distintas instituciones públicas en relación a la seguridad y salud de los trabajadores.

> *Yo cada día (...) me sorprendo de la precariedad de los datos para un país que es tan adicto a las estadísticas, que es tan adicto a los datos. Tener este nivel de precariedad*

en los sistemas de información de datos, en los sistemas de integración de datos o de registros incluso es algo que a mí hasta el día de hoy no deja de sorprenderme (Representante de institución de gobierno).

Esta coexistencia de canales distintos y no conectados de comunicación generan finalmente una distorsión en la información estadística disponible.

> *Por ende, hay dos caminos que no están conectados desde el minuto en que el accidente se ejecuta, entonces al momento de analizar las estadísticas en la mayoría de los casos no conversa lo que tiene SUSESO con lo que tenemos nosotros porque puede que haya algún accidente que el puerto se lo haya informado a su mutual y que le haya llegado a la SUSESO pero que no se le haya informado a la autoridad marítima porque fue leve* (Representante de institución de gobierno).

Otro aspecto que emerge respecto del sistema de información en SST tiene que ver con la conciencia de que faltan instrumentos de encuesta que estén actualizados, lo que impide fundamentar estrategias que respondan a las necesidades presentes.

> *La ENETS, que está desactualizada y no es acorde a la variación que se ha experimentado en el mercado laboral. Entonces, el levantar estudios y estrategias ad hoc a los tiempos actuales es dificultoso* (Representante de institución de gobierno).

Por esta razón, y a raíz de la actualización del cuestionario de la ENETS que el ISL ha llevado a cabo durante 2021 y 2022, se propone como solución utilizar algunas de las nuevas dimensiones desarrolladas, e integrarlas a otras encuestas que se estén aplicando actualmente en Chile.

> *Quizá hay dimensiones que se podrían integrar en una u otra encuesta, pero que funcionarán como una encuesta integral que respondiera a variables relacionadas con trabajo, seguridad laboral, seguridad y salud laboral. Porque sabemos que el esfuerzo de la ENETS fue un esfuerzo gigante* (Representante de institución de gobierno).

▶ Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

En relación con el sistema de salud ocupacional, parte de los entrevistados valora la existencia de un sistema ordenado que se hace cargo de los problemas de salud ocupacional de la población en una importante medida.

> *Si uno lo ve a grandes rasgos, es un sistema ordenado. Hay una ley que proporciona ciertas garantías de seguridad social, que permiten, en teoría al menos, hacer una prevención y también un seguimiento de las personas que podrían accidentarse o enfermarse durante sus labores. Por lo tanto, desde el punto de vista clínico, en el seguimiento es bastante bueno* (Profesional y/o experto).

También es valorada positivamente la presencia de una institución pública que se percibe a sí misma como el actor público que intenta mantener las lógicas de la seguridad social.

> *Nosotros somos los que mantenemos el seguro social de acuerdo al inicio, en los tiempos donde Chile todavía era un Estado del bienestar. Por lo tanto, eso nos permite ser administradores de la ley con la verdadera identidad del nacimiento del espíritu de la ley que tiene que ver con ser un seguro social* (Representante de institución de gobierno).

Por otra parte, emerge como aspecto positivo la evolución en los últimos años de la cobertura del seguro, con un aumento significativo del número de trabajadores protegidos, incluso comparativamente con otros países de la región.

> *Desde 2015 a 2021 el número de protegidos aumentó muchísimo. Estamos hablando de 5.647.000 en 2015 y hoy día en 2021 están en 6.825.000* (Profesional y/o experto).

> *De hecho, si nos comparamos con otros países de la región, la cobertura que tiene nuestro sistema de SST es bastante alta, es bastante importante, considerando que para acceder a la cobertura de seguro de la Ley 16.744, lo que tiene que ocurrir es que exista una relación contractual ya sea con un empleador o tienen un trabajo independiente formal* (Profesional y/o experto).

En relación a la institucionalidad y al marco legal del seguro de accidentes y enfermedades profesionales se percibe una falta de adaptación del marco regulatorio a las nuevas características del mundo del trabajo.

> *Es una ley que tiene 54 años de antigüedad. Cuando fue hecha eran otros obreros, eran otros trabajadores, y hoy las empresas se han modernizado (...) existe el teletrabajo (...) era impensable años atrás* (Representante de organización de trabajadores).

Pese a lo anterior, se observan brechas relevantes de cobertura de los trabajadores informales, de los que trabajan en MYPES, de la población migrante y de los trabajadores independientes, lo que impacta en la salud de estos trabajadores, así como también en la demanda de atención en el sistema de salud común, que además no es percibido como preparado para abordar adecuadamente los problemas de salud ocupacional.

> *Si bien podemos estar sobre, digamos, la media de los países de la región, este efecto que se ha agudizado incluso en este último tiempo (...) que es la informalidad del trabajo, deja a muchos trabajadores y trabajadoras fuera de la cobertura del seguro* (Profesional y/o experto).

> *La seguridad social está hecha para proteger a las personas que están más desvalidas y en el mundo del trabajo las personas que están más desvalidas son los trabajadores informales y curiosamente nuestro modelo no les da cobertura* (Profesional y/o experto).

En muchas de las entrevistas surge la preocupación respecto del sistema de calificación de enfermedades profesionales, y se percibe la presencia de conflictos de interés por parte de los organismos administradores, en su doble rol de calificar la enfermedad y entregar las prestaciones, lo que genera desconfianzas respecto del primer rol.

> *Cómo se aborda la calificación de enfermedades (...) pero también teniendo a lo mejor un comité experto externo a las mutualidades para un poco abordar este diseño, que puede ser medio perverso, la gente lo llama "juez y parte", que son incentivos encontrados respecto de la calificación* (Representante de institución de gobierno).

> *Proponer cosas como quitarle a las mutuales, por ejemplo, la facultad de decidir en la calificación de enfermedades profesionales* (Representante de organización de trabajadores).

> *Las mutuales no pueden ser juez y parte frente a la determinación de una enfermedad profesional. Evidentemente porque es un agente interesado* (Representante de organización de trabajadores).

En este sentido, desde el mundo sindical se reclama la creación un organismo independiente que se haga cargo de la calificación de enfermedades profesionales, de acuerdo con los compromisos de la Política nacional de SST de 2016.

> *Estamos llevando adelante en este momento conversando con otras centrales respecto de la creación de un ente autónomo que pueda ser quien califique o dé la calidad de enfermedad profesional, de modo tal de sacar primero a este actor, que es juez y parte (...) y, por otro lado, darle certeza a las personas de que efectivamente no hay un elemento contaminante en la delegación de la enfermedad profesional* (Representante de organización de trabajadores).

Se perciben también como amenazantes para los objetivos del sistema la presencia de lógicas de mercado en la administración del seguro y la desviación de los objetivos de salud ocupacional por parte de las mutualidades. Esta mirada está muy presente en la perspectiva de organizaciones sindicales y de algunas instituciones públicas.

> *[Que] el organismo administrador entre en estas materias, pero tiene que tener la convicción de que tiene un rol dentro de la seguridad social. Creo que eso no se entiende bien ni se asume como tal (...), como principal dentro de su rol* (Representante de institución de gobierno).

Este discurso respecto del rol de los organismos administradores se apoya en el análisis histórico de la evolución del seguro y el espíritu originario de su nacimiento, inspirado en los valores de la seguridad social, frente a los cuales se percibe que ahora están llevando a cabo prácticas contrarias.

> *Hubo actores que se involucraron en esto, como las mutualidades privadas, y lo que hicieron fue generar un negocio a propósito de este seguro social, o sea, a tal punto de que hoy día las mutuales son grandes consorcios, digamos que son endogámicos, que en definitiva la prestación médica la tienen ellos con instituciones que son distintas con RUT distinto a la mutual original y el transporte de enfermo y de pacientes lo tienen con otra empresa, que son de ellos mismos, pero que en definitiva se reparten las platas, digamos entre ellos mismos y así sucesivamente, o sea, la ayuda técnica y capacitación son todas empresas distintas dentro del mismo negocio. Entonces, si tú me preguntas (...) se perdió este concepto de seguro social* (Representante de institución de gobierno).

En este sentido, en relación con el organismo administrador público se señala que este proceso terminaría generando una distinción, contraria a los principios de la seguridad social, entre empresas más o menos rentables.

> *Ellos [los organismos administradores privados] pueden darse el gusto de rechazar empresas que son riesgosas, que les significan mucho costo, las cuales son atendidas por nosotros con mucho gusto porque tienen que ver con nuestra política pública, pero que tiene que ver con que el mercado les permita hacerlo. Entonces, le permite también generar negocio a propósito de un seguro social* (Representante de institución de gobierno).

También se percibe a las mutualidades como reactivas respecto a las posibilidades reales de implementar medidas de prevención que las empresas les ofrecen.

> *Todos los protocolos que se han ido dictando van profundizando esa brecha; yo creo dándole el rol principal a la empresa. Entonces los organismos administradores van a la colita de lo que la empresa quiera realizar y esté dispuesta a realizar* (Representante de institución de gobierno).

En cuanto al organismo administrador público, se percibe una debilidad en su institucionalidad, tanto en lo que se refiere a los aspectos presupuestarios como los relacionados con la tipología de la población cubierta y la presencia de lógicas de mercado en la administración del seguro.

> *El Instituto de Seguridad Laboral, nos topamos ahí con el tema de recursos. Primero, el recurso respecto de los profesionales que tienen que asistir a las entidades empleadoras y también los recursos para hacer desarrollos. (...) Nos topamos principalmente con que el Instituto de Seguridad Laboral (...) no puede ir a la par con las mutualidades respecto del desarrollo de sistemas de registro y el tema de los profesionales que están a cargo de asistir a las entidades empleadoras* (Representante de institución de gobierno).

> *Siempre tenemos una especie de brecha (...) que en definitiva tiene que ir casi con que tenemos un problema a la base para cubrir la demanda que tenemos (...) Y eso se puede demostrar a través de ejemplos bastante gráficos, por ejemplo, en el mundo independiente, en el mundo de los honorarios* (Representante de institución de gobierno).

A este propósito, desde la misma institución se percibe un sentimiento de disconformidad respecto de cómo la SUSESO, en su calidad de entidad fiscalizadora de los organismos administradores, considera al ISL a la par que un organismo privado en la fijación de sus requerimientos anuales respecto de objetivos y metas a cumplir considerando las diferentes condiciones estructurales en que operan.

> *El segmento de trabajadores que nosotros tenemos es completamente distinto al que tienen ellos [los organismos administradores privados]. Entonces, nosotros tenemos más del 86 por ciento de la cartera en empresas unipersonales y de menos de nueve trabajadores. Por ende, conseguir una meta de trabajadores capacitados o de empresas intervenidas en asesoría básica es mucho más costoso de lo que le representa a un organismo privado, ya que tienen empresas de mayor tamaño* (Representante de institución de gobierno).

El rol de los organismos administradores es en cambio valorado positivamente por los actores del sector empresarial y de distintos rubros productivos: los perciben como organismos asesores que han contribuido progresivamente a mejorar las condiciones de seguridad de las empresas y de sus trabajadores.

> *Muy bien, ellos hacen ese acompañamiento (...) el apoyo siempre se muestra, por ejemplo, en las buenas prácticas agrícolas. Ellos ayudan a los empleadores para que vayan cumpliendo (ruido, luminosidad, plaguicidas, manejo grúa horquilla, etc.). Son, sobre todo, capacitaciones* (Representante de organización de empleadores).

> *He visto un crecimiento de los servicios que desde la mutualidad se entregan (...) Las necesidades de apoyo psicológico a los trabajadores, específicamente cuando hay tema de asalto o han tenido alguna contingencia que afecta a la persona específicamente. Eso antes no existía. (...) Y hoy día es un imperativo* (Representante de organización de empleadores).

Se les reconoce un compromiso específico respecto del ámbito de acción sobre los accidentes de trayecto, en particular por parte de las mutualidades más grandes. Esta apreciación cobra especial relevancia si se considera que los organismos administradores encuentran mayores limitaciones para actuar, en tanto se trata de accidentes que escapan a los confines del espacio laboral.

> *Igual las mutualidades han tomado bastante interés en llevar a cabo iniciativas y acciones que ayuden a la prevención y en aliarse con la CONASET. De hecho, nosotros tenemos una relación muy cercana con todas las mutualidades, con las mutualidades*

más grandes, la ACHS y la Mutual (Representante de institución de gobierno).

En los accidentes de trayecto, ellos [los organismos administradores] pueden hacer prevención, pero no pueden hacer gestión (Representante de institución de gobierno).

También son valorados por algunas organizaciones sindicales, que las ven como un servicio de calidad y cuyas prestaciones son mejores que las del sector público de salud común.

Como son organismos sin fines de lucro, tienen que reinvertir, por lo tanto, han reinvertido en tecnología y en infraestructura, por lo tanto, tienen hoy día tecnología de primer nivel (...) Entonces nosotros entendemos de que no se puede desperdiciar esa infraestructura. En ese sentido sería importante en esa alianza público-privada ir a resolver cuestiones de, por ejemplo, listas de espera y en materia en las cuales tenga experticia esa prestadora (Representante de organización de trabajadores).

Pregúntale a tus trabajadores, si mañana se accidentan, si quieren irse a un hospital público o a un hospital de una mutual ¿Cuál es la respuesta? La respuesta es obvia (Representante de organización de trabajadores).

Por otra parte, algunos sectores manifiestan la percepción de que los organismos administradores privados vienen privilegiando lógicas de funcionamiento del mercado por sobre las de seguridad social, lo que ha contribuido a instalar una falta de confianza institucional y una progresiva deslegitimación de su rol en la protección de salud de los trabajadores.

Hay una especie como de desencantamiento con las mutualidades, en cuanto si los trabajadores van a la mutualidad y no se reconocen sus enfermedades, es como una desesperanza aprendida de que ¿para qué voy a ir a la mutualidad si no me lo reconoce? Entonces tenemos una cantidad, que yo creo que no es menor, de casos que se están automedicando o atendiendo fuera del sistema de mutualidades y que incluso, sabiendo que a lo mejor podría ir a la mutualidad, no va porque ya tiene la experiencia de él, de sus compañeros, de que no hay una calificación favorable hacia ellos (Profesional y/o experto).

Un último tema que emerge desde el mundo sindical respecto de los organismos administradores está relacionado con la necesidad de repensar la manera en que las empresas se afilian, proceso que actualmente es decisión unilateral del empleador. Algunos sectores sindicales señalan la necesidad de democratizar dicha decisión, involucrando a los trabajadores mediante elecciones.

Nosotros creemos que en esta cuestión las partes interesadas deben tener mayor participación. En tal sentido debiera ser mediante una elección interna dentro de la empresa donde haya una participación de los trabajadores que determinen en qué mutualidad afiliarse (Representante de organización de trabajadores).

▶ Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

En relación con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en general se valora de manera muy positiva la tendencia a la baja en la tasa de siniestralidad registrada y se percibe como una fortaleza el abordaje de este tema desde el marco normativo e institucional. Sin embargo, al mismo tiempo, se perciben desafíos muy urgentes respecto del abordaje de las enfermedades profesionales, partiendo de una crítica sobre la manera en que se trata el tema.

Yo me atrevería a decir que un problema es que estamos en una acción aún muy reactiva, más que proactiva. Tenemos estimaciones mundiales [según las cuales] (...) de cada siete muertes, seis muertes se deben a enfermedad profesional y una a accidente del

> *trabajo. Claramente, en nuestras estadísticas nacionales tenemos solamente muertes por accidentes y, anecdóticamente, muertos por enfermedad, y yo me niego a pensar que esto se deba a que nosotros tenemos las cosas muy bien logradas* (Profesional y/o experto).

Los expertos en salud ocupacional entrevistados son enfáticos para destacar que las enfermedades profesionales son un ámbito aún poco dimensionado.

> *Tenemos todavía una brecha importante en la prevención y en la vigilancia para un montón de problemas de salud. Últimamente hemos puesto mucho énfasis en los problemas de salud, tal vez más emergentes y tal vez más palpables, como pueden ser los problemas de salud mental y los problemas musculoesqueléticos, y son, de hecho, las patologías más denunciadas por los trabajadores. Pero hay toda una profundidad de otros trastornos que no están siendo siquiera considerados* (Profesional y/o experto).

En este sentido se reconoce la necesidad de abordar, junto con los problemas de salud mental y los osteomusculares, otros problemas de larga data, como el cáncer ocupacional, el asma, o las enfermedades cardiovasculares.

> *Hay muchos problemas de salud que ni siquiera han sido abordados en nuestro país. Por mencionar algunos, respecto del cáncer ocupacional, tenemos apenas identificados parte de agentes y no la inmensa mayoría de los agentes. Ni siquiera se buscan, no existen protocolos de vigilancia, no hay un seguimiento, no hay una pesquisa precoz de los casos, ni hablar de enfermedades cardiovasculares (...)* (Profesional y/o experto).

Asimismo, se denuncian problemas como la existencia de brechas de notificación e incentivos institucionales para la subnotificación de accidentes y enfermedades ocupacionales. Los principales problemas giran en torno al proceso de calificación de las enfermedades ocupacionales y a la falta de información respecto de su prevalencias e incidencias. Todo esto atenta contra la posibilidad de tener un panorama claro y medianamente preciso del impacto en la salud de los trabajadores y de diseñar un abordaje adecuado para su prevención y cuidado.

> *La cosa tiene que ver con las enfermedades psicosociales o mentales asociadas al mundo del trabajo. Eso ya va en un rechazo de un 80 por ciento, entonces creemos que eso hace que el sistema de alguna u otra manera no esté funcionando bien (...) Por lo tanto, estas cifras lo único que hacen es llevar a que tengamos un diagnóstico equivocado en relación a esta situación, tú sabes que las estadísticas sirven para generar políticas públicas (...)* (Representante de organización de trabajadores).

En la base de esta situación se sitúa la definición legal de la enfermedad profesional, que hace hincapié en la existencia de una causalidad directa y no reconoce las enfermedades relacionadas con el trabajo.

> *La definición de enfermedad profesional deberá ser revisada, puesto que esto también nos hace subdiagnosticar y no considerar todas aquellas patologías relacionadas con el trabajo que no son directamente causadas, pero sí relacionadas* (Profesional y/o experto).

Reducir la enfermedad profesional a una relación directa entre el agente de riesgo y el daño a la salud plantea un desafío que interesa directamente a la ciencia médica y su posibilidad de abordar el proceso salud/enfermedad.

> *La relación directa trae la complicación de que, en medicina, esto no es blanco o negro, no es así o no. Las enfermedades y todos los problemas de salud generalmente tienen muchos componentes, uno de sus componentes es laboral, pero también hay*

algunos componentes propios del individuo, en que puede una persona presentar una vulnerabilidad particular. Puede también haber factores que estén fuera del ámbito del trabajo o una combinación de todos ellos. Entonces decir que una enfermedad es absoluta y cien por ciento laboral o decir que una enfermedad es absoluta y cien por ciento común o no laboral, es un poco una falacia (Profesional y/o experto).

Otro problema estructural respecto del abordaje de las enfermedades profesionales es la falta de historias ocupacionales que pudieran facilitar y hacer más efectivo el diagnóstico de los problemas de salud.

La exposición empezó de mucho antes y cuando empiezas a sacar la historia ocupacional no tienes historia ocupacional, por lo tanto, en este minuto hay un espacio, hay un vacío [acerca] de cómo trato a una persona de la que no tengo la historia, pero me dice ahora que está enferma por algo ocupacional, pero está yendo al consultorio por una EPOC [Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica] o sea, cómo hago yo para que finalmente la persona reciba la atención que tenga que tener y no pase de un lado a otro y al final (...) (Profesional y/o experto).

Lo que hay que cambiar es la ley, en función de qué se reconoce una enfermedad como profesional, porque hoy día la ley chilena no reconoce el desgaste físico asociado al trabajo. O sea, yo puedo entrar a los 20 años como digitador y estar todo el día digitando, pero a los 40 años mi cuerpo no es el mismo y lo más probable es que tanto por la actividad del trabajo como por el desgaste de mi cuerpo me lleve a tener una enfermedad profesional. Hoy en día la ley chilena no toma en cuenta esa situación y eso hay que cambiarlo (Representante de organización de trabajadores).

En este sentido, emerge como planteamiento desde el mundo de los expertos la necesidad de unificar las prestaciones del sistema de salud, que actualmente está dividido entre un sistema de salud común y otro laboral, y solucionar las distorsiones e inequidades que se producen entre los dos.

Yo creo que esa dificultad se ha acentuado pospandemia, sobre todo con temas de salud mental en donde la verdad es que el origen y la causa de la sintomatología está dispersa en todos los ámbitos de la vida (...) En ese sentido sí podría uno entender que debe existir una unificación en cuanto a las prestaciones de las personas, tal vez un sistema único de salud pudiese resolver este subsidio cruzado que se produce con los trabajadores cuando presentan algún siniestro laboral (Profesional y/o experto).

También otra propuesta dice relación con la incorporación de la salud ocupacional y de disciplinas asociadas en los servicios de atención primaria.

De tal manera que un trabajador, sea formal o informal, que consulte con el sistema de atención primaria, pudiera ser evaluado, referido y tratado por quien corresponda, pero por lo menos, tener ese diagnóstico y esa derivación oportuna (Profesional y/o experto).

Durante las conversaciones, también surgen reflexiones que invitan a pensar el tema de las enfermedades de manera más compleja, de modo de ir cambiando el foco desde las preocupaciones vinculadas a su diagnóstico y reconocimiento hacia las políticas orientadas a su prevención. Especial hincapié se hace respecto de las enfermedades vinculadas con el área de la salud mental, donde hay que comenzar por la prevención de los riesgos psicosociales en el origen, incluyendo los modelos organizacionales de las empresas y la propia capacidad técnica de las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores para abordar estos temas desde un enfoque preventivo.

> *Si hay un jefe que es hostigador, si hay una jefatura o hay un equipo que le da mucho trabajo a una persona más allá de su capacidad de controlarlo, eso no es culpa de ese jefe o no es una culpa directa de ese equipo de trabajo que le está haciendo bulling al trabajador o la trabajadora, sino que hay una organización que permite que eso ocurra. Y habitualmente son organizaciones que, o no tienen sindicato, o tienen organizaciones sindicales muy débiles (...) Yo creo que por ahí está un poco el problema de la salud mental, en particular que no tiene que ver con la calificación, sino con qué vamos a hacer respecto de eso* (Profesional y/o experto).

Asimismo, desde la perspectiva de los trabajadores, se critican los tiempos y el lenguaje de ciertos procesos burocráticos que los afectan y que consideran una barrera, en tanto dificultan sus apelaciones a los fallos y dictámenes del sistema.

> *Las respuestas que da la SUSESO se demoran de seis a ocho meses y hasta un año (...) Esos dictámenes no son claros para el lenguaje del trabajador habitual, no se entienden, siempre un trabajador tiene que ir a un médico para que le explique y ahí inicia la apelación (...) Entonces muchos trabajadores no tienen las herramientas para hacer estas apelaciones (...) ¿Cómo es posible que la SUSESO saque una resolución diciendo que hay cinco días para hacer una apelación?"* (Representante de organización de trabajadores).

Respecto de los accidentes laborales, emergen de las entrevistas problemas con la notificación y abordaje de los accidentes menores y de trayecto. A este respecto, varios actores evidencian cómo esta situación se debe a los incentivos perversos que caracterizan el sistema actual.

> *Hay subnotificación de accidentes cuando éstos son menores. Eso todos lo sabemos* (Profesional y/o experto).

> *Incluso en mesas de diálogo social, la misma SUSESO ha reconocido el fenómeno de la subnotificación de accidentes laborales, es decir, que en general, las mutuales privadas lo que hacen es notificar menos de lo que les llega, (...) y, por tanto, mantener las ganancias de mercado y no reconocer los accidentes laborales derechamente* (Representante de institución de gobierno).

Respecto de los accidentes de trayecto, en la actualidad surge con mayor fuerza el problema de los accidentes sufridos por los trabajadores del delivery, debido al gran crecimiento de esas actividades experimentado en nuestras ciudades. En ese contexto, las entrevistas apuntan a la inexistencia de estrategias de abordaje.

> *El rubro del delivery, que nosotros sabemos que existe, que sabemos que no está normado, que sabemos que hay un montón de hoyos, nosotros al acercarnos a Trabajo [MINTRAB] o a la SUSESO o a quien sea, ellos levantan las manos y dicen "no podemos hacer nada porque ese no es un rubro que está formalizado y por lo tanto no caen dentro de ninguna normativa de la ley del trabajo"* (Representante de institución de gobierno).

Por otra parte, se perciben desigualdades de género en el mundo del trabajo (conciliación trabajo-familia, carga de cuidados, adaptación de los equipos de protección e infraestructura) que no son abordados adecuadamente desde la perspectiva de la SST. Existen además problemas de discriminación de género en el sistema de calificación de enfermedades profesionales.

> *Que no se reconocen (...) enfermedades que afectan especialmente a las mujeres por hacer trabajo repetitivo, por ejemplo las manipuladoras de alimentos, las digitadoras, o la gente que hace aseo, que son mayoritariamente mujeres (...) por ejemplo,*

enfermedades como el túnel carpiano, como la tendinitis, porque en nuestra condición de mujeres no hacemos solo el trabajo asalariado, sino que hacemos el trabajo del hogar y eso es una discriminación a las mujeres que entran a trabajar y se enferman y no se les considera como una enfermedad profesional (Representante de organización de trabajadores).

Adicionalmente se observa que esto ocurre en el marco de una cultura que ha fallado en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en una parte relevante de las empresas.

> *Para el grueso de las empresas en Chile (...) la prevención no es una preocupación (...) porque las sanciones y las fiscalizaciones que se dan (...) por como tenemos hoy día esta política nacional, y las leyes asociadas a esto, es que la consecuencia es tan baja que, por lo tanto, para la empresa la inversión en prevención no es un punto relevante.* (Profesional y/o experto).

▶ Educación y formación en seguridad y salud en el trabajo

En primer lugar, los actores públicos dedicados a estos temas expresan una mirada crítica respecto a la subsidiariedad que permea en las políticas de capacitación para el empleo, en el sentido de que los servicios de capacitación se tercerizan hacia actores privados, situación que no permite garantizar una adecuada calidad.

> *La principal crítica que podría yo hacer es al rol subsidiario del servicio, o sea, el servicio no ejecuta por sí mismo ninguna política de capacitación, entonces eso nos deja muchas veces a trasmano porque siempre tenemos que estar fiscalizando y apoyando técnicamente a entidades que no siempre podemos saber la calidad que tienen (...) Dentro de todo, es como armar una PYME, hay una gran diversidad de ejecutores y eso hace siempre muy difícil pesquisar la calidad de la capacitación* (Representante de institución de gobierno).

Se trata, a juicio de algunos, de una institucionalidad que, a diferencia de otros países de la región, sufre de escasa organicidad y obliga a grandes esfuerzos de coordinación y consenso. En este marco, destaca el papel jugado por ChileValora, a modo de bisagra capaz de orientar los esfuerzos del sistema de capacitación para el empleo hacia las exigencias reales de los lugares de trabajo y anular las brechas formativas que se identifican.

> *Ese es el principal esfuerzo que hemos logrado en estos años: que ellos logren tener capacitaciones más idóneas (...) También nos vinculamos harto con institutos profesionales o centros de formación técnica en la misma línea, es decir que nuestros estándares ocupacionales, perfiles de competencias, unidades de competencias laborales (...) lo que nosotros levantamos de la mano con trabajadores, con la industria, con la empresa, sean el insumo para que todo el resto vaya dándose cuenta de lo que es la brecha formativa* (Representante de institución de gobierno).

Con el término brecha formativa los actores se refieren a la desconexión existente entre la oferta formativa ofrecida por el sistema educativo, desde el currículum escolar hasta la educación superior, y la demanda del mundo laboral.

> *Escucho constantemente en los sectores la queja o el dolor constantes de los sectores que tiene que ver con esta desconexión entre lo formativo y lo laboral (...) Me llega un profesional que tiene título profesional, pero igual necesito capacitarlo en algo puntual, ojalá certificarlo porque no me está sirviendo directamente en lo que yo particularmente hago como industria* (Representante de institución de gobierno).

En este contexto, durante los últimos años ChileValora ha realizado un trabajo específico respecto de los temas de SST, incorporándolos en sus perfiles de competencias y transformándolas en una competencia técnica. De esta manera, afirman desde la institución que actualmente la seguridad en el trabajo puede tener presencia en la formación entregada por los OTEC (organismos técnicos de capacitación) y que incluso se puede reflejar en algunos planes de institutos profesionales o centros de formación técnica.

> *Si no existiera esta palanca probablemente los temas de seguridad exclusivamente se verían en las carreras de prevención de riesgos, pero hoy día se están incluyendo en las carreras técnicas de minería, de construcción, de energía (...), que la consideran como un aspecto técnico* (Representante de institución de gobierno).

Al tratar de mapear con mayor profundidad la difusión real de los temas de seguridad en el trabajo dentro del sistema educativo chileno, un primer hallazgo que surge está relacionado con su mayor presencia en la educación técnico-profesional, algo que estaría determinado principalmente por la búsqueda de responder a las necesidades de la industria.

> *Cuando derechamente se aborda desde un ámbito estrictamente laboral o directamente vinculado con lo laboral, es en la educación técnico-profesional que se imparte a alrededor del 37 por ciento de los estudiantes de 3º a 4º medio de los años de los últimos dos años de secundaria* (Representante de institución de gobierno).

En ese caso, los objetivos de aprendizaje general del currículum incorporan explícitamente:

> *Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales directamente, evaluando las condiciones del entorno de trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente* (Representante de institución de gobierno).

En las entrevistas surgen algunos ejemplos de acciones en esa dirección que se han llevado a cabo y que ponen de manifiesto una vinculación entre los establecimientos educacionales y las instituciones de seguridad y salud laboral.

> *En estos últimos años, se han desarrollado cursos con la Asociación Chilena de Seguridad que han estado también a disposición de docentes y estudiantes para poder conocer normas de seguridad laboral* (Representante de organización de empleadores).

Por contrapartida, se percibe una escasa incorporación de temas de salud ocupacional en el currículum escolar y en los establecimientos de educación secundaria científicos humanistas.

> *En Ciencias Naturales de 1º a 6º básico aparece seguridad, pero asociada al uso de las medidas de seguridad para trabajar en un laboratorio, no está asociada a lo laboral* (Representante de institución de gobierno).

En relación con la incorporación de contenidos en materia de SST en la educación superior de pregrado, se percibe que la incorporación de estos contenidos es todavía precaria, con la excepción de las carreras relacionadas a la prevención de riesgos.

> *La formación en materia de SST y más aun en aquellas [disciplinas] que son más específicas como la medicina del trabajo o la ergonomía y la higiene ocupacional también, digamos está en desescalada dentro del currículum de las carreras de pregrado* (Profesional y/o experto).

En cuanto a la formación de prevencionistas en educación superior, la percepción de la calidad de estos procesos educativos responde a una alta variabilidad y a una escasa vinculación con las

necesidades del mundo del trabajo. Según algunos, el problema es que la prevención de riesgos es considerada una carrera separada del resto y no un contenido transversal.

> *Por ejemplo, si uno estudio ingeniería civil en minas, es muy poco lo que se enseña de seguridad y salud. Y luego uno llega a trabajar y comienza el bombardeo con salud y seguridad. Hay un tema de enseñar riesgos del negocio que obviamente involucra seguridad y salud que no está abarcado ni en los colegios ni en las mallas curriculares de ingeniería civil u otras carreras afines a la construcción, a la minería* (Representante de organización de empleadores).

A partir de aquí se hace visible la necesidad de definición de estándares de calidad en los programas de postítulo. En el caso de la ergonomía, por ejemplo, la expansión de nuevos programas en nuevas regiones y universidades se ha acompañado por el interés en evaluar los estándares de formación; y para esto se han creado directorios específicos encargados de utilizar estándares internacionales en los programas locales.

> *Para ello, contamos con una dirección curricular (...) que trabaja un poco en poder adaptar los estándares internacionales de la guía a los programas locales. Y para eso, digamos, se requiere mucho diálogo con los centros formadores. Pero ha existido una buena, digamos, recepción por parte de ellos* (Profesional y/o experto).

Asimismo, en las entrevistas se manifiesta la escasa formación de profesionales con competencias en SST en el posgrado, y en particular en la formación correspondiente a medicina del trabajo. Según algunos actores empresariales, esta situación originaría una falta de especialización de estos expertos que limitaría la posibilidad de mejorar efectivamente los estándares de seguridad de las empresas.

> *Muchas veces estos profesionales trabajan en muchas empresas de distintos rubros y no están especializados en el área en que prestan servicios y son más generalistas que especialistas* (Representante de organización de empleadores).

A este propósito, es interesante anotar lo que emerge de las entrevistas respecto de la suerte que conoció el proyecto, promovido y elaborado por ChileValora y SUSESO, de creación de perfiles, programas y cursos de monitores en SST con un plan formativo asociado, experiencia que ha sido documentada en la sección 7. Ambos componentes fueron elaborados, pero el perfil no llegó a acreditarse, de modo que no se pudo generar una normativa ni una certificación de Monitor de Seguridad dentro de las empresas. Esta decisión fue fruto de una falta de consenso dentro del equipo debida a la necesidad de las empresas de contar con perfiles mucho más especializados.

> *Necesito un jefe que esté al callo con temas de seguridad, en lugar de que venga alguien desde una profesión que en realidad aborda las temáticas de seguridad en forma genérica a intentar intervenir mi dinámica laboral* (Representante de institución de gobierno).

En el sector minero, además, la falta de especialización se vería fortalecida por las malas remuneraciones que les corresponden normalmente a los prevencionistas de riesgos, situación que los obligaría a rotar entre empresas y sectores en búsqueda de mejores condiciones, con el resultado de no poder obtener así conocimientos específicos.

> *Como gremio, además, hay un problema por parte de los prevencionistas. No tienen sueldos muy altos así que cambian de empresas en búsqueda de mejores sueldos y ahí generan amplitud, pero no profundidad* (Representante de organización de empleadores).

Todo esto en el marco de una precaria regulación de los contenidos de SST en educación superior por parte de la institucionalidad pública.

> *En la educación escolar, hasta 4º medio, el Ministerio de Educación define el currículum y es obligatorio para todos los establecimientos. En educación superior, en cambio, efectivamente las instituciones son autónomas para definir sus currículums. Hay algunos programas donde el Ministerio de Educación o más bien la Comisión Nacional de Acreditación, debe acreditar las carreras, pero son pocos y en general (...) no suelen ser las carreras que están más asociadas a instancias donde se suele relevar la seguridad como un tema. Entonces, efectivamente, el control que pueda tener el Ministerio de Educación para promover incluso la seguridad como un contenido relevante de la educación superior es mucho menor* (Representante de institución de gobierno).

En este contexto, el gran desafío que se reconoce en esta materia para las empresas es el de establecer procesos formativos ligados a la SST desde los colegios, con el objetivo de generar una cultura de la seguridad a nivel de país, que permee las visiones y acciones de todas las personas que se incorporan al mundo laboral. En otras palabras, sería necesario avanzar en los esfuerzos formativos en lugar de preferir acciones posteriores, que reportan menor eficacia en la construcción de esta cultura en SST.

> *A veces se siente que uno llega un poco tarde. Nosotros intentamos llegar a resolver las temáticas ya cuando la persona está trabajando y queremos hacerlo rápidamente a través de una capacitación que ojalá dure poco y que sea eficiente, por efecto de lo que la empresa y la industria requiere. Estamos haciendo un esfuerzo por incorporarnos a nivel de centros de formación técnica o institutos profesionales, de carreras técnicas. Pero muchas veces el diagnóstico que tiene el empleador es que todas estas cosas son más actitudinales (...), formarlo cuando una persona ya está formada es más difícil. Entonces, quizás una buena solución, un buen lugar desde el cual atacar este problema probablemente sean las carreras medias técnico-profesionales, que muchas veces tiene salida o continuidad con técnico de nivel superior precisamente en estas industrias que tienen más preocupación en torno a que las personas que lleguen tengan ya un alto grado de aversión al riesgo* (Representante de institución de gobierno).

▶ Investigación sobre seguridad y salud en el trabajo

En relación con este elemento del sistema, las entrevistas han puesto de manifiesto la percepción de una escasez de recursos para esta tarea y una falta de diversidad de actores que participen en la definición de los objetivos prioritarios de investigación con financiamiento estatal. Se hace visible así la necesidad de comprender y estimular la participación de otros actores laborales en la identificación y análisis de los problemas prioritarios que deben ser objeto de investigación.

> *Hoy día, lamentablemente, vemos que la mayor cantidad de investigaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo se da por los fondos (...) de la Ley 16.744, pero que las prioridades se están fijando no por todos los actores dentro del sistema (...) Nos interesaría que, en el marco de una política que tiene de base el tripartismo, esa decisión de aquellas áreas de interés pudiera fijarse en esa dinámica* (Profesional y/o experto).

▶ Acciones de apoyo para las micro y pequeñas empresas

Como hemos visto anteriormente, varios relatos nos ayudan a comprender que las micro y pequeñas empresas constituyen un universo muy heterogéneo que presenta varios desafíos, tanto para el marco normativo como para el seguro de accidentes y su cobertura, para la fiscalización y para el diálogo social, entre otros. Parece importante dejar asentados aquí a continuación algunos elementos adicionales que emergieron durante las entrevistas y que pueden ayudar a caracterizar y comprender de manera más profunda esta temática particular.

Primeramente, encontramos la percepción de que las micro y pequeñas empresas son un argumento muy utilizado en los anuncios y discursos institucionales, pero no tanto en las acciones, lo que genera una desconfianza desde este ámbito hacia políticas, programas e iniciativas en los cuales no se han sentido involucradas o representadas.

> *Las PYMES están en la boca de todos, pero en las manos de nadie* (Representante de organización de empleadores).

Sin embargo, parece emerger también cierto interés y disponibilidad hacia los temas de SST que puede constituir un elemento sobre el cual la Política nacional se apoye en busca de mayor efectividad.

> *Dentro del funcionamiento de las micro y pequeñas empresas le damos relevancia a la seguridad y salud, especialmente la preocupación para los trabajadores porque son colaboradores muy directos de la pequeña empresa* (Representante de organización de empleadores).

Se percibe además que, durante los últimos años, los temas de SST han adquirido una mayor relevancia, particularmente los problemas de salud mental asociados a los episodios de saqueos y a la violencia callejera, que se reconoce aumentada desde 2019, o asociados al teletrabajo, que también se ha instalado en este rubro.

> *Hoy día encontramos un nivel de enfermedades de salud vinculadas a la afección mental (...) El estallido social ha hecho que tengamos sectores con altísimos problemas de seguridad para el desarrollo de nuestro comercio. Hemos tenido que modificar profundamente nuestros hábitos de comercio, en virtud de que las circunstancias territoriales nos han obligado a movernos sí o sí (...) Hoy día, el desplazamiento y la incertidumbre en términos de sanidad mental son un tema que antes no habíamos experimentado (...) El teletrabajo ha hecho que también haya un tema de salud mental familiar muy importante* (Representante de organización de empleadores).

Esta situación hace más urgente la elaboración de medidas y acciones que puedan entregar mejores condiciones laborales para los trabajadores del sector. Sin embargo, la sensación más difundida al respecto es que las autoridades no han sabido recoger este desafío al no conectarse con los problemas reales del sector.

> *Algo está ocurriendo en las autoridades superiores, que no nos dan a conocer a los que realmente representan a la persona que desarrolla una labor y, en el fondo, perjudica a las PYMES y a la vez (...) a los trabajadores* (Representante de organización de empleadores).

Algunos entrevistados enfatizan, por ejemplo, que la capacidad de cumplir con las exigencias normativas en SST depende mucho de los recursos disponibles en las empresas del sector, lo cual implica una jerarquización de prioridades que posterga la seguridad y salud.

> *Hay un tema de costos, sobre todo mientras más pequeña es la empresa (...) Tiene recursos limitados, el foco de recursos es pagar a los proveedores, y al final la SST hasta que no ocurra el accidente de trabajo no es un tema tan relevante* (Representante de organización de empleadores).

En consecuencia, la falta de actividades preventivas genera costos inesperados para el pequeño empresario, en caso de ocurrir algún accidente.

> *Cuando ocurre el accidente, se dan cuenta de que el costo al final de tener que responder ante una situación que puede ocurrir de un accidente es muy complejo: las multas, las indemnizaciones, el daño para las personas..., pueden resultar en un costo mucho mayor que el costo hubiese sido implementar una mejora en el lugar de trabajo que pudiera haber evitado esa situación* (Representante de organización de empleadores).

> *Ojo, ustedes hoy día no están haciendo eso o podrían hacerlo de esta manera (...) Tiene un costo, pero el costo del incumplimiento al final es mucho mayor (...) Es una inversión que tarde o temprano va a tener su beneficio, ya que evita que se produzcan situaciones que tengan un costo mucho mayor (...) mientras más pequeña la empresa, el tema de los costos es más tema que la empresa grande* (Representante de organización de empleadores).

Algunos, para terminar, señalan que existe un incentivo perverso en el sistema, una relación clientelar que se establece entre los organismos administradores y las empresas, y que termina produciendo una segmentación entre un grupo de grandes empresas privilegiadas por una parte, y una gran masa de pequeñas y microempresas postergadas, por otra.

> *Este tipo de empresas pequeñas familiares están absolutamente desprotegidas del sistema, porque efectivamente las mutuales enfocan sus recursos para mantener a las grandes empresas (...) Entonces, el foco está en la atención a los trabajadores, pero la empresa es el cliente de la mutualidad, por lo tanto, el foco está en tener a las grandes empresas, que son las que pagan más, mantenerlas bien atendidas y, obviamente, las empresas más pequeñas se ven afectadas (...)* (Profesional y/o experto).

En este sentido, se recoge la necesidad de que el sistema de SST, y específicamente los organismos administradores, cambien su manera de abordar el mundo de las micro y pequeñas empresas, y sean más flexibles y capaces de adaptar la normativa existente.

> *Ver la posibilidad (...) [de] ir más allá de la norma porque hoy día en Chile es mucho más fácil trabajar en la informalidad que acogerse al mamotreto de normativas que tienen que ejercer (...) Por eso es súper interesante que seamos capaces de reducir la complejidad de la aplicación de protocolos, normativas, reglamentos y seamos capaces, de alguna forma, de reducirlo a su mínima expresión y que sea entendible y de fácil acceso para los empleados (...) poder reducir o ver la forma de hacer más dinámica la implementación de la normativa* (Representante de institución de gobierno).

15. Recomendaciones para el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo

En esta última sección se presenta una síntesis de las fortalezas y los desafíos identificados, así como un conjunto de recomendaciones para un debate tripartito que conduzca a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

Es importante aclarar que se trata de recomendaciones, y que deberían ser discutidas ampliamente por los actores tripartitos de modo de obtener un fuerte consenso para su eventual inclusión en dichos instrumentos.

En su elaboración se han considerado, fundamentalmente, los instrumentos normativos de la OIT, tanto los ratificados por Chile como los no ratificados, y de manera muy particular los Convenios núm. 155 y 187, que recientemente han sido declarados convenios fundamentales, así como las Recomendaciones que acompañan a dichos Convenios y la experiencia más consolidada a nivel internacional.

Se incluyen en pie de página las observaciones señaladas por la CPC y la Asociación de Mutualidades respecto de algunas de las recomendaciones, en especial aquéllas sobre las que manifiestan su disconformidad.

Se sigue para su presentación la misma estructura de las temáticas analizadas a lo largo del documento y que constituyen los principales elementos del sistema nacional de SST, de conformidad con el Convenio núm. 187 de la OIT.

15.1. Marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 1 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

15.1.1.

Se puede señalar que Chile cuenta con un marco regulatorio amplio, exhaustivo y estructurado. No obstante, existe una gran dispersión y fragmentación normativa que, por una parte, complejiza y dificulta el conocimiento y el cumplimiento por parte de los actores sociales, tanto empresariales como de los trabajadores y, por otra parte, impide un ejercicio más expedito por parte del Estado de sus roles rectores, en especial en materia de mecanismos de verificación de dicho cumplimiento.

Ante esa evidente dispersión normativa, se recomienda refundir y simplificar normas sustantivas y procedimentales, en busca de codificar sistémicamente normas de aplicación relativamente general y de un mismo rango. Es preciso que las actualizaciones de dicho compendio normativo se actualicen armónicamente.

▷15.1.2. Algunos contenidos normativos han quedado desactualizados, particularmente si los comparamos con las regulaciones aprobadas más recientemente. Esto se pone de manifiesto, por ejemplo, en la adopción de los principios preventivos básicos, basados en los sistemas de gestión de SST y reconocidos en los Convenios núm. 155 y 187 de la OIT, que ahora son convenios fundamentales, y en la experiencia internacional más destacada. Mientras que algunas normas sectoriales reconocen la obligación de gestionar los riesgos laborales, de identificar los peligros, de evaluar los riesgos y de elaborar y aplicar un programa de trabajo con medidas preventivas y correctivas que sigan el orden jerárquico de prelación, incluso la obligación de implementar un sistema de gestión de SST, estas obligaciones no están reconocidas todavía con carácter general.

En ese sentido, se recomienda revisar y actualizar los contenidos relativos a los principios preventivos de la gestión de los riesgos laborales del Decreto Nº 40 de 1969, y establecer la obligación para todas las empresas de gestionar los riesgos laborales mediante la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la elaboración y aplicación de un programa de trabajo con medidas preventivas y correctivas que sigan su orden jerárquico de prelación, que antepone las que ofrezcan mayor eficacia frente al riesgo, e incluyen la obligación de implementar un sistema de gestión de SST. Como se señalará en la subsección 15.11.2, esta obligación deberá considerar de manera particular su implementación en las micro y pequeñas empresas.

▷15.1.3. En relación con el punto anterior, se observa que, más allá de las experiencias particulares de grandes empresas de algunos sectores, como la minería, no existen lineamientos nacionales y/o sectoriales en materia de sistemas de gestión de SST según lo establecido en las Directrices de la OIT sobre los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

Así pues, se recomienda desarrollar unas directrices nacionales y sectoriales para la implementación efectiva de sistemas de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST) en las empresas, basados en las ILO-OSH 2001, establecer especificidades que faciliten su aplicación en las micro y pequeñas empresas, e instruir a los organismos administradores para aplicar dichas directrices.

▷15.1.4. Conviene tener presente que de los diez convenios fundamentales del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Chile ha ratificado nueve de ellos: solo falta ratificar, precisamente, el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981). Cabe recordar que, desde la adopción en junio de 2022 de la "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Por lo anterior, se recomienda considerar la ratificación del Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Junto a ello, se recomienda avanzar con el proceso de consulta tripartita relativo a la ratificación ya anunciada de otros convenios técnicos en materia de SST, como es el caso del Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas (1995)[757] y el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019). Asimismo, se recomienda considerar la posible ratificación de los Convenios núm. 81 y núm. 129 de la OIT en materia de inspección del trabajo, que son dos de los cuatro convenios prioritarios o de gobernanza, y puntos de referencia para el desarrollo de sistemas nacionales de inspección del trabajo sólidos y resilientes, y cuya vigencia ha quedado reafirmada a partir de la reciente adopción de las "Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo" (2022).[758]

▷ 15.1.5. A diferencia de lo establecido para los sectores portuario y minero, se detecta una ausencia en la regulación de la obligación de coordinación y colaboración en la aplicación de las medidas de SST cuando dos o más empresas realizan tareas simultáneamente en un mismo lugar de trabajo, con riesgos concurrentes que pueden afectar a los trabajadores de cualquiera de las empresas.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio núm. 155, se recomienda establecer dicha obligación de coordinación y colaboración en la aplicación de las medidas de SST cuando dos o más empresas realizan tareas simultáneamente en un mismo lugar de trabajo, con riesgos concurrentes que pueden afectar a los trabajadores de cualquiera de las empresas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo.

▷ 15.1.6. En relación con la formación en SST de los trabajadores, se considera que la normativa vigente no reconoce expresa y claramente el derecho de los trabajadores a recibir formación en esta materia, y el correlativo deber de asegurarla por parte del empleador. De acuerdo con el artículo 19, incisos c) y d), del Convenio núm. 155, las obligaciones de información a, y de formación de, los trabajadores y sus representantes en materia preventiva son distintas, y aunque el marco jurídico existente en Chile reconoce el deber del empleador de informar a sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, así como de cuáles son las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, es necesario reconocer al mismo nivel las obligaciones en materia de capacitación, de la misma forma que ya están reconocidas en el artículo 28 del Decreto Supremo Nº 132 de 2002, para el sector minero, y en el Decreto Nº 99 de 1999, para el sector portuario.

En este sentido, se recomienda reconocer legalmente el derecho de los trabajadores y sus representantes a recibir formación en SST y el correlativo deber del empleador a entregar esta formación.[759]

757. En relación con esta recomendación, la CPC deja constancia de su disconformidad respecto de la ratificación del Convenio núm. 176.

758. Respecto de a esta recomendación, la CPC deja constancia de su disconformidad respecto a la ratificación de los Convenios núm. 81 y 129, que considera convenios de muy vieja data.

759. Sobre esta recomendación, la CPC deja constancia de que haría falta desarrollar aspectos como la financiación de esta formación y, particularmente, cómo se aplicaría en las empresas, sobre todo en las micro, pequeñas y medianas. También destaca la necesidad de discutir el rol del Estado en la entrega de incentivos para la aplicación de este deber (por ejemplo, a través de franquicias, subsidios, capacitaciones, etc.).

▷15.1.7. En materia de diálogo social tripartito especializado en SST, se observa que, mientras el Consejo Superior Laboral fue creado por una norma con rango de ley y su composición es tripartita en tanto cuenta con la presencia de representantes del gobierno y de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, en contraste, el Consejo Consultivo para la SST fue creado por decreto y entre sus integrantes se encuentran tres expertos en SST, un representante de la organización empresarial más representativa y un representante de una de las organizaciones de trabajadores más representativas, y no cuenta en su composición con representantes del gobierno, por lo que su carácter es meramente consultivo. Por otra parte, algunas organizaciones de trabajadores a nivel nacional reclaman su participación en esta instancia.

Sería aconsejable revisar la normativa referida a la constitución, funciones y funcionamiento del Consejo Consultivo para la SST, a la luz de la experiencia tripartita del Consejo Superior Laboral, de la experiencia internacional más consolidada y según el compromiso asumido en el Programa nacional de SST 2018, a fin de otorgarle un carácter más ejecutivo y decisorio, y considerar a otras organizaciones de trabajadores en este espacio de diálogo social en SST.[760]

▷15.1.8. En cuanto al diálogo social en SST a nivel de empresa, se destaca que los actores valoran positivamente el rol de los comités paritarios de higiene y seguridad que están constituyéndose en empresas, faenas (también portuarias), sucursales o agencias en que trabajan más de 25 personas, así como en aquellas faenas sujetas a régimen de subcontratación, cuando, sumados todos los trabajadores de la faena (incluyendo contratistas y subcontratistas), tienen más de 25 trabajadores.

En este sentido, podría considerarse también la posibilidad de establecer un mecanismo de diálogo social bipartito en empresas de menos de 26 trabajadores, al menos mediante la elección por parte de los trabajadores de un representante de ellos, con las mismas funciones, garantías y facilidades que los representantes de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad.[761]

▷15.1.9. Sin embargo, junto a ello, también advierten que existen ciertas brechas que podrían estar limitando el funcionamiento efectivo de estos comités. Una de ellas tiene que ver con el reconocimiento de las garantías de los representantes de los trabajadores en el comité paritario de higiene y seguridad, particularmente si se comparan con lo dispuesto en el artículo 12.2, inciso d) de la Recomendación núm. 164 de la OIT, de acuerdo a la cual los representantes de los trabajadores en los comités paritarios deberán "estar protegidos

760. Sobre este último aspecto, la CPC señala que la existencia de diversas organizaciones de trabajadores debería ser tramitada de la misma forma que con los empleadores, es decir, que la representación de todos pase por la organización más representativa. De lo contrario, la posibilidad de un diálogo tripartito con verdaderas propuestas se diluye, por la multiplicidad de actores, y se produciría un desbalance.

761. La CPC apunta al aumento de costos que esto podría significar en las micro y pequeñas empresas y ve la iniciativa como una posible manera de desalentar la formalización. También evalúan como complejo extender el fuero a los trabajadores de empresas de menos de 26 trabajadores, en la medida en que la organización del trabajo interno de la empresa quedaría sujeto a la voluntad del propio comité y sus integrantes, y esto también dificultaría las decisiones del empleador en cuanto a la continuidad de algunos trabajadores, e incluso haría imposible un despido (porque, en caso de que un trabajador aforado realice algún incumplimiento laboral o incluso otra falta más grave, no podría despedirse sin el juicio previo, cuyos costos para una empresa pequeña muchas veces son imposibles de pagar, si consideramos que no hay instancias de representación judicial gratuita).

contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene". Por el contrario, el artículo 243 del Código del Trabajo reconoce que solo uno de los representantes titulares de los trabajadores en el comité gozará de fuero sindical.

En este sentido, se recomienda considerar las garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores en materia de SST en los términos establecidos en el artículo 12.2, inciso d) de la Recomendación núm. 164 de la OIT.[762]

▷15.1.10. En relación con las funciones legales de los comités paritarios de higiene y seguridad reguladas en el Decreto Supremo Nº 54, de 1969, quedan reducidas en la actualidad a los siguientes grandes ámbitos: i) asesorar e instruir a los trabajadores sobre la correcta utilización de los instrumentos de protección; ii) vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención; iii) investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; iv) indicar la adopción de las medidas de higiene y seguridad; y v) cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador. Se detecta, en cambio, que carecen de funciones relativas a la gestión de riesgos, incluyendo la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la formulación e implementación de un programa de prevención en base a estos últimos puntos.

Se recomienda actualizar las funciones de los comités paritarios de higiene y seguridad considerando funciones relativas a la gestión de riesgos, incluyendo la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la formulación e implementación de un programa de prevención en base a estas actividades.

▷15.1.11. Otra limitación surge de la coexistencia en los lugares de trabajo de otras instancias bipartitas de diálogo social, que distintas normativas han regulado, y que podrían estar ocupando espacios que deberían corresponder al comité paritario. Esto debilita su rol como instancia de diálogo social bipartito para todas las temáticas de SST. Es el caso, por ejemplo, del comité de aplicación del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, de composición bipartita y cuyas funciones deberían corresponder al comité paritario como instancia legal de diálogo social bipartito en la empresa.[763]

▷15.1.12. Por otra parte, su propia denominación, "comités paritarios de higiene y seguridad" da cuenta de un ámbito de actuación reducido a solo dos disciplinas preventivas clásicas: la higiene industrial y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, esa antigua denominación de "seguridad e higiene en el trabajo" se entiende ya superada por el concepto de "seguridad y salud en el trabajo", el cual integra no solo la seguridad e higiene sino, además, otras disciplinas preventivas relevantes como la ergonomía y la psicosociología.

Para mantener la coherencia con las regulaciones normativas más recientes que utilizan este concepto, así como para ampliar el ámbito de actuación de los comités paritarios a todas las disciplinas preventivas existentes, se recomienda considerar la actualización

762. La CPC ha señalado que la Recomendación núm. 164 de la OIT no es un instrumento vinculante para el Estado.

763. Previsto en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

de la denominación de los comités paritarios de higiene y seguridad a comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.

▷15.1.13. Se observa que la norma no prevé la existencia de ningún mecanismo de representación de los trabajadores en materias de SST en las empresas de menos de 26 trabajadores. Si bien existen instancias de diálogo social bipartito a nivel de empresa, la normativa prevé la constitución de comités paritarios de higiene y seguridad en empresas, faenas (también portuarias), sucursales o agencias en que trabajen más de 25 personas, así como en aquellas faenas sujetas a régimen de subcontratación, cuando, sumados todos los trabajadores de la faena (incluyendo contratistas y subcontratistas), tengan más de 25 trabajadores.

▷15.1.14. Solo el 22,8 por ciento del total de integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad activos en 2022 son mujeres.

Para lograr una mayor participación de las mujeres en estas instancias, se recomienda establecer mecanismos que promuevan la paridad de género en su conformación.

▷15.1.15. Aunque se aprecia de manera gradual una mayor relevancia de las cláusulas de seguridad y salud en los instrumentos colectivos, su contenido puede considerarse poco adaptado a las necesidades específicas de los actores bipartitos en los procesos de negociación colectiva.

En este sentido, se recomienda fortalecer la regulación de la SST a través de la negociación colectiva, a fin de superar la mera remisión a los contenidos legales establecidos en la norma, y mejorar así dichos mínimos legales, lo que supone el verdadero objetivo de los contratos y convenios colectivos. La capacitación de las organizaciones de trabajadores en esta materia será crucial para poder avanzar en estos procesos.

▷15.1.16. En relación a los departamentos de prevención de riesgos, en la medida en que la normativa solo establece la obligación de constituirlos en las empresas de más de 100 trabajadores, y considerando el reducido número de estas empresas en el país, se considera que la cobertura de estos departamentos es muy baja. En algunas normas de carácter sectorial, por ejemplo, sobre los teleoperadores,[764] se ha avanzado de manera muy adecuada con el establecimiento de una estructura organizativa empresarial encargada de la prevención de los riesgos laborales, con independencia del tamaño de la empresa, frente al vacío existente en esta materia en las restantes empresas, en las que todavía se perciben los comités paritarios como una estructura empresarial preventiva, desvirtuando su naturaleza de instancias de diálogo social bipartito a nivel de empresa.

Se recomienda revisar el marco normativo a fin de generar alguna modalidad de organización preventiva en empresas de menos de 100 trabajadores, en los términos ya regulados para algunos sectores de actividad, tales como los centros de teleoperadores.[765]

764. Decreto Nº 9, de 2020, sobre por el que se reglamentan las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores.

765. Sobre esta recomendación, la CPC estima que habría que tener en consideración los costos que esto podría implicar, considerando el tipo de profesional que se debe contratar para la gestión. Sostienen que aquí sería útil el apoyo de las mutualidades en cuanto al cumplimiento de la prevención y gestión de riesgos.

▷15.1.17. La regulación de las funciones de los departamentos de prevención podría no estar contemplando la totalidad de las funciones de los servicios de salud previstas en el artículo 5 del Convenio núm. 161, particularmente aquellas relativas a la vigilancia del medio ambiente y la vigilancia de la salud a través de la implementación de sistemas de gestión de la SST.

En este sentido, se recomienda actualizar las funciones de los departamentos de prevención previstas, en los términos del artículo 5 del Convenio núm. 161, y promover así de manera más decidida la vigilancia del medio ambiente y la vigilancia de la salud, a través de la implementación de sistemas de gestión de la SST, como ya se señaló en la subsección 15.1.1.

▷15.1.18. Por otra parte, se detecta que los departamentos de prevención están constituidos, por lo general, por un experto en prevención que no siempre cuenta con conocimiento y experiencia en todas las disciplinas preventivas existentes, que puede no estar contratado a tiempo completo, y cuya situación de dependencia laboral respecto de la empresa que lo contrata podría afectar su independencia técnica. Por todo esto, se percibe una desvalorización de sus funciones.

Considerando el carácter multidisciplinar de los servicios de salud reconocido en el artículo 5 del Convenio núm. 161, se recomienda revisar la composición de los departamentos de prevención de modo de integrar las distintas disciplinas preventivas, no solo las tradicionales como la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la medicina del trabajo, sino también otras, como la ergonomía y la psicosociología, que en los últimos años han adquirido un especial protagonismo frente a riesgos nuevos y emergentes, particularmente a partir de la pandemia.

Por otra parte, y según lo establecido en el artículo 10 del Convenio núm. 161, habría que revisar la manera de reconocer y garantizar la plena independencia del personal de los departamentos de prevención en el cumplimiento de sus funciones, respecto del empleador y respecto de los trabajadores y sus representantes.[766] [767]

▷15.1.19. La vigilancia ambiental y la de la salud presentan diversos desafíos, tales como la falta de protocolos de vigilancia respecto de algunos problemas de salud, el lento proceso de desarrollo y actualización de los existentes, la falta de homogeneización de aquellos no desarrollados por la autoridad sanitaria y las debilidades para incorporar a las MYPES.

Se recomienda, en consecuencia, promover la implementación y homogeneización de ciertos protocolos de vigilancia de la salud para algunos problemas de salud específicos no cubiertos por la autoridad sanitaria, actualizar el proceso de desarrollo de los existentes y promover su implementación en las MYPES.

766. La CPC señala que esta premisa da por sentada la mala fe del empleador, que supuestamente no quiere que el departamento de prevención cumpla las funciones que le son propias: "no estamos de acuerdo con esta presunción de base. Tampoco creemos que la externalización, para lograr una supuesta independencia, sea la solución al problema planteado. De hecho, contar con personal interno y propio permite una especialización en el personal, en consideración al rubro de la empresa. El trabajo de los departamentos de prevención apunta a mejorar la gestión de riesgos en la empresa, por lo que favorece la actividad. Así, no debe verse como una amenaza".

767. Respecto de la clasificación de los expertos en prevención de riesgos que integran los departamentos de prevención, el Colegio de Expertos en Prevención apunta a considerar una revisión y simplificación de las categorías existentes.

▷15.1.20. A pesar de la modificación en 2021 del Decreto Supremo Nº 67 de 1999, por el que se reglamentan las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, se considera que el sistema de fijación de la tasa de cotización adicional sigue vinculado fuertemente a la siniestralidad efectiva de las empresas y no incorpora otro tipo de elementos que promuevan e incentiven la adopción de medidas de prevención en las empresas, tal y como establece el artículo 16 de la Ley N.º 16.744.

Se recomienda revisar el sistema de fijación de la tasa de cotización adicional, vinculándolo no solo a la siniestralidad efectiva de las empresas sino a otro tipo de elementos que promuevan e incentiven la adopción de medidas de prevención en las empresas, tal y como establece el artículo 16 de la Ley Nº 16.744, considerando como foco la prevención y la gestión de los riesgos y no solo la tasa de siniestralidad.

▷15.1.21. Por último, se considera que el marco normativo de la SST no favorece una adecuada integración de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la gestión de los riesgos laborales, incluyendo el trabajo de los migrantes.

Revisar y actualizar los contenidos relativos a la integración de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la gestión de los riesgos laborales.

▶15.2. Marco institucional. Mecanismos de coordinación y de diálogo social

A partir del análisis realizado en la sección 2 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.2.1. Las competencias en materia de SST se encuentran alojadas en numerosos organismos públicos, dependientes de distintos ministerios. Así, junto a las funciones desarrolladas por el MINTRAB, principalmente a través de la Subsecretaría de Previsión Social, la DT, la SUSESO y el ISL, podemos encontrar que esta competencia también es otorgada, entre otros, al MINSAL a través del Departamento de Salud Ocupacional de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (DIPOL) y del Instituto de Salud Pública (ISP), y a algunos ministerios sectoriales como el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo a través del Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA), el Ministerio de Agricultura a través del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), el Ministerio de Minería a través del SERNAGEOMIN, el Ministerio de Defensa a través de la DIRECTEMAR y de la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), y el Ministerio de Energía a través de la Comisión Chilena de Energía Nuclear (CChEN). Todas estas instituciones cuentan con presupuesto propio y recursos humanos y materiales para el desempeño de sus funciones.

Se recomienda revisar el marco competencial del MINTRAB y sus respectivas subsecretarías, e incluir expresamente la SST como una materia competencial al mismo nivel que otras ya reconocidas.

15.2.2. Cuando el marco normativo de la Ley Nº 20.255 define los ámbitos competenciales del MINTRAB, se observa que la temática de SST no se menciona expresamente en los artículos 40 y 42, sino que, de alguna forma, se interpreta subsumida dentro del sistema de previsión social. Esto ha podido incidir, en ocasiones, en una cierta invisibilización de la materia o en que su desarrollo dependa de los programas de gobierno de cada período.

15.2.3. Se percibe una alta dispersión y fragmentación institucional que dificulta el rol del Estado en las diversas materias de su competencia, pero que aparece como particularmente significativo en materia de fiscalización y regulación. Esta fragmentación de las instituciones públicas dificulta no solo las acciones del Estado en materia de SST, sino que también complejiza la interpretación de sus directrices por parte de los actores sociales y genera entre ellos una percepción de desarticulación en la acción del Estado en materia de SST. Si bien se observan esfuerzos y avances en materia de coordinación interinstitucional, particularmente a partir de la implementación de la Política y el Programa de SST, por lo general, estas experiencias son informales y tienen un carácter aislado y puntual, de modo que, en muchas ocasiones, una vez alcanzado el resultado perseguido, no existe una continuidad en los trabajos. Incluso, algunos de los espacios formales intersectoriales, como es el caso del Comité de Ministros para la SST, se reúnen con escasa frecuencia.

En este sentido se recomienda generar una instancia formal de coordinación interinstitucional que incluya a la totalidad de dependencias con competencias en materia de SST, que funcione permanentemente y sesione de manera periódica. Esta instancia podría ser la Comisión Técnica del Consejo de Ministros para la SST, la que podría desarrollar un reglamento de funcionamiento interno que prevea la posibilidad de trabajar en pleno, o en grupos específicos de trabajo en aquellos casos en los que no se requiera la participación de todos sus integrantes.

15.2.4. Se reportan debilidades presupuestarias en algunas instituciones públicas relevantes, como es el caso del ISL y el ISP. Junto a ello, se perciben dificultades de conciliación entre los dos roles que el ISL desarrolla: por un lado, es una institución del Estado que ha de aplicar políticas públicas dirigidas a la mejora de las condiciones de SST en los colectivos más vulnerables (MYPES, trabajadores independientes, trabajadoras domésticas, etc.) y por otro, su rol de organismo administrador que ha de competir en una teórica igualdad de condiciones con los restantes organismos privados.

En torno a estas dificultades es recomendable seguir fortaleciendo la institucionalidad existente en materia de SST mediante recursos financieros. Este fortalecimiento institucional se estima clave en el caso del ISL y el ISP.

15.2.5. En materia de diálogo social tripartito especializado en SST, nos remitimos a lo ya señalado en la subsección 15.1.7.

15.2.6. El mapeo de instancias de diálogo social tripartito en materia de SST muestra la existencia de un sinfín de mesas y espacios de este carácter, tanto a nivel nacional como sectorial y regional. Aunque algunas de ellas se perciben como experiencias exitosas, otras muchas tienen un carácter aislado y puntual, de modo que, una vez alcanzado el resultado inicial

perseguido, no suele haber una continuidad. Algunos actores atribuyen esta falta de sostenibilidad a la deficiencia de recursos humanos de las propias instituciones.

▷15.2.7. En cuanto al diálogo social en SST a nivel de empresa, nos remitimos a lo ya señalado en las subsecciones 15.1.8 a 15.1.14.

▷15.2.8. La experiencia en la formulación de la Política y el Programa nacionales de SST durante el período 2016-2018 es altamente valorada, tanto en lo que se refiere al proceso tripartito de consulta, como a los contenidos preventivos de estos instrumentos y al impulso que significó para las temáticas de SST a nivel nacional. Sin embargo, se detectan debilidades en la implementación de los objetivos del programa que podrían responder a una falta de mecanismos específicos de seguimiento y evaluación en su diseño inicial.

Recomendamos mantener una amplia consulta tripartita en el proceso de revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST. En cuanto a las valoraciones del proceso seguido para la formulación de la Política nacional de SST, se recomienda que la consulta mantenga la doble dimensión central y regional. También es aconsejable establecer expresamente en el Programa nacional de SST un mecanismo formal de seguimiento, control y monitoreo de su cumplimiento mediante una instancia de carácter tripartito, de composición intersectorial, que se reúna periódicamente con el objetivo de hacer este seguimiento y los ajustes que en su caso se consideren necesarios. Finalmente, se recomienda establecer expresamente en el Programa nacional de SST indicadores de evaluación para cada uno de los objetivos, metas y acciones, y fijar un sistema periódico de evaluación. El mencionado mecanismo formal de seguimiento, control y monitoreo también podría asumir funciones en materia de evaluación del Programa.

▶15.3. Mecanismos para asegurar el cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 3 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.3.1. Al igual que en el ámbito institucional, en el ámbito de la fiscalización existe una multiplicidad de organismos que participan en la implementación de acciones para verificar el cumplimiento normativo. Entre ellas, las principales son la DT, la SUSESO, las SEREMI de Salud, el SERNAGEOMIN y DIRECTEMAR.

Ahora bien, el marco normativo que regula las competencias relativas a la fiscalización de la SST ofrece algunas contradicciones. Mientras que los artículos 184, 184 bis y 191 del Código del Trabajo y el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo señalan que la DT podrá controlar el cumplimiento de las medidas legalmente exigibles correspondientes al funcionamiento adecuado de instalaciones, maquinarias, equipos e instrumentos de trabajo y encomienda a esta institución la fiscalización de las medidas

para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, el artículo 67 del Código Sanitario, el artículo 2 del Decreto Nº 594 y el artículo 65 de la Ley Nº 16.744 otorgan de manera exclusiva a la autoridad sanitaria la competencia en materia de 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, a la autoridad sanitaria.

En este sentido, se considera recomendable una revisión del marco normativo relativo a la distribución de competencias de fiscalización en materia de SST, por ejemplo, el citado artículo 65 de la Ley Nº 16.744.

▷15.3.2. Por otra parte, ante la diversidad de instancias fiscalizadoras, el párrafo 3º del artículo 191 del Código del Trabajo establece un procedimiento de exclusión de actuación para evitar que dos organismos fiscalizadores con competencias concurrentes fiscalicen de forma simultánea: "cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad se constituya en visita inspectora en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento".

Este mecanismo de exclusión no puede considerarse suficiente para lograr una adecuada unidad de acción y una seguridad jurídica de los sujetos objeto de inspección, ni tampoco para evitar duplicidad e interferencia de funciones.

No obstante lo anterior, en los últimos años, y especialmente a partir de la aprobación de la Política y el Programa de SST, se han observado esfuerzos y avances en materia de coordinación interinstitucional entre las distintas instancias fiscalizadoras. Este es el caso de la elaboración y aplicación conjunta entre los sectores de trabajo y salud del Formulario Único de Fiscalización (FUF) con ocasión de la contingencia Covid-19.

Sin embargo, se considera que estas experiencias tienen todavía un carácter aislado y puntual: aún se mantiene la percepción, por parte de los actores sociales, de un escenario de descoordinación, duplicación de esfuerzos, disparidad de criterios y falta de seguridad jurídica para el sector empleador.

Es por ello que se recomienda generar una instancia formal de coordinación interinstitucional que incluya a la totalidad de dependencias con competencias de fiscalización en SST, que funcione permanentemente y sesione de manera periódica. Esta instancia podría ser la Comisión Técnica del Consejo de Ministros para la SST, la que podría desarrollar un reglamento de funcionamiento interno que prevea la posibilidad de trabajar en pleno o en grupos específicos de trabajo en aquellos casos en los que no se requiera la participación de todos sus integrantes, incluyendo uno específico en materia de fiscalización.

▷15.3.3. Aunque en los últimos años se ha producido un aumento en el número de fiscalizadores en instituciones como la SUSESO y las SEREMI de Salud, a la par que se mantiene estable la cifra en el SERNAGEOMIN y en la DIRECTEMAR, se detecta en cambio un descenso en una institución clave como es la DT.

A pesar de ello, hay que destacar que, comparando los datos entre 2018 y 2021, en algunas instituciones se han mantenido e incluso se ha incrementado el número de fiscalizaciones en materia de SST.

Se recomienda seguir fortaleciendo la institucionalidad inspectora existente en materia de SST mediante mayores recursos humanos, técnicos y materiales.

▷15.3.4. Se aprecia el esfuerzo desde algunas instituciones inspectivas en avanzar hacia un enfoque más proactivo que responde a inspecciones por programa, frente al enfoque reactivo tradicional que atiende predominantemente las denuncias, quejas y accidentes. Así, las inspecciones en SST por programa en la DT alcanzaron en 2021 un 39 por ciento, lo que implica un significativo avance respecto al 18 por ciento de 2018.

En este sentido, es altamente recomendable seguir consolidando el enfoque proactivo de las instituciones con competencias fiscalizadoras, e ir priorizando progresivamente las inspecciones por programas frente a las inspecciones reactivas como consecuencia de denuncias, quejas o accidentes. La planificación estratégica, mediante la identificación de prioridades, objetivos estratégicos y metas, que será posteriormente implementada mediante una planificación operativa con acciones y productos a implementar en un marco temporal determinado por los responsables definidos, permite optimizar la eficacia y eficiencia –ya hemos visto que los recursos disponibles son casi siempre limitados–, y maximizar el impacto de las fiscalizaciones, de modo de demostrar así la importancia y utilidad social de los organismos a su cargo.

▷15.3.5. Se valoran los esfuerzos de capacitación técnica especializada de los funcionarios en tareas de inspección de la SST, particularmente en las SEREMI de Salud y en la DT, aunque todavía hay inspectores que no parecen contar con la formación necesaria en esta materia, especialmente frente a las tareas de fiscalización más complejas.

Para evitar dichas brechas, se recomienda seguir avanzando en los procesos de formación técnica especializada en SST de los fiscalizadores.

▷15.3.6. Los actores valoran un equilibrio entre las funciones de carácter punitivo y las de carácter informativo y de acompañamiento, aunque desde la micro y pequeña empresa se percibe todavía dominante un enfoque de fiscalización poco orientado al acompañamiento y al asesoramiento.

Por ello, se recomienda integrar de manera más sistemática los programas de acompañamiento en la fiscalización para las micro y pequeñas empresas.

▶15.4. Recursos financieros y presupuestarios para la seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 4 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.4.1. Se registra un cierto grado de insatisfacción en muchas las instituciones públicas relevantes del ámbito de la SST respecto de la escasez de recursos financieros disponibles para poder cumplir cabalmente con sus funciones. Además, esta situación puede estar dando lugar a que la acción estatal de algunas instituciones se limite mayormente a administrar lo existente, sin posibilidad de plantear otras iniciativas más ambiciosas.

En ese sentido, se recomienda revisar las asignaciones presupuestarias asignadas a algunas instituciones públicas relevantes en el ámbito de la SST.

▷15.4.2. Se detecta la existencia de algunos recursos derivados de la imposición de multas por incumplimientos por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos, cuyos destinos podrían estar más directamente vinculados con las inversiones en prevención.

Se recomienda, por consiguiente, revisar el destino de los recursos derivados de la imposición de multas por incumplimientos por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos, a fin de vincularlos más directamente con la mejora de las condiciones de SST en la empresa.

▶ 15.5. Sistemas de información de la seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 5 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.5.1. En relación con los registros administrativos, se evidencia que en los últimos años se ha avanzado de manera significativa en el diseño e implementación de un sistema de información más sólido, articulado y capaz, en perspectiva, de recopilar y gestionar información relevante en SST, particularmente respecto de las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de las prestaciones derivadas del seguro. Se releva, en particular, el potencial papel del módulo EVAST del SISESAT que permitirá el seguimiento de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo a través de su trayectoria laboral.

Sin embargo, se detectan todavía algunos elementos críticos en esta materia que dificultan su pleno despliegue y funcionamiento. Por ejemplo, la falta de integración entre los registros administrativos de las distintas instituciones públicas, lo que deriva en la coexistencia de distintos canales no siempre correctamente conectados. También se reportan desafíos en la entrega de información por parte de los organismos administradores.

Por lo anterior, se recomienda priorizar las acciones conducentes a mejorar la integración de los distintos sistemas de información alojados en las distintas instituciones públicas y mantener los esfuerzos dirigidos a completar la implementación del SISESAT, en particular, el módulo EVAST.

▷15.5.2. Junto a ello, se han analizado otras fuentes que pueden tener un gran valor informativo en la temática de la SST, como son las encuestas nacionales y otras encuestas de salud. Aunque la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) no se ha vuelto a aplicar desde 2011, se han detectado algunos esfuerzos orientados a llenar este vacío, mediante, por ejemplo, la actualización del cuestionario integrando módulos y temáticas que han surgido con más fuerza durante estos últimos años. Por otra parte, también se observa que otras encuestas emergen informaciones sobre aspectos de salud vinculados al trabajo, y sobre los que se podrían profundizar.

En esta materia, se recomienda avanzar en una 2ª edición de la ENETS, que incluya en su cuestionario nuevos módulos y preguntas sobre temas emergentes no contemplados en la 1ª versión, como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la conciliación trabajo-vida personal, los impactos de la pandemia, etc., algunos de los cuales han quedado reflejados en la actualización del cuestionario de la ENETS llevada a cabo en 2021 por parte del ISL.

A su vez, sería recomendable profundizar en los aspectos de salud vinculados al trabajo ya relevados en encuestas periódicas existentes, como la ENCLA, entre otras.

▶ 15.6. Servicios de consultoría y asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 6 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos encontrados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷ 15.6.1.

En relación con los departamentos de prevención de riesgos, nos remitimos a lo ya señalado en las subsecciones 15.1.16 a 15.1.18.

▷ 15.6.2.

Se valoran los esfuerzos y las metas en materia de asistencia técnica por parte de los organismos administradores, en su calidad de servicios de salud, aunque a partir de las manifestaciones de los trabajadores, de algunos actores públicos y de los profesionales de la prevención, se detecta un clima de desconfianza respecto de su compromiso con la vigilancia epidemiológica.

En este sentido, se recomienda seguir profundizando la tarea de reducir las brechas en materia de cobertura, así como la de perfeccionar la calidad en las prestaciones preventivas entregadas.[768]

▷ 15.6.3.

La vigilancia ambiental y la vigilancia de la salud presentan desafíos tales como la falta de protocolos de vigilancia respecto de algunos problemas de salud con etiología laboral, el lento proceso de desarrollo y actualización de los existentes, la falta de homogeneización de aquellos no desarrollados por la autoridad sanitaria y las debilidades para incorporar a las micro y pequeñas empresas.

Sobre estos puntos, se recomienda revisar la existencia de protocolos de vigilancia de la salud respecto a algunos problemas de salud, actualizar el proceso de desarrollo y actualización de los existentes, avanzar en la homogeneización de aquellos no desarrollados por la autoridad sanitaria y promover su implementación en las MYPES.

768. En relación con la vigilancia de la salud, la Asociación de Mutuales considera que, junto con mejorar la cobertura, el impulso debe apuntar al desarrollo e implementación de políticas públicas relacionadas con normas claras y actualizadas respecto de la gestión –a nivel nacional- de agentes químicos, físicos y biológicos. Esta consideración se basa en los nuevos conocimientos que se van teniendo sobre los efectos adversos de estos agentes para la salud.

▷15.6.4. En lo relativo a la implementación de sistemas de gestión de SST por parte de los servicios de consultoría y asesoramiento, nos remitimos a lo ya señalado en las subsecciones 15.1.2, 15.1.3 y 15.1.16 a 15.1.18.

▶15.7. Educación y formación en seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 7 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.7.1. Aunque son numerosas las iniciativas educativas y de formación en materia de SST, se detecta una falta de articulación de estrategias capaces de instalar y promover una cultura preventiva en todos los niveles educacionales. Mientras que estos esfuerzos han empezado a dar resultados en la educación media técnico-profesional, por el contrario, en la educación superior se detectan múltiples iniciativas sin una adecuada articulación desde las instituciones públicas. Esto conlleva una dificultad a la hora de compartir un lenguaje común sobre la SST y la cultura de la seguridad.

Se recomienda fortalecer la presencia de contenidos asociados a la SST en la educación primaria y secundaria.

▷15.7.2. Por otra parte, al analizar los contenidos de las mallas curriculares de los programas de formación especializada, junto con una diversidad de temáticas se detecta que, mientras en casi todas ellas se imparten temáticas de seguridad en el trabajo y de higiene industrial, la inclusión de otras disciplinas preventivas como la ergonomía y la psicosociología, tan importantes como las primeras, es mucho más débil.

Se recomienda consecuentemente considerar lineamientos trabajados de modo intersectorial, a fin de homogeneizar las exigencias formativas y de revisar, de manera permanente, los contenidos en las mallas curriculares de la formación superior especializada en SST, de acuerdo con la diversidad de riesgos existentes en los lugares de trabajo y, particularmente, con la aparición de riesgos nuevos y emergentes.

▷15.7.3. De manera similar, al examinar la transversalización de la SST en las mallas curriculares de otras titulaciones superiores no especializadas, se observa que las asignaturas relacionadas con la SST podrían no ser suficientes para garantizar a los futuros profesionales un adecuado conocimiento y competencias en esta materia

Se recomienda, por tanto, revisar las mallas y actualizar los contenidos en SST en la formación superior no especializada.

▷15.7.4. Respecto de formación del personal experto en SST, se valora positivamente la experiencia de creación de un perfil de monitores en SST, llevada a cabo en 2018 por

iniciativa conjunta de ChileValora y SUSESO[769] y que apuntaba a abordar las brechas formativas de los expertos y las expectativas del mercado laboral.

Se recomienda seguir avanzando en esta materia.

▷15.7.5. Respecto de la transversalización de la SST en la formación técnica profesional, se reconocen los esfuerzos de ChileValora para incorporar la SST en sus planes formativos y en sus perfiles ocupacionales y se recomienda seguir profundizando en este sentido.

▷15.7.6. En relación con la formación en SST de los trabajadores, nos remitimos a lo ya señalado en la subsección 15.1.6.

▷15.7.7. Aunque contar con una capacitación mínima en materia de SST sea un requisito para poder ser elegible como representante de los trabajadores en el comité paritario de higiene y seguridad, se considera que, de conformidad con el artículo 19, inciso d) del Convenio núm. 155, es necesario establecer la obligación empresarial de entregar a los representantes de los trabajadores una formación apropiada en el ámbito de la SST, más allá de la que poseen previamente.

En ese sentido, se recomienda considerar acciones más decididas, y discutidas de manera tripartita, de modo de unificar los contenidos, duración y metodologías de formación de los representantes de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad.

▷15.7.8. En la misma dirección se sugiere una acción articulada más decidida en la formación de los trabajadores de las MYPES.

▶15.8. Investigación en seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 8 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se identifican las fortalezas y los desafíos encontrados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.8.1. Se evidencian esfuerzos significativos dirigidos a fortalecer el papel de la investigación en materia de SST. En particular, han crecido progresivamente los fondos dedicados a la financiación de proyectos de investigación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Y en general, es posible afirmar que actualmente en el país se realiza una gran cantidad de investigaciones en esta materia, las cuales gozan de altos estándares de calidad.

No obstante lo anterior, se recoge la necesidad de involucrar a todos los actores tripartitos relevantes en la definición de los temas de investigación, particularmente los referidos proyectos financiados con fondos del seguro, en la medida en que en la actualidad esta decisión recae exclusivamente en la SUSESO y en los organismos administradores.

769. https://www.suseso.cl/607/w3-propertyvalue-206309.html

Por ello, es conveniente promover la participación de otros actores relevantes tripartitos en el ámbito de la SST en el proceso de decisión relativo a los temas a investigar y los proyectos de investigación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

▷15.8.2. Se detecta además una falta de investigación sistemática para conocer de manera más profunda y fundamentada el heterogéneo ámbito de las micro y pequeñas empresas, de gran relevancia cuantitativa en la generación de empleo a nivel nacional, pero que presenta enormes dificultades para la aplicación de medidas de SST.

La misma brecha de investigación se identifica respecto del empleo informal, que representa una importante parte del mercado laboral nacional, lo que dificulta la adopción de iniciativas para abordar los desafíos en materia de SST respecto al trabajo informal.

En ese sentido, se recomienda profundizar en la investigación en materia de SST relativa a las micro y pequeñas empresas y al empleo informal, a fin de avanzar en una mayor acumulación de conocimiento e inteligencia en torno al tema, que permita la toma de decisiones y el diseño de iniciativas *ad hoc* basadas en la evidencia.

▶ 15.9. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

A partir del análisis realizado en la sección 9 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.9.1. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales goza de una opinión transversal muy positiva por parte de todos los actores del sistema; se destaca en estos juicios el carácter social del seguro, que lo diferencia profundamente de otras instituciones del sistema de seguridad social.

▷15.9.2. Pese a los avances registrados en materia de cobertura durante los últimos años, todavía persiste una brecha importante (alrededor del 20 por ciento), lo que implica una desigualdad en la posibilidad de incorporarse a los beneficios y prestaciones de la ley para los trabajadores informales.

Se recomienda avanzar en la búsqueda de enfoques y mecanismos capaces de ampliar la cobertura del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades a aquellos sectores de la población trabajadora más desprotegidos, como es el caso, entre otros, de los trabajadores de las MYPES y los trabajadores informales.

▷15.9.3. A pesar de todos sus aspectos positivos, se considera que la Ley Nº 16.744 no se ha adaptado suficientemente a los profundos cambios y transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo desde su adopción a finales de los años sesenta.

En este sentido, nos remitimos a las recomendaciones realizadas en la sección 15.1 y en las subsecciones 15.2.1, 15.12.3 y 15.12.4.

▷15.9.4. En el funcionamiento del seguro, algunos actores perciben una progresiva incorporación de lógicas mercantiles que podrían estar llevando a la disolución de su carácter social. En este marco, se detecta entre algunos actores, tanto del sector gobierno como del sector trabajador, una desconfianza respecto de los organismos administradores, lo que redunda en recelos respecto del funcionamiento del seguro.[770]

Se recomienda incorporar medidas conducentes a una recuperación de la confianza en algunas instituciones relacionadas con el seguro. Por ejemplo, incrementar los esfuerzos de fiscalización y control, especialmente en lo relativo al otorgamiento de las prestaciones, al reconocimiento de las enfermedades profesionales y al seguimiento de posibles vínculos entre los organismos administradores y otras empresas vinculadas que pudieran estar implementando prestaciones no asumidas por los primeros.

▷15.9.5. En relación con las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, y en particular, con la fijación de la tasa de cotización adicional, nos remitimos a lo ya señalado en la subsección 15.1.20.

▶15.10. Políticas y programas de seguridad y salud de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

A partir del análisis realizado en la sección 10 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.10.1. Durante la pandemia, se ha registrado una especial atención dirigida a las temáticas de SST por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, particularmente de las primeras, con múltiples iniciativas y mecanismos de apoyo para sus empresas asociadas.

Sin embargo, todavía persiste una percepción, especialmente entre los representantes de los trabajadores, de que la SST no es una prioridad en las agendas de los actores sociales, ni siquiera de sus propios sindicatos, y que, en ocasiones, queda relegada a un segundo plano, salvo cuando se trata de enfrentar de manera muy puntual y reactiva algún evento especial, como ha sido precisamente el caso de la pandemia, o también el caso de accidentes graves.

Es por ello que se recomienda seguir consolidando los esfuerzos por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en SST en torno a convertir esta materia en un punto esencial de sus agendas e iniciativas.

770. En relación con el desafío que representa esta dificultad, señalada por algunos actores del sector gobierno y de las organizaciones de trabajadores, la CPC deja constancia de su disconformidad.

▷15.10.2. En el caso de las organizaciones sindicales, se detecta la ausencia de una estrategia autónoma y de largo plazo que les permita instalar mayores capacidades técnicas y reformular las alianzas con algunos actores privados, como es el caso de los organismos administradores.

En consecuencia, se recomienda que los representantes de las organizaciones de trabajadores fortalezcan sus capacidades técnicas en materia de SST a fin de poder desarrollar las funciones reconocidas en el artículo 220, inciso octavo del Código del Trabajo y promover una estrategia autónoma y a largo plazo en SST.

▷15.10.3. Finalmente, esta debilidad de las organizaciones sindicales se traduce en una limitada incidencia en los mecanismos de diálogo social, bipartitos o tripartitos y en particular se ve reflejada en el restringido papel que juegan en la negociación colectiva como espacio de diálogo y regulación de la SST.

En este sentido, se recomienda explorar mecanismos que permitan avanzar en la inclusión de más cláusulas de SST en la negociación colectiva, de modo de superar la mera remisión a los contenidos legales y convertir los instrumentos colectivos en ámbitos reguladores que mejoren dichos contenidos legales, adaptándolos a las circunstancias específicas del ámbito negociador.

▶ 15.11. Actividades regulares y en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

A partir del análisis realizado en la sección 11 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.11.1. En el ámbito de las actividades de difusión y sensibilización se registra una gran cantidad de iniciativas llevadas a cabo en los últimos años, y de manera anual, particularmente por parte de instituciones públicas y organismos administradores, en forma de campañas, charlas, talleres, seminarios y *webinars*, entre otras.

Sin embargo, de todas estas actividades emerge una excesiva fragmentación, al tratarse de acciones organizadas e implementadas de forma autónoma por cada institución, mientras que apenas hay experiencias conjuntas o coordinadas que pudieran tener un mayor impacto y visibilidad.

En ese sentido, se recomienda realizar mayores esfuerzos por parte de los actores relevantes en el ámbito de la SST (instituciones públicas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organismos administradores y otros) para diseñar e implementar actividades de difusión de manera conjunta, con el objetivo de alcanzar un mayor y mejor impacto. Podría pensarse, por ejemplo, en campañas tripartitas de SST, de acuerdo con experiencias internacionales existentes.

▷15.11.2. Respecto de las acciones de apoyo a la micro y pequeña empresa, igualmente se detecta la existencia de múltiples iniciativas de distintas instituciones, aisladas o fragmentadas, y que no alcanzan un impacto significativo.

Se propone, en consecuencia, revisar las acciones de apoyo en materia de SST a las MYPES, y desarrollar una estrategia integral que incluya programas específicos de asistencia, e incentivos que estimulen la implementación de medidas de prevención.

Por otra parte, se considera que una estrategia nacional de formalización que busque abordar de manera más sistemática la incorporación de trabajadores informales al sector formal podría contribuir significativamente en términos de acceso a apoyos, incentivos y soluciones en materia de SST para las micro y pequeñas empresas.

▷15.11.3. El sector informal queda en un ámbito aun más postergado, a pesar de su peso en el mercado laboral nacional. Aunque se han adoptado iniciativas en relación a los trabajadores independientes, como la ley de incorporación al seguro de los trabajadores a honorarios, todavía parece haber espacio para el diseño de iniciativas específicas capaces de abordar estos desafíos de una manera más contundente.

▶15.12. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

A partir del análisis realizado en la sección 12 y de los hallazgos de la exploración cualitativa, a continuación se presentan las fortalezas y los desafíos identificados, así como algunas recomendaciones para ser consideradas en el debate tripartito conducente a la revisión y actualización de la Política y el Programa nacionales de SST.

▷15.12.1. Se observan importantes fortalezas en cuanto al perfeccionamiento progresivo del sistema administrativo de registro de los accidentes de trabajo, que permiten contar con estadísticas confiables a partir de las cuales formular políticas basadas en la evidencia.

▷15.12.2. Desde 2017, se ha logrado reducir la tasa de accidentabilidad total (es decir, la que acumula los accidentes de trabajo y los accidentes de trayecto) de un 4,4 por ciento a un 3,8 por ciento en 2022. Si consideramos solo los accidentes de trabajo, la evolución de esta tasa ha pasado de un 3,4 por ciento en 2017 a un 2,8 por ciento en 2022, y así se ha logrado mejorar la meta del 3 por ciento establecida para el 2020 en la Política nacional de SST.

Pese a ello, una mayoría de los actores entrevistados perciben que todavía existen problemas de subnotificación de accidentes del trabajo. Si bien se trata de un problema complejo y multicausal, una de las causas podría tener su origen en el posible interés de evitar el aumento de la cotización adicional a pagar por las empresas, lo que podría desincentivar su notificación mediante la búsqueda de otras alternativas de atención a través de convenios con prestadores de salud o seguros complementarios.

En ese sentido, se propone revisar el actual mecanismo que relaciona la fijación de la tasa de cotización del seguro con la siniestralidad efectiva de las empresas, y tratar de

vincularlo a otro tipo de elementos, como la adopción de medidas de prevención en las empresas, tal y como establece el artículo 16 de la Ley Nº 16.744.[771]

Por otra parte, algunos actores apuntan a prestar una especial atención a la siniestralidad con alta inmediata, pues estos accidentes no se computan en los registros administrativos ni se contemplan para el cálculo de la tasa de siniestralidad.

Por último, se detectan algunas brechas en relación al cómputo de la mortalidad en determinados sectores de actividad, particularmente en aquellos en los que hay una concurrencia competencial de varias instituciones. Este es lo que ocurre con los datos de los accidentes mortales en la minería, en los que se detectan discrepancias entre las estadísticas de la SUSESO y el SERNAGEOMIN.

En este sentido, y con la finalidad de resolver dichas diferencias, se recomienda revisar y armonizar los criterios de cómputo para lograr una mayor uniformidad en los datos de los distintos servicios.

▷ 15.12.3. En materia de enfermedades profesionales, hay que destacar los esfuerzos realizados para lograr un aumento significativo del número de enfermedades profesionales calificadas, así como una reducción de la tasa de rechazo de las mismas.

Sin embargo, en el ámbito de las estadísticas relativas a esta materia todavía persisten debilidades. Una de las posibles causas podría ser el mantenimiento desde 1968 de una definición legal de enfermedad profesional que requiere de una relación de causalidad directa con el ámbito laboral, y que no admite, en cambio, las enfermedades relacionadas con el trabajo, es decir, aquellas en la exposición a factores de riesgo en el trabajo produce un agravamiento de enfermedades o condiciones de base que tengan los trabajadores.

En este sentido, se recomienda revisar la definición legal de enfermedad profesional considerando el concepto de enfermedad relacionada con el trabajo, de modo que, junto con las enfermedades que provengan de manera directa de la exposición a riesgos en el trabajo, se admita también el agravamiento, como consecuencia de la exposición a factores de riesgo laboral, de enfermedades o condiciones de base que tengan los trabajadores.[772]

Junto a ello, se considera recomendable actualizar periódicamente los protocolos y criterios de calificación de las enfermedades profesionales, y homogeneizar aquellos protocolos no regulados por la autoridad sanitaria.

Por último, cabe explicitar que la enumeración de enfermedades profesionales de la Ley Nº 16.744 y del Decreto Nº 109 no es taxativa, sino que, por el contrario, establece mecanismos que facilitan su revisión y actualización periódica, al menos cada tres años,

771. La Asociación de Mutuales estima importante que se consideren los esfuerzos de planes y programas de prevención que las empresas desarrollen, si bien señala su disconformidad respecto de la posible vinculación entre el mecanismo de fijación de la tasa de cotización y el subregistro o subnotificación de los accidentes.

772. La CPC señala su disconformidad con esta posible revisión. Por su parte, la Asociación de Mutuales considera que este tema requiere un análisis más profundo, tanto en lo actuarial como en lo epidemiológico, y fundamentalmente respecto de la posibilidad que los empleadores tienen de realizar planes y programas para la prevención de las enfermedades.

según lo dispuesto en el artículo 7 de dicha Ley Nº 16.744 y tal como lo aconseja la Recomendación núm. 194 de la OIT.[773]

▷15.12.4. Junto a lo anterior, se percibe una desconfianza desde los propios trabajadores y otros sectores gubernamentales en el proceso de evaluación y declaración de las enfermedades profesionales, en tanto se mencionan conflictos de intereses en el proceso de calificación y una relación de dependencia y/o subordinación de la acción de los organismos administradores a los intereses de las empresas.

Se recomienda en este sentido fortalecer la fiscalización sobre empresas y organismos administradores en materia de subnotificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y revisar el proceso de calificación de las enfermedades profesionales, de modo que sea posible constituir una institucionalidad independiente para la evaluación de incapacidades, según lo comprometido en la Política nacional de SST de 2016, acordada tripartitamente.[774]

▷15.12.5. Mientras que mediante estrategias preventivas y esfuerzos continuados en el tiempo se han producido avances en materia de siniestralidad laboral, se detecta en cambio una falta de estrategias continuadas en el tiempo en materia de prevención de enfermedades profesionales. No debe olvidarse aquí que los registros de las enfermedades profesionales marcan una mayor prevalencia entre las mujeres.

Por ello, se recomienda fortalecer las estrategias preventivas frente a las enfermedades profesionales con un enfoque de género.

773. Sobre este punto, la Asociación de Mutuales considera que el listado de enfermedades profesionales de Chile es suficientemente amplio en su diseño como para dar cabida a los distintos agentes de riesgo, y que reconoce como enfermedades de origen laboral algunos trastornos mentales cuando tienen relación directa con la exposición a factores de riesgo en el puesto de trabajo. Les parece necesario un análisis comparativo más profundo con legislaciones de otros países que hayan avanzado en esta línea.

774. Con respecto a la propuesta de calificación del origen de las enfermedades por una institucionalidad independiente, la Asociación de Mutuales considera que los procesos son perfectibles y reitera su disposición para dialogar y aportar en mesas de trabajo su conocimiento y experiencia técnica. Añade que debe considerarse en el análisis el significativo cambio que el organismo fiscalizador (SUSESO) implementó desde 2016 al establecer un riguroso y completo proceso de estudio, con nuevos protocolos e instrumentos de evaluación, incluido un comité técnico de calificación conformado por tres profesionales (diferente del equipo de atención de salud), que ha permitido mejorar la precisión, objetividad y rigurosidad técnica del proceso para establecer la causalidad directa del origen de las enfermedades profesionales. Asimismo, estiman que es necesario profundizar y consensuar cuál es el problema específico que se busca resolver: cobertura, críticas por falta de imparcialidad al ser las mutualidades prestadoras y calificadoras al mismo tiempo, u otro, y trabajar desde ahí de manera tripartita en busca de la mejor solución. Sostienen todo esto en busca de defender las bases de un sistema que ha tenido, en su opinión, buen funcionamiento.

Referencias bibliográficas

▶ Informes y publicaciones

Bueno, C. (2019). "La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: El caso de Chile". Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina (Informes Técnicos OIT Cono Sur, Nº 12).

_____ (2022). "Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo". Nota informativa OIT Cono Sur.

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (2017). "Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad".

Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de SUSESO. "Documento de observaciones y propuestas de reforma a la Ley 16.744 acordado por el COSOC de SUSESO. Años 2018-2021".

Consejo Nacional de Seguridad (2021). "Memoria anual 2021".

Contador P. y Pérez E. (2014). "La negociación colectiva en Chile", en Rojas I., *La negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo*, Librotecnia, CENTRASS.

CUT (2020). "Informe final Análisis sobre el funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad frente a la Covid-19: Propuesta sindical de fortalecimiento y mayor efectividad para una mayor protección de los trabajadores y las trabajadoras".

Dirección del Trabajo (2018). "Balance de gestión integral 2018".

_____ (2019a). "Balance de gestión integral 2019".

_____ (2019b). "ENCLA, 2019, Informe de resultados de la novena Encuesta Laboral".

_____ (2020). "Balance de gestión integral 2020".

DIRECTEMAR, "Boletín estadístico de accidentes laborales en el sector marítimo y portuario".

Instituto de Salud Pública (2021). "Documento de trabajo Nº 2. Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas".

Instituto de Salud Pública, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2019). "Evaluación del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis: Áreas de acción Exposición a Sílice en los lugares de trabajo y Vigilancia ambiental y de salud en las empresas".

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020). "Informe de resultados: la informalidad del microemprendimiento en Chile. Sexta Encuesta de Microemprendimiento".

Ministerio de Educación (2019). "Política de seguridad escolar y parvularia. Educación para el desarrollo sustentable".

Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral “Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) Informe interinstitucional”.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Transporte y Comunicaciones (2019). “Mesa Laboral Portuaria. Informe para consideración de las autoridades”.

OIT (2001). “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)”.

_____ (2012). “Curso de formación de competencias para los integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad del sector construcción”.

_____ (2013). “Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Módulo 2”.

_____ (2016). “Construyendo el diálogo social en Chile. La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el trabajador agrícola”.

_____ (2017). “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”.

_____ (2019). “Curso de Formación en competencias para los integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria”.

_____ (2021). “Curso de Formación en competencias para los integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad del sector público”.

_____ (2022a). “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

_____ (2022b). “Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente”.

_____ (2022c). “Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la Covid-19”.

OIT, SOFOFA y ACHS (2013). “Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales”.

ONEMI (2020). ”Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres. Plan Estratégico Nacional 2020-2030”.

Salazar Burgueño, A. M.; Frenz, P.; Valdivia Matus, L.; Hurtado Almagro, I. (2013). “Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile”. Ciencia & Trabajo, vol.15, n. 48.

SERNAGEOMIN, “Estadísticas de accidentabilidad industria extractiva minera”.

Subsecretaría de Salud Pública, DIPOL, Departamento de Salud Ocupacional (2014). “Informe coloquios de salud ocupacional, 2014: Desafíos de la salud pública para protección de la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile y propuesta del sector salud, para el desarrollo de una política nacional de salud, seguridad y calidad de vida en el trabajo”.

SUSESO (2016). “III Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral”.

_____ (2018). “Informe anual Estadísticas de Seguridad Social 2017”.

_____ (2019a). “VI Memoria Anual. Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral”.

_____ (2019b). “Informe Anual 2018 Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

_____ (2020a). “VII Memoria Anual. Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral 2019”.

_____ (2020b). “Informe anual. Estadísticas de Seguridad Social 2019”.

_____ (2021a). “Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 20-21”

_____ (2021b). “Estadísticas de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 2020-2021. Minuta temática de Seguridad Social 5”.

_____ (2021c). “VIII Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral”.

_____ (2022a). “IX Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral”.

_____ (2022b). “Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021. Documento de trabajo nº 23”.

_____ (2022c). “Informe de Gestión Económico-Financiero, Mutualidades de la Ley Nº 16.744, 2021”.

_____ (2023a). “X Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral”.

_____ (2023b). “Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”

Organización Internacional del Trabajo

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile