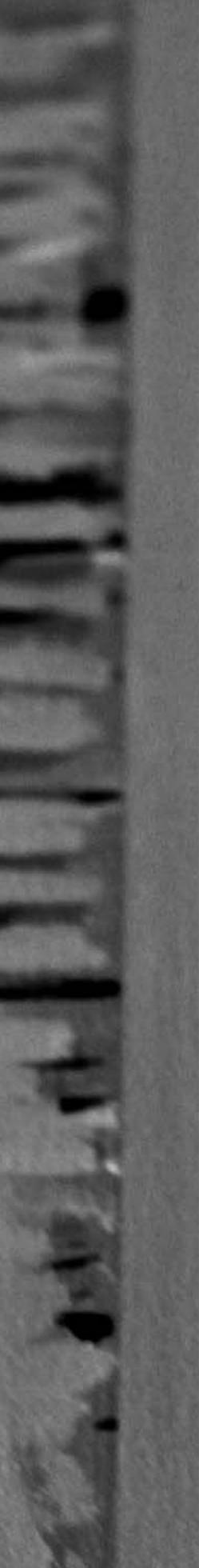


# 48

## Efectos de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud de los trabajadores en el sector de la construcción







# Efectos de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud de los trabajadores en el sector de la construcción

Jorge Salinero Berardi  
Sociólogo

Santiago, noviembre 2013

***Efectos de la acción colectiva en la protección,  
seguridad y salud de los trabajadores en el  
sector de la construcción***

es una publicación del Departamento de  
Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: 214828

ISBN: 978-956-7978-23-6

**JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS**

Andrea Fraga Y.

**EDICIÓN**

María Eugenia Meza B.

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono: (56-2) 2674 9300

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

**PINTURA DE PORTADA E INTERIORES**

*Sur* (detalle), José Ignacio León

**FOTOGRAFÍA**

Catalina Díaz M.

**IMPRESIÓN**

Andros Impresores

Santiago de Chile, noviembre 2013

Printed in Chile / Impreso en Chile





# Índice

<b>Presentación</b>	<b>8</b>
<b>Introducción</b>	<b>11</b>
Características globales del sector de la Construcción	16
Seguridad laboral en la Construcción	17
El marco legal de la prevención, seguridad y salud laboral	21
<b>El problema del estudio</b>	<b>33</b>
Descripción del problema	35
Objetivos	37
Propósitos	37
<b>Aspectos metodológicos</b>	<b>39</b>
Tipo de estudio	41
Universo y muestra	41
Fuentes de información	42
<b>Marco conceptual</b>	<b>45</b>
La acción colectiva	47
Mecanismos funcionales	50
<b>Resultados y análisis</b>	<b>53</b>
Alcances de los resultados	55
Los instrumentos colectivos	56
<b>Prácticas de acción colectiva (análisis de casos)</b>	<b>71</b>
Rasgos comunes de los casos de estudio	73
El sentido de las estipulaciones	74
Seguridad laboral: una sola meta, distintas opciones	79
Estructura, poder y responsabilidades	85
La eficacia como guía	89
Interacciones y coordinaciones	95
<b>Conclusiones del estudio</b>	<b>99</b>
Consideraciones previas	101
Lo que acuerdan los actores laborales	101
Acuerdos, entidades e instrumentos colectivos	102
Lógica y práctica de la acción colectiva (casos de estudio)	104
<b>Bibliografía</b>	<b>109</b>
<b>Anexo</b>	<b>113</b>

## Presentación

Desde múltiples perspectivas es abordado el tema de la protección, salud y seguridad en el trabajo, y no puede ser de otro modo ya que diversas disciplinas y variadas especialidades concurren con sus aportes a contrarrestar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en sus particulares ambientes de trabajo.

Los efectos de los accidentes laborales pueden ser catastróficos para las personas afectadas y sus familias, las empresas y la sociedad en general. De allí que, desde hace décadas, la seguridad y salud en el trabajo sean bienes jurídicamente protegidos en Chile por normas constitucionales y legales dirigidas a preservar la vida, salud y bienestar de los trabajadores, dando origen a instituciones, públicas y privadas, que han realizado notables esfuerzos y avances en estos campos.

Los riesgos no presentan un carácter uniforme. Cotidianamente emergen peligros asociados a fuentes o situaciones con potencial para causar daño y deterioro de la salud, los cuales desaparecen o son reducidos con el desarrollo de métodos y técnicas de gestión, así como por la implementación de medidas preventivas y de los dispositivos y equipos de protección correspondientes.

La salud y bienestar de los trabajadores son indispensables para abordar productivamente las actividades laborales cotidianas, en especial aquellas relativas a tareas complejas, o inclusive sencillas, pero que implican competencias técnicas variables y concomitantes, respecto de secuencias de operaciones múltiples y sincronizadas.

En esta oportunidad, la Dirección del Trabajo ofrece un estudio que explora la relación entre la acción colectiva y la seguridad y protección en el trabajo, vínculo que se enlaza con la mirada que, sobre el tema, poseen los actores laborales y la gestión de las relaciones laborales en la materia. De esta manera los alcances de esta investigación trascienden hacia la cultura de la organización y la participación de los actores laborales, empleadores y trabajadores.

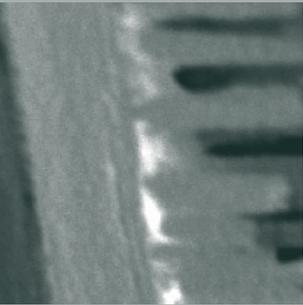
Tenemos la expectativa de que los resultados de este estudio, que combina el análisis cuantitativo en materias de salud y seguridad en el trabajo contenidos en instrumentos colectivos y el análisis de casos en el sector de la Construcción, puedan estimular la reflexión en la gestión de los procesos de control de los riesgos laborales y del mejoramiento de esta área de la organización.

**María Cecilia Sánchez Toro**

Abogada

Directora del Trabajo





# Introducción



Diversas situaciones han puesto de relieve en el medio nacional el tema de la protección, seguridad y salud en el trabajo y, entre los últimos antecedentes que reflejan la preocupación que ha existido acerca del tema, cabe destacar el Convenio Tripartito de la Construcción, suscrito en el 2006 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y por organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, con el propósito de contribuir a la implementación de las normas de seguridad y salud en el Trabajo, a partir de la aplicación de la Ley de Subcontratación<sup>1</sup>.

Este acuerdo antecede a la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción (2010), iniciativa que busca diseñar y apoyar la implementación de políticas públicas en Seguridad y Salud en el sector de la construcción, mediante el diálogo social, congregando a entidades del sector público, organizaciones de empleadores y de trabajadores y también a las mutualidades de empleadores e Instituto de Seguridad Laboral (ISL)<sup>2</sup>.

Como estrategia preventiva en seguridad y salud laboral, y con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta mesa dio origen, el mismo año, a “ConstruYO Chile”, programa de formación de competencias fundamentales en Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector y que tiene por objetivo contribuir a la reducción de las tasas de siniestralidad y fatalidad en la actividad de la construcción. Dicho programa se enmarca dentro de un plan de formación integral, que pretende abarcar a toda la estructura organizacional de quienes trabajan en obras y faenas de la construcción.

En este mismo sentido, es necesario relevar la prioridad otorgada, en la agenda gubernativa, al nuevo trato y compromiso en la seguridad laboral, planteado en octubre

---

1 Participaron en el convenio tripartito el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Cámara Chilena de la Construcción, la Central Unitaria de Trabajadores, la Federación Nacional de Sindicatos de la Construcción, Madera y Áridos y el Sindicato Interempresas de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas.

2 Entre los fundamentos para la creación de esta mesa es posible señalar: a) Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Compromiso con el Trabajo Decente; b) la importancia del sector construcción como actividad económica; c) Altos índices de accidentalidad y fatalidad en el sector, y d) la necesidad de capacitar a los trabajadores en materias de prevención.

Fuente: [www.construyochile.cl](http://www.construyochile.cl).

del 2010<sup>3</sup> y refrendado en 2011<sup>4</sup>. De esta forma, el informe final de la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo (noviembre 2010) planteó para el área un conjunto de medidas de política, fiscalización, prevención, administración, costo del seguro de accidentes laborales, y estándares de seguridad y salud en el trabajo (SST), entre las que está la revisión permanente de las normas de SST<sup>5</sup>.

El informe final de dicha revisión, efectuada por especialistas de los sectores público y privado, establece una propuesta sistémica a la institucionalidad de seguridad y salud en el trabajo, así como propuestas específicas para cinco sectores, según criterios de actividades productivas más riesgosas, entre los que está incluida la construcción<sup>6</sup>.

Durante el 2012, este sector alcanzó una tasa de accidentes del trabajo<sup>7</sup> de 5,3%, cifra ligeramente superior a la tasa media de estos accidentes a nivel nacional, ascendente al 4,9% y ocupa en el año mencionado el quinto lugar, en orden decreciente, en la accidentabilidad que presentan las ramas económicas en el país<sup>8</sup>.

---

3 “El Mandatario resaltó que de manera paralela a las labores de rescate, el Gobierno comenzó a trabajar en la elaboración del Nuevo Trato Laboral, manifestando que ‘aprendimos la lección y en estos días vamos a anunciar un Nuevo Trato en materia laboral para que el respeto a la vida, a la integridad, a la dignidad y a la salud, no solamente de nuestros mineros, sino que de todas nuestras trabajadoras y trabajadores sea parte del alma y de la cultura de nuestro país”. Diario Electrónico de la Radio Universidad de Chile, 25.10.2010. Disponible en <http://radio.uchile.cl/2010/10/25/pinera-reafirma-ante-los-33-su-compromiso-con-nuevo-trato-de-seguridad-laboral>. Última visita: 25.10.13.

4 “Tenemos que seguir avanzando en por lo menos en tres ejes: la seguridad en el trabajo, no podemos seguir tolerando tantos accidentes del trabajo o tantas vidas que se pierden porque no tomamos las precauciones necesarias y por eso la agenda para un trabajo más seguro, más sano, es parte fundamental de nuestra prioridad”. Presidente Piñera subraya agenda laboral del Ejecutivo y reitera llamado a la unidad. Emol, edición del 1.5.2011. Recuperada el 25.10.13 desde: [www.emol.com/noticias/economia/2011/05/01/479032/presidente-pinera-subraya-agenda-laboral-del-ejecutivo-y-reitera-llamado-a-la-unidad.html](http://www.emol.com/noticias/economia/2011/05/01/479032/presidente-pinera-subraya-agenda-laboral-del-ejecutivo-y-reitera-llamado-a-la-unidad.html)

5 Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo. *Informe final*. Santiago de Chile, 2010. Págs. 4 a 7.

6 Superintendencia de Seguridad Social. *Informe final. Mesas de revisión normativa de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. Santiago de Chile. 2011. Págs. 70 a 76.

7 La Ley 16.744 en su artículo 5º, inc. 1º. define como accidente de trabajo “*toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte*”. En tanto el inciso 2º del mismo artículo señala: “*Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos 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*”.

8 Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). Boletín estadístico 2012. Datos basados en información proporcionada por las mutualidades de empleadores y excluido el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Los datos no comprenden el registro de los accidentes de trayecto. Santiago de Chile, 2013. Pág. 4.

No obstante, a lo largo del tiempo, y producto de un esfuerzo permanente del sector, ha existido un descenso consistente y acentuado en la tasa de accidentabilidad, el mayor ocurrido en el conjunto de las ramas económicas a lo largo del período 2002-2012<sup>9</sup>.

La disminución de la tasa de accidentabilidad<sup>10</sup> en la rama de la Construcción ha impactado parcial y positivamente la tasa de mortalidad por accidentes del trabajo, respecto al año 2010. No obstante, en el 2012 la tasa de mortalidad en la rama experimentó un leve aumento de 0,1 puntos porcentuales, obteniéndose un 8,9 (por 100.000 trabajadores)<sup>11</sup> respecto del 8,8 en el 2011<sup>12</sup>. El aumento, sin embargo, alteró la posición de la rama en el 2012, ya que –paradójicamente– bajó al cuarto lugar en lo referente a esa tasa, después de Minería, Transporte y Agricultura, en el conjunto de ramas económicas y frente a una tasa media general de 6,0.

Por otra parte, según las cifras del Programa de Vigilancia de Accidentes del Trabajo Graves y Fatales de la Dirección del Trabajo (DT)<sup>13</sup> de los cinco últimos años (2008-2012), el sector registra la mayor cantidad de accidentes laborales graves y fatales. Tales categorías de accidentes, definidas operativamente en las circulares 2345 y 2378, ambas de la Superintendencia de Seguridad Social<sup>14</sup>, originan –entre otras obligaciones del empleador– las de “*suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo*”<sup>15</sup>.

---

9 *Ibid.* Pág. 5.

10 Corresponde a la tasa de mortalidad por accidentes del trabajo informada por las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral.

11 Superintendencia de Seguridad Social. *Estadísticas de accidentabilidad 2012*. María José Zaldívar Larraín, Superintendente de Seguridad Social. (Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo según actividad económica. Mutualidades e ISL. 2012. No incluye accidentes de trayecto). Santiago de Chile, 2013. Pág.19.

12 Superintendencia de Seguridad Social. *Estadísticas de accidentabilidad 2011*. María José Zaldívar Larraín, Superintendente de Seguridad Social. (Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo según actividad económica. Mutualidades e ISL. 2011. No incluye accidentes de trayecto). Santiago de Chile, 2012. Pág. 13.

13 Conforme a la normativa, el empleador debe informar, de inmediato, los accidentes graves y fatales que hayan ocurrido en las faenas tanto a la Dirección del Trabajo como a la Secretaría Regional Ministerial (Seremi) de Salud correspondiente.

14 Constituye accidente del trabajo fatal aquel que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial, y accidente del trabajo grave todo accidente que: obligue a realizar maniobras de reanimación, u obligue a hacer maniobras de rescate, u ocurra por caída de altura, de más de dos metros, o provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena.

15 Ley N° 16.744, art. 76, inc. 5°.

Durante el 2012, dicho programa registró 853 accidentes del trabajo graves y fatales en el sector<sup>16</sup>, realidad que le confiere prioridad de atención en materias de protección, seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia con la expresión emergente de los escenarios descritos, y atendida la importancia que conlleva el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el sector de la Construcción, de crucial importancia para el crecimiento económico de Chile, y la necesidad de proporcionar antecedentes para las políticas orientadas a proteger la salud y seguridad de quienes laboran en el sector, surgió el interés de la Dirección del Trabajo para estudiar la relación entre la acción colectiva –entendiendo por ella la acción de la organización sindical y de la negociación colectiva– y la eficacia de la prevención de tales materias.

Este estudio, ofrecido por la DT a la comunidad, ha optado por privilegiar una perspectiva teórica que enlaza el rol de la acción colectiva con la eficacia en la protección y seguridad laboral. Si sus resultados despiertan inquietudes, activan la interacción entre los actores laborales o permiten difundir información de interés en seguridad laboral en una perspectiva, acción colectiva, escasamente abordada hasta el presente, habrán cumplido su propósito.

## Características globales del sector de la Construcción

La Construcción, en tanto sector de actividad socioeconómica, presenta características distintivas, particularmente respecto a su participación en el Producto Interno Bruto (PIB) y en los productos o bienes que genera. Tema aparte es lo relativo a su organización y la tipificación de las empresas que intervienen, aspecto que será esbozado en el acápite siguiente.

Según los datos por sectores del informe de Cuentas Nacionales del Banco Central<sup>17</sup>, en 2012 la producción del sector representó un aporte del 7,6% del PIB, inferior a

---

16 Esta cifra incluye accidentes de trayecto.

17 Banco Central de Chile. *Cuentas Nacionales de Chile*. Santiago de Chile, 2011. Pág. 44.

la participación de cinco sectores y superior a los restantes siete que componen la clasificación utilizada por esa entidad financiera. Dicha cifra debe ser puesta en referencia comparándola con el sector más importante, Minería, que aportó el 13% y con el sector de menor participación, Pesca, con un aporte del 0,5% en el año mencionado.

En cuanto a sus productos<sup>18</sup>, pueden ser clasificados según su destino como: edificación habitacional, no habitacional y obras de ingeniería pública y privada para la construcción de infraestructura<sup>19</sup>, por lo que cabe considerar, entre otros, tres aspectos de importancia.

Uno, la heterogeneidad de ellos –vivienda en obras nuevas, ampliaciones o remodelaciones, e infraestructura– sean de uso público o al servicio del resto de los sectores económicos. Una segunda característica dice relación con que los productos finales del sector constituyen la mayor fuente de inversión (formación bruta de capital fijo) en el país. Y el tercer rasgo está referido a que el sector es intensivo en uso de mano de obra no calificada, sensible al dinamismo de la economía y de las políticas públicas. Además, genera la mayor masa salarial (con excepción de Servicios Personales). Inclusive comparada con “(...) sectores que tienen mayor crecimiento, mayor participación en el PIB y un número mayor de empleos, tales como los de Comercio y de Industria”<sup>20</sup>.

## Seguridad laboral en la Construcción

Durante 2012, el promedio mensual total de trabajadores protegidos por el Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales ascendió a 5.378.636

---

18 Alvarado D., Andrea y Spolmann P., Sebastián. *Análisis de competencia del sector de la construcción chileno y sus procesos de licitaciones públicas de contratos de obras: estructura, agentes y prácticas*. Santiago de Chile, 2009. Pág. 8.

19 Construcción y mejoramiento de puentes, túneles, aeropuertos, obras marítimas y portuarias, obras hidráulicas, autopistas y carreteras, instalaciones industriales, de telecomunicaciones y otras obras.

20 Alvarado D., A. y Spolmann P.S. *Op. cit.* Pág. 12.

trabajadores<sup>21</sup>. La rama de la Construcción, en tanto, con un 11,6% de ese total, igual a un promedio mensual de 626.379 trabajadores<sup>22</sup>.

En el mismo año, 2012, las Mutualidades de Seguridad registraron un total de 264.042 accidentes del trabajo<sup>23</sup> (el 81,4% de ese total correspondió a accidentes de trabajo propiamente tales y el 18,6% restante, con ocasión del trabajo o accidentes de trayecto). La participación del sector de la Construcción fue del 13,3% de ese total.

Tales accidentes, ocurridos en todas las ramas económicas, ocasionaron 4.353.573 días perdidos<sup>24</sup>, correspondiendo a la Construcción el 15,8% de ellos. A su vez, en dicha rama se perdieron, en promedio, 19,6 días por accidente de trabajo. Tomando como criterio para categorizar la gravedad de los accidentes su relación directa con los días perdidos, es posible inferir que aquella de los sucedidos en la construcción está por sobre la media nacional de los accidentes totales del trabajo (promedio de 16,5 días perdidos por accidente). Estadísticas del Programa de Vigilancia de Accidentes Graves y Fatales de la Dirección del Trabajo informan que los más frecuentes en el sector correspondieron a caídas de altura (49,7%), choque, volcamiento y atropello (19,5%) y atrapamiento (7,9%).

Entre otros antecedentes consultados, un informe de la Dirección del Trabajo denominado *Diagnóstico de salud y seguridad en la Construcción (2007)* –elaborado por la en ese entonces denominada Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Ucymat), del Departamento de Inspección<sup>25</sup>, en conjunto con los departamentos de Relaciones Laborales y Estudios del servicio– planteaba observaciones a la labor

---

21 Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). *Boletín estadístico 2012*. Santiago de Chile, 2013. Recuperado desde: [www.suseso.cl/common/asp/pagAtachadorVisualizador.asp?argCryptedData=GP1TKTXdhRJAS2Wp3v88hDusMxyYSufRAaTC9s9%2FJWY%3D&argModo=&argOrigen=BD&argFlagYaGrabados=&argArchivold=72964](http://www.suseso.cl/common/asp/pagAtachadorVisualizador.asp?argCryptedData=GP1TKTXdhRJAS2Wp3v88hDusMxyYSufRAaTC9s9%2FJWY%3D&argModo=&argOrigen=BD&argFlagYaGrabados=&argArchivold=72964)

22 Conforme a los datos de la FTO para el sector de la construcción en el trimestre móvil octubre - diciembre. 2012. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas. Empleo Trimestral. Edición 171 Santiago de Chile, 31 de enero 2013.

23 Suseso (2013). *Op. cit.* Datos basados en la información proporcionada por las mutualidades de empleadores e Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Comprenden el registro de los accidentes de trayecto.

24 La Suseso define los días perdidos como “aquellos en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente o una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que este se pague o no”. *Estadísticas de Seguridad Social 2009*, Departamento Actuarial, Superintendencia de Seguridad Social. Santiago de Chile, 2010. Pág. 24.

25 Actualmente dicha unidad se denomina Usasal (Unidad de Seguridad y Salud Laboral).

de prevención de riesgos en el sector. Atribuyen una proporción significativa de los accidentes en esta rama a las acciones inseguras realizadas por los propios trabajadores, lo que pone en tela de juicio la estructura que sirve de soporte a la prevención de accidentes y a los instrumentos dispuestos por ella.

El citado informe concluye que la prevención está diseñada de manera uniforme para las distintas obras que desarrolla un empleador, sin resguardar las particularidades o especificidades de cada una, esto es "(...) *tamaño de la obra, tipo de material, tipo de suelo, espacio disponible, tipo de vecindad, etc.*"<sup>26</sup>. Lo anterior resulta más complejo al considerar que el sector opera con etapas caracterizadas (excavaciones, obra gruesa y terminaciones) y que en ellas existe una proporción importante de empresas que coexisten con la principal, en régimen de subcontratación.

Por otro lado, fue advertido un desdibujamiento de los comités paritarios, en cuanto a su actividad real, y puesta en entredicho su legitimación al interior de las empresas, tanto como su imperio real sobre las actividades que le encomienda la ley.

Así, el estudio de Ucymat constató que un 27% –del total de 332 accidentes informados el 2007 por un conjunto de empresas– no fue conocido ni investigado por los respectivos comités paritarios. Frente a la debilidad de esta instancia no es apreciable, correlativamente, una acción vigorosa de las mutuales para fortalecer la posición de los citados comités.

Asimismo, dicho diagnóstico constató otro punto débil, esta vez en la capacitación y charlas de formación en salud y seguridad en el trabajo, de una parte importante de las empresas, principales y de contratistas, particularmente en relación a la obligación de informar los trabajadores –en sus respectivas obras– sobre los riesgos específicos a que están expuestos. Junto a esta insuficiencia, advierte que la capacitación es poco adecuada a la realidad, puesto que no es proporcionada por personal idóneo. Dicha falta de formación –agrega el estudio– condiciona la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos<sup>27</sup>.

---

26 Dirección del Trabajo. *Diagnóstico de salud y seguridad en la Construcción*. Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Ucymat). Santiago de Chile, 2007. Pág. 14.

27 Dirección del Trabajo. Ucymat, 2007. *Op. cit.* Pág. 45.

A lo anterior hay que sumar la circunstancia de que "(...) *la sobrevaloración de la protección individual de los trabajadores por sobre la protección colectiva, que realizan las empresas, profundiza la debilidad de la política de prevención*"<sup>28</sup>. Esta es, justamente, la óptica de este trabajo, la cual considera que la acción colectiva –que incluye desde los instrumentos colectivos con cláusulas sobre protección y seguridad laboral, hasta la acción sindical en la materia, pasando por toda acción conjunta organizada de trabajadores y empleadores– contribuye de manera importante en la gestión de prevención de los accidentes laborales.

En apoyo de lo anterior y desde una perspectiva de carácter más global, cabe señalar los antecedentes que proporciona la Encla 2011 según los cuales no todas las empresas cumplen con esta obligación legal, existiendo un número importante de unidades productivas donde no existe una cultura de prevención de riesgos laborales suficientemente desarrollada, exceptuando a las medianas y grandes empresas.

Por otro lado, esta encuesta también informa sobre importantes incumplimientos normativos respecto a la existencia de los comités paritarios de higiene y seguridad<sup>29</sup>. En aquellas empresas con más de 25 trabajadores, los empleadores responden afirmativamente en un 70,8%, mientras que los trabajadores frente a la misma pregunta responden igual solo en un 67,6% de los casos.

Tomando en cuenta la rama de actividad económica y las empresas con obligación de tener comité, según los empleadores, entre las que tienen el menor porcentaje de cumplimiento figuran el Comercio al por Mayor y Menor y la Construcción, ambos con un 58,6%. En este caso, la respuesta es coincidente con lo expresado con los trabajadores, quienes también las ubican dentro de los primeros lugares de menor cumplimiento.

A fin de conocer la aplicación práctica de este instrumento de prevención, la Encla 2011 indagó en las acciones del comité en relación a la realización de actividades de

---

28 *Ibid.* Pág. 24.

29 Han constituido Comités Paritarios de Higiene y Seguridad el 90% de las grandes empresas, el 79,2% de las medianas y el 57% de las pequeñas empresas. Encla 2011, Dirección del Trabajo, *Op. cit.* Pág. 332, Cuadro 173.

capacitación en seguridad y a la investigación de accidentes que ocurren tanto en la empresa como en el trayecto entre el hogar y el lugar de trabajo. Los resultados, desplegados en el cuadro siguiente indican, por un lado, que el cumplimiento de estos aspectos mejora a medida que aumenta el tamaño de las empresas, y por otra, que existen diferencias en la opinión de empleadores y trabajadores.

**Cuadro 1**  
Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad,  
según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa (2)	CPHS ha realizado capacitación en seguridad (%)		CPHS ha realizado investigación de accidentes (%)	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Pequeña empresa	65,1	52,9	59,9	66,3
Mediana empresa	74,6	62,0	82,7	78,3
Gran empresa	84,7	64,0	94,4	81,2
<b>Total</b>	<b>73,3</b>	<b>59,2</b>	<b>76,9</b>	<b>74,7</b>

(1) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores

(2) No aparecen datos para la microempresa por tratarse de un tramo que, dada la cantidad de trabajadores de sus empresas (cinco a nueve en la Encla) está eximido de la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2012

Cabe destacar que la misma encuesta laboral muestra que, para todas las preguntas acerca de la existencia de los instrumentos de prevención, los trabajadores entregan cifras más bajas que los empleadores. Lo anterior puede tener variadas lecturas; entre ellas y por ejemplo, que exista desconocimiento de las instancias encargadas de la seguridad y salud en la empresa, realidad que indica, en muchos casos, el carácter más formal que funcional de estos instrumentos.

## El marco legal de la prevención, seguridad y salud laboral

La protección, seguridad y salud de los trabajadores comprende una estructura normativa establecida en leyes, reglamentos y convenios internacionales suscritos por el Estado de Chile, los cuales ponen en acción dispositivos cautelares, cuya operación es desarrollada por instituciones públicas y privadas.

Eje de tales dispositivos es el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales<sup>30</sup>, de responsabilidad del empleador. Su implementación queda sujeta a organizaciones definidas del sector público y del privado; también contempla prestaciones preventivas, médicas (atenciones) y económicas.

Mientras el seguro laboral cubre los riesgos de accidentes del trabajo y de trayecto (de ida o regreso del lugar de trabajo a la casa habitación), las enfermedades profesionales<sup>31</sup> y aquellos sufridos por los dirigentes sindicales a causa de sus actividades gremiales, tanto el sistema de salud pública –que comprende el Fondo Nacional de Salud (Fonasa) y la red pública de servicios de salud<sup>32</sup>– como el privado –constituido por las Instituciones de Salud Previsional (Isapres), abiertas o cerradas respecto a la libre afiliación– operan frente a las contingencias experimentadas por los trabajadores en situaciones de la vida cotidiana no laboral, con excepción de aquellas susceptibles de ser originadas en el trabajo aunque no exclusivas de tal contexto (contagios virales por ejemplo), y cuyas prestaciones están regidas normativamente<sup>33</sup>.

El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es administrado por las Mutualidades de Empleadores o Mutuales de Seguridad, corporaciones privadas sin fines de lucro, por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) –organismo público– y por una muy reducida proporción de empresas a las que les ha sido conferida la calidad de administradoras delegadas del seguro respecto de sus trabajadores. Todas estas entidades están sometidas a la orientación, control y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). Dicha fiscalización es integral y, en el caso de las empresas de administración delegada, la Suseso ejerce una fiscalización por materias específicas.

Los fines de este seguro son prevenir accidentes y enfermedades profesionales originadas a causa del trabajo desarrollado por el trabajador. También corresponde a

---

30 Creado por la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

31 *“Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y le produzca incapacidad o muerte”*. Ley N° 16.744, art. 7°, inc. 1°.

32 El personal de las Fuerzas Armadas y de Orden posee sus propios servicios de salud y sus afiliados cotizan en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena).

33 D.F.L. N° 1, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del DL N° 2763/79 y de las leyes números 18.933 y 18.469, publicado en el D.O. del 24 de abril de 2006.

sus fines proveer las prestaciones para restablecer la salud y rehabilitar las capacidades del trabajador y, eventualmente, reeducar sus capacidades perdidas.

Para tales efectos, contempla un conjunto de prestaciones médicas<sup>34</sup>, en tanto que las prestaciones económicas dirigidas a reponer la capacidad de ganancia perdida son materializadas, según sea el caso, por subsidios por incapacidad temporal<sup>35</sup>, pensión por *invalidez parcial*<sup>36</sup> o *total*<sup>37</sup>, *pensión por gran invalidez*<sup>38</sup>, pensiones de supervivencia<sup>39</sup> e *indemnización*<sup>40</sup>.

Financiado por los empleadores adheridos a las mutualidades, el seguro contempla una cotización básica del 0,9%<sup>41</sup>, una extraordinaria de 0,05%<sup>42</sup> respecto de las remuneraciones imponibles, y una adicional y diferenciada en función del riesgo y actividad de la empresa<sup>43</sup>, la que no podrá exceder del 3,4% de las remuneraciones imponibles, sin perjuicio de un sobrecargo de hasta un 100%, en caso de no ofrecer condiciones satisfactorias de higiene y seguridad<sup>44</sup>.

En el hecho, la siniestralidad actúa como indicador del riesgo efectivo y de los valores a fijar de la cotización adicional y del porcentaje de recargo. Como contrapartida, las empresas que disminuyen sustantivamente los riesgos de accidentes u ofrecen un nivel óptimo de seguridad e higiene laborales pueden solicitar la rebaja de la cotización adicional o ser eximidas de ella<sup>45</sup>.

---

34 Ley Nº 16.744, art. 29. Las prestaciones médicas comprenden principalmente atenciones médicas, quirúrgicas y dentales, hospitalización, medicamentos y productos farmacéuticos, prótesis y aparatos ortopédicos, rehabilitación física, reeducación profesional y gastos de traslado.

35 *Ibid.*, arts. 30, 31 y 32.

36 *Ibid.*, arts. 34 y 37.

37 *Ibid.*, art. 39.

38 *Ibid.*, art. 40.

39 *Ibid.*, arts. 43 a 50.

40 *Ibid.*, arts. 3, 5 y 36.

41 *Ibid.*, art. 15.

42 El artículo 1º de la Ley Nº 20.532, publicada el 30.08.2011, extiende hasta el 31 de marzo de 2014 la cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles.

43 *Ibid.*, art. 15, letra b)

44 *Ibid.*, art. 16, inc. 2º.

45 *Ibid.*, art. 16, inc. 1º.

También concurren al financiamiento del seguro, el producto de las multas que apliquen las mutualidades, las utilidades de sus fondos de reserva y los desembolsos que hubiere efectuado basados en causas que excluyen las prestaciones y que fueron imputadas. Igualmente es tomada en cuenta la recuperación de las prestaciones efectuadas a trabajadores sobre los que el empleador no solicitó la afiliación o no efectuó las cotizaciones, o cuyos accidentes o enfermedades fueren ocasionados por culpa o dolo del empleador o de un tercero, mediante el ejercicio del derecho de la mutual de repetir<sup>46</sup> o de reclamar.

En materia de prevención de salud, higiene y seguridad, el Ministerio de Salud, por medio de las Secretarías Regionales de Salud, posee competencias de supervigilancia y de fiscalización en los sitios de trabajo, así como también sobre las instalaciones médicas y las actividades de prevención que realizan los organismos administradores del seguro<sup>47</sup>.

En relación a las disposiciones legales sobre higiene, salud y seguridad en el trabajo, la estructura normativa descrita contempla la acción de cuatro instrumentos o dispositivos, complementarios entre sí. Su generación y acción en la empresa es diferenciada, siendo determinante el tamaño de la dotación del personal<sup>48</sup> de esta.

Dichos instrumentos –que definen y regulan las actividades de prevención, seguridad, protección y salud de los trabajadores– consisten en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo, obligatorio para toda empresa<sup>49</sup>; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, exigible para aquellas “(...) que ocupen normalmente 10 o más trabajadores permanentes (...)”<sup>50</sup>; el Comité Paritario de Higiene y Seguridad<sup>51</sup>,

---

46 Ley Nº 16.744, arts. 15, 56 y 69.

47 Ley Nº 19.937, publicada en el Diario Oficial el 24.02.2004. Modifica el Decreto Ley Nº 2763, de 1979, para establecer una nueva concepción de la autoridad sanitaria, distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana (arts.14 B y 14 C del D.L. 2763).

48 Para la fiscalización en el cumplimiento de estas normas, la ley otorga competencias a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades que en esta materia les concede a otros servicios públicos, artículo 184 inciso 4º de Código del Trabajo.

49 Art. 14 del Decreto Supremo Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 7.03.1968.

50 Código del Trabajo, art. 153.

51 Decreto Supremo Nº 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 11.03.1969.

forzoso para empresas con 25 o más trabajadores, y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, exigido en empresas que ocupen más de 100 trabajadores<sup>52</sup>.

Ellos son, a su vez, elementos constitutivos del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que debe implementar la empresa principal que contrate o subcontrate con otros la realización de una obra, faena o servicio propio de su giro cuando, en conjunto, agrupe a 50 o más trabajadores. Su propósito es resguardar la seguridad y salud de los mismos, sin importar su dependencia.

Respecto al mencionado Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, el Decreto Supremo N°40<sup>53</sup> establece, en su artículo 14, que es obligatorio para toda empresa o entidad, la cual deberá establecerlo y mantenerlo al día, y su cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. En cuanto a su contenido, deberá comprender capítulos destinados a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones, además de reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744 y su reglamento<sup>54</sup>.

En el capítulo sobre las obligaciones de los trabajadores, deberá indicar *“todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son imperativas para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal”*. Asimismo, estipular la utilización de los aparatos de protección contra riesgos, la obligación del trabajador de comunicar síntomas de enfermedad profesional, accidentes que sufran por leves que fueren, *“(…) desperfectos de los medios de trabajo que afecten la seguridad personal (...)”*, la cooperación en la investigación de accidentes, y la observancia de las normas relativas a los métodos de trabajo y medidas de higiene y seguridad dispuestas, entre otros aspectos<sup>55</sup>.

Por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe ser confeccionado por el empleador, informado a los trabajadores y remitido a la Dirección

---

52 Art. 8 del Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 7.03.1968.

53 Que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

54 Decreto Supremo N° 40, Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, publicado el 7 de marzo de 1969, Santiago, 11 de febrero de 1969, artículo 16.

55 Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 7.03.1969, artículo 18.

del Trabajo y al Ministerio de Salud<sup>56</sup>, instituciones facultadas para exigir modificaciones si contiene disposiciones ilegales. Asimismo, las organizaciones sindicales de la empresa, el delegado sindical y los trabajadores pueden impugnar sus disposiciones si estiman que no están ajustadas a la ley; para ello deberán efectuar su presentación ante la autoridad de Salud o en la Inspección del Trabajo, según sea la materia a que esté referida la disposición impugnada<sup>57</sup>.

Establece los deberes y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores durante su permanencia en la empresa. En especial, instruye sobre remuneraciones; inicio y término de la jornada y turnos; cumplimiento sobre el uso y cuidado de los elementos de protección personal, seguridad e higiene provistos por la empresa; y normas especiales respecto del tipo de faena. También explicará las sanciones por las infracciones al mismo reglamento. Todas sus disposiciones deben ser publicadas y ampliamente difundidas entre los trabajadores de la empresa<sup>58</sup>.

Otro de los instrumentos obligatorios es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, establecido por el artículo 66 de la Ley N° 16.744, para toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas. Es un organismo técnico de participación conjunta entre la empresa y los trabajadores, creado para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales inherentes a los procesos, equipos e instalaciones particulares de cada empresa, así como para adoptar acuerdos respecto a las medidas técnicas y administrativas factibles de aplicar para su eliminación y/o control<sup>59</sup>.

Se trata de una entidad colegiada formada por tres representantes designados por la empresa, más tres por los trabajadores, originados mediante elección directa.

---

56 Código del Trabajo, art. 153.

57 Código del Trabajo, art. 154.

58 Según las normas citadas, si el número de trabajadores de la empresa es diez o más, el empleador podría tener la obligación de contar con dos reglamentos internos: el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad –requerido a todo empleador que tiene contratados a diez o más trabajadores permanentes– y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, exigido por el artículo 67 de la Ley N° 16.744, que debe tener todo empleador sin importar el número de trabajadores que tenga contratados. Sin embargo, si estuviera obligado a tener ambos reglamentos internos, podría cumplir con dicha obligación redactando uno solo que contenga tanto las materias señaladas en el Código del Trabajo como aquellas relativas a las normas sobre prevención y seguridad exigidas por la Ley N° 16.744 y el Reglamento sobre prevención de Riesgos. Más especificaciones, en Anexo.

59 [www.achs.cl](http://www.achs.cl).

Contempla igual cantidad de suplentes, por ambas partes. Su presidente y secretario son elegidos por y entre los miembros titulares y ambos –titulares y suplentes– duran dos años en sus cargos.

Sus funciones son "(...) *asesorar e instruir a los trabajadores para la utilización correcta de los instrumentos de protección*", entendiéndose como tal todo dispositivo de protección personal o instalado "(...) *tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo (...)*"; "(...) *vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad*", así como "(...) *investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa*" y, en ese plano, decidir si el accidente o la enfermedad profesional ocurrió por negligencia inexcusable del trabajador<sup>60</sup>.

Otras de sus funciones consisten en la formulación de medidas de seguridad para la prevención de riesgos profesionales, la observancia de las misiones que le encomiende el administrador del seguro laboral y la promoción del desarrollo de cursos de adiestramiento destinados a capacitación profesional de los trabajadores<sup>61</sup>.

Para el desarrollo de sus funciones dispone de un amplio abanico de facultades, entre ellas la visita periódica a los lugares de trabajo para la revisión de instalaciones, maquinarias y equipos, almacenaje y transporte de materiales, procedimientos y maneras de efectuar el trabajo, equipos de protección personal así como de su utilización y, en general, de toda condición o aspecto material de la actividad, que pueda constituir riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, impartiendo instrucciones *in situ* si fuera necesario.

Igualmente, en el Comité Paritario recae la responsabilidad de llevar un registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren en las empresas a las cuales la ley no exige tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

---

60 Todas las citas de este párrafo corresponden al Art. 24 del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 11.03.1969.

61 *Ibid.*, art. 24, numerales 5, 6 y 7.

La empresa, además, tiene la obligación de organizar comités paritarios de higiene y seguridad, en sucursales, faenas o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, cuando laboren más de 25 trabajadores<sup>62</sup>. Asimismo, deberá constituir comités paritarios de faena cuando 25 o más trabajadores, cualquiera sea su dependencia, trabajen en la obra, faena o en servicios propios de su giro por más de treinta días calendario<sup>63</sup>. No obstante, si la empresa principal hubiera constituido Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicio, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo Nº 54, este podrá asumir las funciones del primero<sup>64</sup>.

Finalmente, cabe mencionar al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el cual debe ser dirigido por expertos y tener capacidad para asesorar y desarrollar, entre otras, las acciones mínimas relativas a identificar y evaluar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, establecer control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, realizar acción educativa en prevención de riesgos. Entre sus funciones también está la de llevar estadísticas completas de accidentes y enfermedades profesionales, asesorar a los comités paritarios y a las distintas dependencias de la empresa en materias de su especialización<sup>65</sup>.

Adicionalmente, cabe señalar que el dispositivo de salud y seguridad reseñado quedó fortalecido con la entrada en vigencia –en abril de 2012– del Convenio Nº 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado un año antes por el Estado de Chile. Este instrumento persigue la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo<sup>66</sup>; promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante la elaboración de una política nacional<sup>67</sup> en la materia, y plantea el establecimiento y desarrollo, en

---

62 Art. 1º del Decreto Supremo. Nº 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 11.03.1969.

63 Art. 14 del Decreto Supremo Nº 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 18.01.2007.

64 Art. 18 del Decreto Supremo Nº 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 18.01.2007.

65 Art. 12 del Decreto Supremo Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 07.03.1969.

66 Art. 2 del Decreto Nº 72 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el Convenio Nº 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT. Publicado en el Diario Oficial el 19.08.2011.

67 *Ibid.*, art. 3º. Esta política está pendiente de diseño en el país.

forma progresiva, de un sistema<sup>68</sup> y un programa<sup>69</sup> de salud y seguridad en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

### ***SST en empresas contratistas y subcontratistas***

El sector de la Construcción no ha sido inmune a las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo, debido a la desestructuración de los encadenamientos productivos. Por el contrario, su emergencia, antes que en otros sectores económicos –originada principalmente por los imperativos de especialización laboral que requieren las distintas etapas por las que atraviesa una obra– ha impulsado la externalización de personal por la vía de empresas contratistas y subcontratistas. Al respecto, la Encuesta Laboral (Encla) 2011<sup>70</sup> indica que el 56,9% de las empresas de la Construcción subcontrata actividades y, en rigor, encabeza en términos relativos la utilización de la subcontratación, después de Servicios Sociales y de Salud.

Hay autores que indican que una parte importante de los accidentes del trabajo en el sector de la Construcción han sido originados en empresas subcontratistas<sup>71</sup>.

Dicha característica no ha estado exenta de complejidades cuando se trata de materias de higiene y seguridad, las cuales han dado origen a nuevas formas de gestión, introducidas por la Ley N° 20.123, que estableció las responsabilidades de la empresa mandante o principal otorgándole mayor protagonismo en la gestión de seguridad y salud de los trabajadores<sup>72</sup>.

De este modo, la empresa principal tiene responsabilidad solidaria o subsidiaria, según sea el caso, respecto de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa

---

68 Art. 4. del Decreto N° 72 del Ministerio de Relaciones Exteriores, *op. cit.*

69 *Ibid.*, art. 5.

70 *Séptima Encuesta Laboral, Informe de Resultados. Encla 2011*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012.

71 Sáez G., Nitcy. *Accidentes graves o fatales. Obligaciones y consecuencias*. En *Boletín del Trabajo*. Boletín Oficial de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2007. Pág. 9.

72 Ley N° 20.123. Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, publicada en el Diario Oficial el 16.10.06, y que rige a contar del 14.01.07. Su art. 3° incorpora en el Código del Trabajo el Título VII: “*Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios*”, Párrafo 1° “*Del trabajo en régimen de subcontratación*” que comprende los artículos 183-b, 183-c, 183-d y 183-e.

contratista con sus trabajadores<sup>73</sup> sin perjuicio de las obligaciones que les competen a las empresas contratistas y subcontratistas respecto de sus propios trabajadores.

El legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las *'obligaciones de dar'* –tanto laborales como previsionales– que afecten a contratistas y a los subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral. Dicha responsabilidad está limitada al lapso durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. También señala que esta última deberá responder de las mismas obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad de su empleador directo.

Lo anterior no significa que no haya sido contemplada responsabilidad alguna de la empresa principal o del contratista, en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores afectos a un régimen de subcontratación. En ese sentido, la responsabilidad de la empresa principal sobre el personal contratista es directa.

Por ello, el Dictamen Ordinario N° 141/005, de 10.01.2007, de la Dirección del Trabajo establece que *"el artículo 183-E del Código del Trabajo dispone expresamente que sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, del contratista o subcontratista, en orden a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus propios trabajadores de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del mismo Código, establece una responsabilidad directa sobre la materia para la empresa principal, quien debe asumir tales obligaciones respecto de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa o faena, cualquiera que sea la dependencia de éstos, ya sea, en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de acuerdo al artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud"*.

En consecuencia, la gestión de la empresa principal debe incluir la seguridad de los trabajadores externos, sin que ello signifique que las empresas contratistas y

---

73 El artículo 183-d del Código del Trabajo establece: *"Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral"*.

subcontratistas queden liberadas de las responsabilidades relativas a las disposiciones de seguridad que la ley establece indiferenciadamente para las unidades productivas. Asimismo, la empresa contratista, a requerimiento de la principal, deberá informar la observancia de sus obligaciones laborales y previsionales. Su incumplimiento faculta a la empresa principal para suspender, de los compromisos contraídos con aquella, los montos relativos a dichas obligaciones<sup>74</sup>.

Como parte de las exigencias en materias de seguridad y salud, fue instituido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para las obras, faenas o servicios que empleen más de 50 trabajadores en total (sean de la empresa principal y de contratistas y subcontratistas). Contempla la exigencia –a la empresa principal– de confeccionar un Reglamento Especial de Contratistas y Subcontratistas, con carácter obligatorio para estas<sup>75</sup>. Además, entre otros requerimientos para la unidad productiva principal, establece la constitución del Comité Paritario de Faena<sup>76</sup> y del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena<sup>77</sup>.

La Encla 2011 indica que del 19,2% de las empresas que declaran haber trabajado con empresas contratistas, solo algo más de la mitad posee ese reglamento especial.

En el caso de aquellas con más de 25 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa por más de 30 días, solo un poco más de la mitad (51,4%) ha constituido Comité Paritario de Faena; en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores en obra, faena o servicios, el 77,4% ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud; y en las de más de 100 trabajadores en obra, faena o servicios, menos de la mitad de ellas (45,1%) tiene Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

---

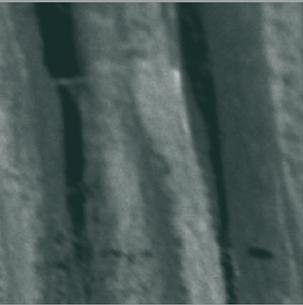
74 Art. 183-c del Código del Trabajo.

75 Art. 11 del Decreto Supremo. N° 76. *Op. cit.*

76 Art. 14 del D.S. N° 76. *Op. cit.*

77 Art. 26 del D.S. N° 76. *Op. cit.*





# El problema del estudio



## Descripción del problema

El estudio consiste en examinar tres aspectos relativos a la acción colectiva de los trabajadores respecto de la protección, seguridad y salud laboral.

El primero está referido a la importancia relativa que les asignan los actores laborales a estas materias y si ello queda reflejado en los instrumentos colectivos suscritos. El planteamiento detrás de esta orientación reside en el carácter sistémico del trabajo, lo que implica que los intereses colectivos reivindicativos y ejercidos en cuanto a las necesidades de prevención de riesgos, higiene y seguridad, no son independientes de las condiciones comunes de trabajo.

Por lo tanto, es imprescindible constatar la eventual existencia de acuerdos en ese plano y, en tal caso, averiguar sobre el significado que los trabajadores otorgarían a dichas estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos, habida cuenta de la amplia legislación de protección y seguridad, y de los dispositivos correspondientes –todos ya presentados en este estudio– que los amparan en estos campos.

Un segundo tema dice relación con explorar la influencia de la acción colectiva de los trabajadores; esto es, el eventual influjo de la organización sindical y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad –donde participan, en partes iguales, los trabajadores con representantes de la empresa– en la eficacia del actuar de esta última frente a temas de seguridad y salud laboral.

Finalmente, el tercer aspecto estudiado procura establecer el espacio y rol que juega el Comité Paritario, en su relación con las unidades de prevención de la empresa, así como sus vínculos con la organización sindical y las demandas –en materias de seguridad e higiene– formuladas por esta, incluidas aquellas contenidas en los instrumentos colectivos.

El examen de la acción colectiva contempla dos fases sucesivas. Una, el análisis de las materias de protección y seguridad contenidas en 41 instrumentos colectivos del sector de la Construcción de la Región Metropolitana, suscritos por grandes y medianas empresas, organizaciones sindicales y grupos negociadores, con un tratamiento cuantitativo de la información.

La fase siguiente comprende el estudio de caso de dos grandes empresas constructoras que realizan, entre otros, proyectos de edificación habitacional a nivel nacional. El tamaño de las empresas seleccionadas está justificado por antecedentes disponibles, los cuales señalan que la tasa de accidentabilidad es inversamente proporcional al tamaño de la empresa. En consecuencia, el estudio de caso sobre la acción colectiva incorpora las condiciones de entorno más favorables a la racionalidad técnica de prevención y seguridad de los riesgos laborales.

Como estrategia de investigación para los casos abordados ha sido procurada una variación en el tipo de organización sindical y en el instrumento colectivo. Así, el primer caso de estudio contempla a un sindicato de empresa que ha suscrito contrato colectivo; mientras que el segundo corresponde al de una organización sindical interempresa que ha negociado un convenio colectivo.

El estudio incluye la consideración de la acción colectiva en la prevención y seguridad laboral en los instrumentos colectivos suscritos por grupos negociadores; pero los excluye del análisis de caso, ya que representan coaliciones transitorias de trabajadores, disueltos una vez concluidas las negociaciones. Y, además, porque la ley no les ha fijado responsabilidad alguna en materia de prevención y seguridad laboral, al contrario de lo que sucede con las organizaciones sindicales<sup>78</sup>.

Como objeto de estudio, la acción colectiva en protección, salud y seguridad de los trabajadores implica la consideración de la existencia de una organización sindical y, copulativamente, de la suscripción de instrumentos colectivos con disposiciones en tales materias, acordadas por empleadores y trabajadores. Las empresas que cumplen tales condiciones representan un subconjunto del universo de empresas de la Construcción.

---

78 El artículo 220 del Código del Trabajo, referido a los fines principales de las organizaciones sindicales, señala en su numeral 1: *"Representar a los afiliados en las diversas instancias de negociación colectivas, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan"*; en el numeral 4, inc. 2°: *"En general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales"* y, de manera muy especial, en el numeral 8: *"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 peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento"*.

De manera coherente a lo indicado, el interés está centrado en la determinación del parámetro de materias de seguridad y salud en el trabajo, contenidas en las estipulaciones de los instrumentos colectivos de medianas y grandes empresas de la región Metropolitana. Asimismo, contempla la generalización analítica, propia del método de estudio de caso de corte cualitativo, en los casos ya mencionados.

## Objetivos

1. Examinar la importancia que otorgan a la seguridad laboral en la negociación colectiva los actores laborales: trabajadores organizados y empleadores. Del mismo modo, el nivel de su materialización en las estipulaciones que contienen los instrumentos colectivos suscritos en empresas del sector de la Construcción.
2. Determinar los enfoques organizativos prevalecientes en los que se ejerce la acción colectiva referida a la protección y seguridad laboral.
3. Establecer las condiciones que facilitan y se oponen a la acción colectiva, en términos de las orientaciones de higiene y seguridad en la práctica cotidiana de la empresa.

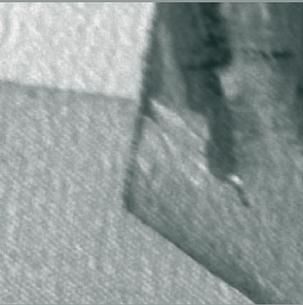
## Propósitos

El estudio pretende aportar elementos teóricos relativos a la influencia de los trabajadores con organización sindical en materias de protección, seguridad y salud laboral. En particular, sobre cómo están articuladas sus demandas en tales materias.

También intenta generar contribuciones prácticas, en la medida que incursiona en un sector de actividad socioeconómica con alta siniestralidad como es el de la Construcción, con beneficios simultáneos para quienes laboran y para la seguridad de la empresa en su sentido más amplio; esto es, seguridad de las personas, equipamiento y maquinarias de la empresa, producción realizada y medioambiente intervenido.

Una contribución adicional, de tipo evaluativa, radica en la elección realizada en el foco de este estudio, orientado hacia las grandes empresas que desarrollan proyectos más complejos, de mayor contenido tecnológico en sus operaciones y con más altos estándares de exigencias en prevención de higiene y seguridad.





# Aspectos metodológicos



## Tipo de estudio

El estudio, de nivel descriptivo y carácter exploratorio, presenta un análisis diferenciado en términos de la naturaleza cuantitativa y cualitativa de la información.

## Universo y muestra

El universo de estudio comprendió prácticamente la totalidad de los instrumentos colectivos (41 de un total de 42) registrados en las bases de datos de la DT, relativos a empresas del sector de la Construcción, con 50 o más trabajadores, suscritos por empleadores, organizaciones sindicales y grupos negociadores durante el 2010 en la Región Metropolitana<sup>79</sup>. Es decir, son instrumentos que a la fecha de esta publicación están aún vigentes.

Los datos proporcionados por dicho conjunto constituyen parámetros poblacionales sobre las materias de protección, seguridad y salud laboral contenidas en los instrumentos colectivos y están circunscritos a las características de contexto de las empresas asociadas a los respectivos instrumentos.

La decisión de radicar el foco de atención en la gran empresa para el análisis de caso estuvo basada en antecedentes normativos y estadísticos de 2010, que indican que para ese tamaño de empresa la acción de la totalidad de los instrumentos de prevención de riesgos contemplados en la legislación contribuye a la expresión de una tasa de accidentes diferenciada y menor a las de las medianas y pequeñas empresas<sup>80</sup>.

En consecuencia, indagar en ese contexto sobre la presencia de la acción colectiva en protección, seguridad y salud en el trabajo vendría a establecer las condiciones más restrictivas sobre las necesidades de tales acciones.

---

79 Información proporcionada por la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

80 Superintendencia de Seguridad Social (2011). *Op. cit.* Pág. 22.

A partir de dicha información fueron seleccionadas, aleatoriamente, seis grandes empresas para realizar estudios en profundidad mediante análisis de caso. En cuatro de ellas, sin embargo, no fue posible realizar el estudio, por diversas circunstancias.

## Fuentes de información

Para la investigación fue utilizado material secundario e información recogida directamente de los informantes de los dos casos bajo estudio.

### *Material secundario*

Comprendió los instrumentos colectivos de grandes y medianas empresas suscritos durante el 2010, en el sector de la Construcción, en la Región Metropolitana. Asimismo, fue empleado material secundario procedente de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), de las mutualidades de empleadores, del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y de las bases de datos de la Dirección del Trabajo (DT).

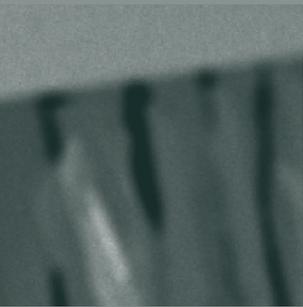
### *Información primaria*

La información primaria fue generada por la aplicación de entrevistas a los presidentes de sindicato y de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; a gerentes de las empresas y a los respectivos jefes de los Departamentos de Prevención de Riesgos de los dos casos de estudio.

La selección de los informantes mencionados responde a la estrategia de análisis cualitativo que privilegia la perspectiva de “*ver a través de los ojos de la gente que se estudia*” (acontecimientos, acciones, normas, valores, etc.) y de la pluralidad de visiones existentes sobre los fenómenos bajo examen.







Marco conceptual



En esta investigación se ha optado por utilizar conceptos y proposiciones de la teoría de la acción colectiva y del estructural funcionalismo. Aunque la fase cualitativa del problema objeto de estudio deja al investigador la flexibilidad para la elaboración y reelaboración de materiales, e inclusive de sus límites en el proyecto de investigación, como señalan algunos tratadistas de la metodología del estudio de caso, no resulta una necesidad imperiosa renunciar o prescindir de materiales teóricos desde los inicios del proyecto.

## La acción colectiva

Particularmente a partir de los trabajos de Mancur Olson, economista y sociólogo estadounidense, surgen proposiciones para ser aplicadas a la comprensión del comportamiento sindical de base, grupos negociadores, empresa mandante y contratista y comités paritarios de higiene y seguridad en la protección y seguridad en el trabajo.

La opción de esta perspectiva teórica contempla dos niveles diferenciados respecto al problema y que presenta la realidad, en este caso, de la acción colectiva en la protección y seguridad de los trabajadores.

Un primer nivel, definido por las características macro de entorno o de contexto de las empresas del sector, está referido a la estructuración de actividades, empleo y relaciones laborales.

Cabe caracterizar dicho entorno como heterogéneo, ya que abarca múltiples procesos, faenas y actividades, cada uno con diferentes niveles de exposición al riesgo. A esto hay que agregar las formas de contratación –temporal o de plazo fijo– determinadas por demandas de las obras o de parte reducida de ellas, que estructuran compromisos de incertidumbre sobre la continuidad laboral de mediano y largo plazo en nuevas obras. En tal entorno, y especialmente en las grandes y medianas empresas, la negociación colectiva es percibida como instancia de definición de las relaciones laborales consensuadas entre empleadores y trabajadores para un período determinado.

Un segundo nivel, micro, recoge conceptos de la teoría de la acción colectiva, particularmente de los incentivos a la participación, sea de manera autotélica –o gratificante por sí misma– o por los beneficios que trae asociados y frente a la

constatación o antecedentes de que la no participación conduce a resultados o beneficios no óptimos para el grupo (abarca también incentivos no materiales).

Otros dos aspectos relacionados vienen a reforzar la participación de los actores laborales: el aprendizaje de lo ya señalado, resultados no óptimos por la carencia de participación, y las expectativas en la reciprocidad que genera la cooperación. Luego, la negociación colectiva se advierte con potencial para poner en juego las preferencias colectivas, donde las expectativas futuras de reciprocidad representan beneficios mutuos esperados de cooperación frente a mayores costos de no cooperación.

De cierta manera, esto queda refrendado por proposiciones de la teoría del intercambio, que señalan que los beneficios que obtendrán los individuos y grupos dependerán de aquellos que proporcionarán en el intercambio, y supone la existencia de recursos valiosos distribuidos entre los actores<sup>81</sup>.

El proceso formal de intercambio queda determinado por la modalidad en la que se constituyen los trabajadores como actor colectivo en la negociación, y delimita responsabilidades de los actores laborales –trabajadores y empleadores– en dicho proceso. A la vez, orienta los ámbitos del intercambio. Así por ejemplo, el ámbito de negociación de un sindicato de empresa o de un grupo negociador está circunscrito a la empresa y si la opción es negociación sujeta a normas de procedimiento, la ley establece determinadas obligaciones y deberes para los actores.

En tanto, en el caso de un sindicato de interempresa, con opción por una negociación no reglada, la negociación misma y sus procedimientos quedan sujetos a la voluntad conjunta de los actores, y las materias objeto de intercambio serán reflejo de los intereses abrigados en las empresas en este proceso.

En la interacción cotidiana de los trabajadores, el riesgo está vinculado de manera diferenciada respecto de la heterogeneidad de procesos, faenas y actividades correspondientes a empresas de rubros diferentes, por lo que postulamos el siguiente esquema:

---

81 Ritzer, George. *Teoría sociológica contemporánea*. Mc Graw Hill Ediciones. Madrid, España, 1993. Pág. 557.

## Organización sindical e instrumento colectivo

Faenas, procesos y actividades		Preferencias por la acción colectiva	Preferencias por el derecho laboral
Exposición potencial diferenciada al riesgo	Alta	Alta	Baja
	Baja	Baja	Alta

Este breve esquema –más que de relación de variables o de modelo, si se complejiza– postula un conjunto de relaciones, dirigidas a maximizar la utilidad, originadas por la práctica de la acción colectiva de protección, seguridad y salud de los trabajadores, en función de la exposición potencial diferenciada al riesgo de faenas, procesos y actividades.

El riesgo aquí es asignado, empíricamente, por el rango de accidentes o siniestralidad experimentado –en un periodo determinado– en actividades de faenas y procesos de producción del universo de empresas, o por la mayor o menor complejidad de las operaciones asociadas a situaciones de peligro envueltas en la obra que incrementan o hacen disminuir los riesgos laborales.

Luego, y referido a la orientación de la acción sindical en la negociación colectiva, cabe enunciar, de manera lógica y plausible, que la exposición potencial de los trabajadores a un riesgo menor o bajo no sería materia de negociación o de preocupación, sea por su baja eventualidad de ocurrencia como por el control no problemático del siniestro en la eventualidad lo que, en ambos casos, definiría para los trabajadores de la organización sindical una utilidad tendiente a cero (0) en el intercambio o negociación con la empresa.

En la situación recién mencionada, la acción sindical en la prevención, seguridad y salud en el trabajo quedaría reducida al control normativo de lo establecido por la ley, sin que fuera acompañado por una acción proactiva en tales labores.

Debe agregarse que la rotación y el empleo temporal presionarían por beneficios materiales ciertos a todo evento, antes que por aquellos destinados a resguardar o cubrir siniestros de baja ocurrencia, o de moderado o reducido control financiero en la eventualidad.

Por el contrario, una exposición a un riesgo potencial alto, o de siniestralidad grave, tendería a orientar los intercambios destinados a incrementar la utilidad de ejercer la acción colectiva de seguridad y protección laboral, neutralizando, de paso, los efectos del horizonte temporal transitorio o de rotación del empleo.

En el marco descrito, la acción colectiva en seguridad y protección al trabajador comprendería decisiones y relaciones, de consuno o de conjunto, de los actores laborales.

Entre las primeras estarían la obligatoriedad de la normativa de higiene y de seguridad en el trabajo, debido al carácter imperativo de las normas del orden público laboral y que cualquiera de los actores laborales puede invocar. En tanto, en las segundas se agregarían los acuerdos impulsados por los procesos colectivos de negociación, así como los puntos de encuentro estructurados para el establecimiento de acuerdos en la vida cotidiana de la empresa e implementación de los mismos, entre los sindicatos, comités paritarios y empleadores.

## Mecanismos funcionales

En consonancia con la perspectiva desarrollada por Robert Merton –sociólogo estadounidense, teórico del estructural funcionalismo– interesa poner de relieve los mecanismos sociales funcionales de protección, seguridad y salud en el trabajo, así como los recursos y papeles sociales asociados de los actores laborales, trabajadores y empleadores. En este plano, es importante detenerse en los conceptos de funciones, disfunciones y funciones manifiestas y latentes.

El concepto de función alude a las consecuencias objetivas observables “(...) que favorecen la adaptación o ajuste de un sistema dado; y disfunciones a las consecuencias observadas que aminoran la adaptación o ajuste del sistema”<sup>82</sup>. Por lo que el concepto de función apunta a la orientación adaptativa de las actividades generadas en el sistema social.

---

82 Merton, Robert. *Teoría y estructura sociales*. Editorial Fondo de Cultura Económica (FCE). México D.F., México, 1970. Pág. 61.

El sistema, en este caso, está referido a la prevención, protección, seguridad y salud en el trabajo y su propósito final consiste en la eliminación del riesgo de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

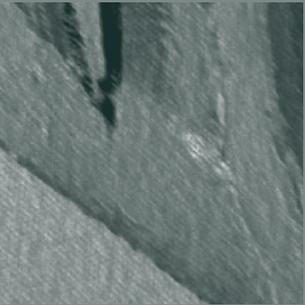
Asimismo, las funciones manifiestas "(...) son las consecuencias objetivas que contribuyen al ajuste o adaptación al sistema y que son buscadas y reconocidas por los participantes en el sistema", en tanto que las funciones latentes "(...) son correlativamente las no buscadas ni reconocidas"<sup>83</sup>.

La orientación funcionalista señala que la interdependencia de la estructura social no da lugar a muchas variaciones posibles. A su vez, la estructura normativa establece roles para los actores, trabajadores y empleadores, y cuya negociación entre ellos podrá introducir las variaciones que busquen como resultado un arreglo social destinado a imprimir eficacia al sistema de higiene y seguridad.

---

83 Merton, R. *Op. cit.* Pág. 62.





## Resultados y análisis



Este capítulo comprende los principales resultados del estudio, ordenados conforme al tipo de información obtenida y al procesamiento realizado. En primer término, aparecen los resultados de los contenidos de protección, seguridad y salud en el trabajo que ofrecen los instrumentos colectivos suscritos por medianas y grandes empresas de la rama de la Construcción originados, por tanto, sobre la base de información secundaria. Estos datos, procesados cuantitativamente, sirven de contexto al estudio de caso, segunda fase del análisis.

Luego, el estudio de caso tiene su origen en información primaria y proporciona los resultados de las entrevistas realizadas en dos grandes empresas y, en cada una de estas, a un presidente de sindicato en un caso y al secretario en el otro; a los presidentes de los respectivos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a gerentes de las empresas, de Recursos Humanos, en un caso, y de Administración y Finanzas, en el otro; y a los jefes de los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales de ambas empresas bajo estudio.

Para efectos del procesamiento de la información fueron seleccionados trozos significativos de las entrevistas y ubicados en las dimensiones de análisis relativos a los aspectos que interesaba conocer. Asimismo, fue adoptado el criterio de omitir información, cuando la misma –o de contenidos similares– de una misma empresa ya estuviere reiterada por los respondientes, atendiendo al concepto de saturación de información. Cada trozo es acompañado de un muy breve comentario y, al término de cada dimensión seleccionada, fue formulado un comentario general, a modo de conclusión.

## Alcances de los resultados

Los resultados cuantitativos corresponden al universo de instrumentos colectivos suscritos durante 2010 en medianas y grandes empresas del sector de la Construcción de la Región Metropolitana. Por tanto, constituyen parámetros referidos a las materias de protección y seguridad y salud en el trabajo, contenidas en las cláusulas o estipulaciones de dichos instrumentos en el ámbito de empresas y territorio ya definidos.

Por su parte, los resultados de análisis de caso, de carácter cualitativo, no son generalizables estadísticamente, pero adquieren generalización analítica en cuanto a

la identificación de las relaciones entre los actores laborales respecto de la prevención, protección y seguridad en el trabajo y el sentido u orientación de las mismas, bajo el criterio metodológico de observación persistente<sup>84</sup>.

## Los instrumentos colectivos

Comprende el análisis de los resultados de los instrumentos colectivos y la consideración que hacen de la protección, salud y seguridad en el trabajo, mediante cláusulas o estipulaciones relativas a dichas materias, consideradas como variables relacionales el tamaño de la empresa (grandes y medianas empresas), entidad negociadora (sindicato de empresa, de interempresa y grupo negociador) y tipo de instrumento suscrito (contrato colectivo y convenio colectivo) así como de la extensión de las materias analizadas.

Las observaciones realizadas en los distintos instrumentos colectivos mostraron que las cláusulas contenidas en ellos no presentan un número homogéneo de dimensiones relativas a los tópicos en estudio. De este modo, una cláusula puede contener una o varias disposiciones o materias de protección, seguridad y salud en el trabajo y tales disposiciones o materias pueden estar representadas en otro instrumento colectivo en varias cláusulas.

Por ello, la información pertinente de los instrumentos colectivos fue clasificada en 14 categorías de materias, 13 de las cuales corresponden a disposiciones específicas de protección, seguridad y salud en el trabajo, elaboradas a partir de la recurrencia de tales materias en, al menos, dos instrumentos colectivos. Para completar la clasificación, les fue adicionada una categoría residual e inespecífica para los casos de frecuencia única. La única excepción a incluir en la categoría residual es la cláusula "*bono de altura*", por la pertinencia del riesgo de los accidentes del trabajo en altura.

---

84 Salinas M., Paulina. En "*Dimensión Teórico Epistemológica en la Investigación Cualitativa*". Cap. 10 del libro *Métodos de Investigación Social. Una aproximación desde las estrategias cuantitativas y cualitativas*. Salinas M., Paulina y Cárdenas C., Manuel (Editores). Facultad de Humanidades, Universidad Católica del Norte. Antofagasta, Chile, 2008. Pág. 248.

Cuadro 2

Número de instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción y de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo (MPSST) contenidos en ellos, según tamaño de empresa. Total Región Metropolitana

Tamaño de empresa		Instrumentos colectivos	
		Nº (%)	MPSST
			Nº (%)
Medianas	8 (30)	9 (22)	22 (13,9)
Grandes	19 (70)	32 (78)	104 (86,1)
<b>Total (nº y %)</b>	<b>27 (100)</b>	<b>41 (100)</b>	<b>126 (100)</b>

Este cuadro permite advertir acerca de la importancia que tiene el tamaño de la empresa en la suscripción de instrumentos colectivos, lo que es corroborado por otros estudios<sup>85</sup>. Aquí, las grandes empresas, en este caso del sector de la Construcción, más que duplican la cifra de instrumentos colectivos que exhiben las medianas (19 vs. 8).

También es posible apreciar otra diferencia respecto de los instrumentos colectivos de empresas de esas dos categorías de tamaño. Mientras las medianas revelan un promedio de 2,4 materias por instrumento, dicha relación sube a 3,3 en las grandes. O sea, las grandes empresas generan más instrumentos y más disposiciones de protección, seguridad y salud en el trabajo por instrumento. En este sentido, cabe aventurar que dicha diferencia en las disposiciones obedecería a una mayor complejidad en la construcción de obras, lo que impactaría en las necesidades de protección, seguridad y salud en el trabajo.

85 Al respecto puede citarse la Encla 2011, cuyos resultados confirman las tendencias observadas en anteriores mediciones sobre la relación entre tamaño de empresa, existencia de sindicatos y existencia de negociación e instrumentos colectivos: son las grandes empresas las que tienen la mayor proporción de sindicatos, y es allí donde se da principalmente la negociación colectiva. Además, es en ellas donde se da la mayor proporción de empresas cuyos trabajadores cuentan con algún instrumento colectivo.

**Cuadro 3**  
Materias de protección, seguridad y salud en el trabajo contenidas en los instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción, según tamaño de empresa. Total Región Metropolitana

Materia	Tamaño de empresa				Total	
	Mediana		Grande			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Elementos de protección personal	6	27,3	30	28,	36	28,6
2. Asignación por muerte (sin especificar)	5	22,7	16	15,4	21	16,7
3. Indemnización por invalidez y muerte accidental	3	13,6	21	20,2	24	19,0
4. Bono de altura	0	0,0	1	1,0	1	0,8
5. Condiciones ambientales de higiene y seguridad	1	4,5	7	6,7	8	6,3
6. Prevención de riesgos	0	0,0	5	4,8	5	4,0
7. Bono nocturno	0	0,0	5	4,8	5	4,0
8. Capacitación	2	9,1	6	5,8	8	6,3
9. Reconocimiento del sindicato y/o comité paritario en PSST	2	9,1	1	1,0	3	2,4
10. Condiciones de seguridad industrial	0	0,0	5	4,8	5	4,0
11. Bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad	0	0,0	2	1,9	2	1,6
12. Bono por cumplimiento de normas de maquinaria y equipos	0	0,0	2	1,9	2	1,6
13. Seguro de invalidez y muerte accidental puesto por terceros	1	4,5	1	1,0	2	1,6
14. Otras materias de PSST	2	9,1	2	1,9	4	3,2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

Un simple reconocimiento sobre el sentido u orientación del conjunto de categorías que expone el cuadro anterior, revela –en general– un ligero predominio de aquellas materias preventivas (categorías 1, 5, 6, 8, 9 10, 11 y 12) por sobre las de reparación o indemnizatorias (categorías 2, 3, 4, 7 y 13).

También es importante anotar que la mayoría, siete (7) de las trece (13) categorías específicas de protección, seguridad y salud en el trabajo registradas en la información de los instrumentos colectivos, constituyen materias de cumplimiento obligatorio para los empleadores de acuerdo a la normativa, en tanto que seis (6) corresponden a prácticas voluntarias (asignación por muerte –sin especificar–, bono de altura, bono nocturno, bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad, bono por cumplimiento de normas de maquinaria y equipos, y seguro de invalidez y muerte accidental puesto por terceros<sup>86</sup>).

Dichos antecedentes llevan a plantear la pregunta acerca de los fundamentos considerados para incluir en la negociación colectiva aquellas materias relativas a protección, salud y seguridad de los trabajadores ya cubiertas por la legislación. Tal interrogante será examinada en la fase siguiente, correspondiente al análisis de caso. El conjunto de las tres primeras categorías de materias –esto es, elementos de protección personal, asignación por muerte, e indemnización por invalidez y muerte accidental– están presentes en cerca de los dos tercios del total de instrumentos colectivos suscritos (64,3%).

Dicho porcentaje es prácticamente similar en las grandes y medianas empresas (64,4% y 63,6%), lo que permite señalar que agregan consistencia como materias predominantes a la cifra del sector en su conjunto, y también que el tamaño de empresa no influye en la presencia de tales temas en los instrumentos colectivos.

Asimismo, cabe destacar que las mencionadas categorías están distribuidas de manera relativamente equilibrada, en la medida en que la primera puede calificarse como preventiva, y las otras dos como de reparación, si bien la unión de estas dos últimas

---

86 Materias de cumplimiento obligatorio: "*Elementos de protección personal*" (art. n° 53 del Decreto Supremo N° 594 - Ministerio de Salud); "*Indemnización por invalidez y muerte accidental*" (Ley N° 16.744, Ministerio del Trabajo y Previsión Social); "*Condiciones ambientales de higiene y seguridad*" (Decreto Supremo. N° 594, Ministerio de Salud); "*Prevención de riesgos*" (Ley N° 16.744, Título VII. Decreto Supremo N° 40, Ministerio del Trabajo y Previsión Social); "*Capacitación*" (art. 48 y 53 del Decreto Supremo N° 594, Ministerio de Salud; art. 24, numeral 1, letra c, y numeral 7 del Decreto Supremo N° 54, Ministerio del Trabajo y Previsión Social); "*Reconocimiento del sindicato y/o comité paritario en SST*" (art. N° 220, numeral 8, del Código del Trabajo; art. 66 de la Ley N° 16.744, Decretos Supremos 54, y 76, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; "*Condiciones de seguridad industrial*" (Ley N° 16.744, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Decreto Supremo N° 594, Ministerio de Salud).

posee algo de mayor presencia que aquella en el total de instrumentos colectivos (en 31 instrumentos colectivos vs 28).

A su vez, el conjunto de materias no está presente de manera homogénea por tamaño de empresa, puesto que las medianas omiten de los instrumentos colectivos seis (6) de las trece (13) categorías establecidas para clasificar las materias específicas de protección, salud y seguridad en el trabajo (bono de altura, prevención de riesgos, bono nocturno, condiciones de seguridad industrial, bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad, y bono por cumplimiento de normas de maquinaria y equipos).

Es posible constatar, en consecuencia, por parte de los actores laborales de las grandes empresas, una apreciación más compleja sobre los temas de protección y seguridad.

En efecto, dichas seis materias abarcan tanto dimensiones preventivas (prevención de riesgos, bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad, y bono por cumplimiento de normas de maquinaria y equipos) como de reparación (bono de altura y bono nocturno), puesto que implican el incentivo al desarrollo de las acciones en condiciones ya establecidas en el caso de prevención y de una compensación al riesgo y al desgaste fisiológico en el otro<sup>87</sup>.

Finalmente cabe señalar que "*Elementos de protección personal*" e "*Indemnización por invalidez y muerte accidental*" constituyen las materias de mayor recurrencia: registran su presencia en 30 y 24 de los 41 instrumentos colectivos respectivamente.

---

87 La Comisión Ergonómica Nacional (CEN), que califica como trabajo pesado las solicitudes de puestos de trabajo (Ley 19.404), determinó el 2 del 6 del 2010, frente a requerimiento específico, como trabajo pesado el puesto de *Nochero. Área de trabajo en Obra* correspondiente a una empresa del sector de la Construcción ("*Se considera Trabajo Pesado a aquellas labores cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan, provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral*").

Cuadro 3

Número de instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción según tamaño de empresa, y número de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo (MPSST) contenidos en ellos, por entidad negociadora. Total Región Metropolitana

Entidad negociadora	Instrumentos colectivos					
	Tamaño de empresa		TOTAL		MPSST	
	Grande	Mediana				
	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%
Sindicato de empresa	14	6	20	49	60	47,6
Sindicato de interempresa	11	1	12	29	50	39,7
Grupo negociador	7	2	9	22	16	12,7
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

Es interesante advertir que, en los instrumentos colectivos suscritos, participan las tres entidades que la ley faculta para negociar colectivamente a nombre de los trabajadores en las empresas: sindicato de empresa, sindicato de interempresa y grupos negociadores, en una proporción donde los instrumentos colectivos del sindicato de empresa, así como también el número de materias de protección, salud y seguridad en el trabajo de los instrumentos asociados, son minoritarios respecto a los instrumentos y materias de las otras dos entidades en su conjunto.

La participación de las entidades negociadoras mencionadas refleja las características particulares del sector de la Construcción. Así, por ejemplo la participación en las materias de protección, seguridad y salud en el trabajo, originadas en instrumentos colectivos por sindicatos interempresa representan alrededor del 40% del total de materias acordadas en el total de instrumentos colectivos. Por último, cabe indicar que el ámbito de negociación del sindicato interempresa queda prácticamente circunscrito a la gran empresa.

**Cuadro 4**  
 Número de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo contenidas  
 en los instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción,  
 por tipo de materia y según entidad negociadora. Total Región Metropolitana

Materia	Entidad negociadora					
	Sindicato empresa		Sindicato de interempresa		Grupo negociador	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Elementos de protección personal	16	26,7	13	26,0	7	43,7
2. Asignación por muerte (sin especificar)	14	23,4	4	8,0	3	18,8
3. Indemnización por invalidez y muerte accidental	8	13,3	12	24,0	4	25,0
4. Bono de altura física	0	0,0	1	2,0	0	0,0
5. Condiciones ambientales de higiene y seguridad	2	3,3	6	12,0	0	0,0
6. Prevención de riesgos	1	1,7	4	8,0	0	0,0
7. Bono nocturno	1	1,7	2	4,0	2	12,5
8. Capacitación	6	10,0	2	4,0	0	0,0
9. Reconocimiento del sindicato y/o comité paritario en PSST	3	5,0	0	0,0	0	0,0
10. Condiciones de seguridad industrial	0	0,0	5	10,0	0	0,0
11. Bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad	2	3,3	0	0,0	0	0,0
12. Bono por cumplimiento de normas de maquinarias y equipos	2	3,3	0	0,0	0	0,0
13. Seguro de invalidez y muerte accidental puesto por terceros	2	3,3	0	0,0	0	0,0
14. Otras materias de PSST	3	5,0	1	2,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

Las tres entidades negociadoras muestran características comunes, pero también varias diferenciadas respecto a las cláusulas en análisis. Entre las que comparten, incorporan como materias de mayor frecuencia en sus respectivos instrumentos colectivos las primeras tres cláusulas establecidas en el cuadro recién mostrado (4), las cuales fueron explicitadas en el análisis del cuadro anterior (3).

En cuanto a las diferencias, es reveladora la progresiva omisión de dimensiones de protección, seguridad y salud laboral en los instrumentos colectivos generados desde el sindicato de empresa al grupo negociador. De este modo, en el conjunto de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos de empresa acusan presencia once (11) categorías de materias específicas y dos (2) no presentan frecuencia; en los suscritos por sindicatos interempresas, dicha presencia comprende nueve (9) categorías de materias y se omiten en cuatro (4), en tanto en los instrumentos suscritos por los grupos negociadores figuran cuatro (4) categorías de materias específicas y se omiten en nueve (9).

Más allá de las preocupaciones por las materias específicas de protección, seguridad y salud laboral reflejadas en los respectivos instrumentos colectivos, es razonable suponer que la variabilidad de las materias sea ocasionada por consideraciones específicas de las entidades negociadoras; en el caso del sindicato de empresa, tanto por las particularidades que presenta la construcción de una determinada obra, como por las características del personal sindicalizado. En el caso del sindicato interempresa, las omisiones de determinadas materias (frecuencia 0) sugieren una cierta estructura común de negociaciones desarrolladas por un mismo sindicato y una misma empresa, en distintas obras con los mismos trabajadores u otros equivalentes.

Algo diferente sucedería en las omisiones de la mayor parte de las materias de protección y seguridad en los instrumentos colectivos de los grupos negociadores. Estas podrían explicarse, de acuerdo a las pautas propias de la teoría de la acción racional, en la cual los esfuerzos colectivos carecerían de sentido y solo representarían un costo sin contrapartida para el grupo, dado que las materias de protección, seguridad y salud laboral descansan más bien en la organización sindical por las competencias que, en tal sentido, les otorga la ley, o por las demandas que formulan sindicatos con los que comparten el espacio de negociación de la empresa.

Sin embargo, en las materias de presencia básica o de mayor frecuencia de los instrumentos colectivos, correspondientes a las tres primeras categorías de materias que expone el cuadro siguiente, los grupos negociadores registran estipulaciones en los instrumentos colectivos suscritos.

Cuadro 5

Número de instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción y número de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo (MPSST) contenidos en ellos, por tipo de instrumento. Total Región Metropolitana

Instrumento colectivo	Instrumentos colectivos				
	MPSST				MPSST /IC
	Nº	(%)	Nº	%	Nº
Contrato colectivo	24	58,5	62	49,2	2,6
Convenio colectivo	17	41,5	64	50,8	3,8
<b>Total (Nº y %)</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>3,1</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

Cuadro 6

Número de instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción y número de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo (MPSST) contenidos en ellos, por tipo de instrumento y según entidad negociadora. Total Región Metropolitana

Instrumento colectivo (IC)	Entidad negociadora									Total	
	Sindicatos de empresa			Sindicatos interempresa			Grupos negociadores				
	Nº IC	MPSST	MPSST/IC	Nº IC	MPSST	MPSST/IC	Nº IC	MPSST	MPSST/IC	Nº IC	MPSST
Contrato	18	47	2,6	1	5	5	5	10	2	24	62
Convenio	2	13	6,5	11	45	4,1	4	6	1,5	17	64
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>3,0</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>4,2</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>1,8</b>	<b>41</b>	<b>126</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

El cuadro informa que los convenios colectivos, inferiores en número a los contratos, contienen –en promedio– mayor número de materias de protección, salud y seguridad por instrumento (3,8 vs. 2,6) y también mayor número de tales materias, en términos absolutos (64 vs. 62), en el conjunto de instrumentos. Tal configuración en el número de materias responde a un promedio simple centrado en los instrumentos, ya que no ha sido considerado el alcance o cantidad de trabajadores regida por ellos. El cuadro siguiente arroja luces adicionales al respecto.

**Cuadro 7**  
Número de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo contenidas en los instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 en la rama de la Construcción, por materia y según tipo de instrumento. Total Región Metropolitana

Materia	Instrumentos colectivos			
	Contratos		Convenios	
	Nº	%	Nº	%
1. Elementos de protección personal	21	33,9		23,4
2. Asignación por muerte (sin especificar)	14	22,6		10,9
3. Indemnización por invalidez y muerte accidental	9	14,5		23,4
4. Bono de altura	0	0,0	1	1,6
5. Condiciones ambientales de higiene y seguridad	2	3,2	6	9,4
6. Prevención de riesgos	0	0,0	5	7,8
7. Bono nocturno	3	4,8	2	3,1
8. Capacitación	5	8,1	3	4,7
9. Reconocimiento del sindicato y/o comité paritario en PSST	2	3,2	1	1,6
10. Condiciones de seguridad industrial	0	0,0	5	7,8
11. Bono por cumplimiento de normas de higiene y seguridad	1	1,6	1	1,6
12. Bono por cumplimiento de normas de maquinaria y equipos	1	1,6	1	1,6
13. Seguro de invalidez y muerte accidental puesto por terceros	2	3,2	0	0,0
14. Otras materias de PSST	2	3,2	2	3,1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia sobre el análisis de los instrumentos colectivos estudiados

El Cuadro 7, construido con los totales de los Cuadros 5 y 6, permite corroborar que la mayoría de las materias de protección, salud y seguridad en el trabajo proceden de los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos (110 de 126). Y, en estos, son generadas mayoritariamente bajo la modalidad de convenios colectivos (58 materias de 110).

Dos aspectos del cuadro son importantes de considerar. Uno, que existe mayor diversidad de este tipo de materias en los convenios. Así, por una parte, es constatable que los contratos omiten tres (3) materias de las trece (13) específicas que ofrece el cuadro (bono de altura, prevención de riesgos y condiciones de seguridad industrial) en tanto los convenios omiten solo una –seguro de invalidez y muerte accidental puesto por terceros–, probablemente porque en esa categoría de instrumento colectivo no hay presencia de empresas bajo subcontratación o, de haberla, es menor.

Cabe considerar que las primeras tres (3) categorías de materias, las más frecuentes en los instrumentos colectivos, como hemos visto en cuadros anteriores, están presentes en el 71% del total de los contratos en tanto que en el 58% del total de los convenios, lo que estaría reafirmando la menor diferenciación de materias de los contratos dado que el número de frecuencias de las materias contenidas en contratos y convenios es relativamente similar (62 y 64).

## A modo de conclusión

De los datos reseñados derivan cuatro conclusiones fundamentales. La primera, radica en que todas las entidades negociadoras propias de los trabajadores –sindicato de empresa, de interempresa y grupos negociadores– han tratado en la negociación colectiva materias de protección, salud y seguridad en el trabajo. Es más, todos los instrumentos colectivos del sector de la Construcción, de medianas y grandes empresas –sean contratos o convenios, suscritos en la Región Metropolitana durante el 2010– contenían disposiciones de protección y seguridad en el trabajo. Así, queda constatada la importancia que los trabajadores conceden a esta dimensión de las materias negociables, y el hecho de que las mismas no se agotan en las reivindicaciones salariales.

Adicionalmente, cabe señalar que la presencia de esas estipulaciones en la totalidad de los instrumentos colectivos suscritos genera un interrogante acerca de las motivaciones de los actores laborales para incluirlos en las materias negociables, atendido que existe normativa legal e instituciones que cubren y amparan estas materias. Agrega fuerza a dicha interrogante el hecho de que la mayor parte de las materias incorporadas en los instrumentos colectivos constituyen exigencias legales de protección y seguridad (7 de 13 categorías de materias específicas de protección, salud y seguridad). La fase siguiente del análisis abordará este tema.

Una segunda conclusión es la evidencia de una gradación que exhibe el rango de negociación respecto a protección, seguridad y salud en el trabajo, que lleva una orientación de alta complejidad en los contenidos de los instrumentos colectivos de los sindicatos de empresa, de mediana complejidad en los de interempresa y de baja complejidad en los instrumentos suscritos por grupos negociadores, rango medido por la diferenciación de materias de protección y seguridad contenidas en los instrumentos.

Tal gradación sería, asimismo, una expresión de la mayor o menor distancia en la consideración de las especificidades locales en la negociación y, por supuesto, con los intereses de las entidades negociadoras. Los datos confirman el rol del sindicato de empresa en la consideración de las particularidades del entorno, y del sindicato de interempresa en los aspectos comunes de protección y seguridad de dos o más espacios laborales. Sin perjuicio de lo cual, tres materias exhiben gran recurrencia en el total de instrumentos colectivos, una de carácter preventivo (elementos de protección personal) y las otras dos de carácter indemnizatorio (asignación por muerte –sin especificar– e indemnización por invalidez y muerte accidental).

El grupo negociador, cuya existencia se agota en el proceso mismo de negociación, acusa presencia –aunque mínima– de materias de protección, seguridad y salud laboral, localizadas en la práctica a las materias de gran recurrencia. Probablemente, ocurre en subsidio de la inexistencia de sindicato y en donde el grupo negociador, con el monopolio de la negociación del actor laboral en la respectiva empresa, debe dar satisfacción a las inquietudes más básicas de protección, salud y seguridad en el trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista teórico, podría predecirse que cuando los grupos negociadores comparten el espacio de la empresa con actores sindicales, probablemente no incurrirían en los costos de tales dimensiones de la negociación si estuvieran en condiciones de recibir los bienes que, en estas materias, les pudiera proveer al colectivo de trabajadores de la empresa la suscripción de instrumentos colectivos de dichos actores.

La tercera conclusión está relacionada con la importante participación que les cabe a los sindicatos interempresa en el establecimiento de materias de protección, seguridad y salud laboral en los instrumentos colectivos suscritos en el sector de la Construcción, donde la multiplicidad de las obras de las empresas y sus distintas etapas son cubiertas mediante la rotación del personal especializado y de empresas contratistas. Tal situación facilita el quehacer sindical de un tipo de entidad negociadora que admite remuneraciones y condiciones de trabajo similares al personal en ejercicio en las distintas obras. En este sentido, el ámbito de negociación del sindicato interempresa está asociado a la gran empresa y a su contribución en las materias de protección, salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente, la cuarta conclusión estriba en la importancia que adquiere el convenio, en tanto vehículo de acuerdo del sindicato interempresa, y de la cantidad de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo contenidos en ellos, como elementos finales de la caracterización de los instrumentos colectivos suscritos, por grandes y medianas empresas, en el sector de la construcción durante el 2010 en la Región Metropolitana.







# Prácticas de acción colectiva (análisis de casos)



## Rasgos comunes de los casos de estudio

Las dos empresas bajo estudio, mediante análisis de caso, comparten una serie de rasgos que resulta conveniente esbozar, a modo del contexto en el que está inscrita la información seleccionada de las entrevistas correspondientes a cada una de ellas, y que será expuesta más adelante.

Ambas unidades son grandes empresas del sector de la construcción, con presencia a nivel nacional; desarrollan proyectos de edificación en altura, en simultáneo, en distintas localidades del país y cuentan con una gran dotación de trabajadores. En ella, una proporción variable rota en las distintas obras, de acuerdo a los proyectos que estén en curso y al número de contratistas que emplean en las diferentes etapas de realización.

Asimismo, gestionan la prevención y seguridad con sistemas exigentes, monitoreados o asistidos por la misma mutual de seguridad a la que están adscritos y, particularmente, en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en la capacitación.

También, en ambas, la cotización por trabajador asignada por la mutualidad ha sido decreciente a lo largo del tiempo, lo que da cuenta de un indicador objetivo respecto de mejoras en los estándares superiores de prevención y reducción de riesgos.

El análisis de caso procura el escrutinio de cinco áreas en ambas unidades de estudio, a saber:

1. El sentido que adquieren las estipulaciones de protección, seguridad y salud laboral en el trabajo, suscritas en los instrumentos colectivos, y que enlazan los intereses de los actores laborales en protección y seguridad y las prácticas de acción colectiva.
2. Las opciones que contemplan las prácticas colectivas en el diseño de protección, seguridad y salud.
3. La estructuración de los dispositivos de protección, seguridad y salud laboral y la participación de los actores laborales.

4. Las prácticas de acción colectiva de diagnóstico y prevención hacia trabajadores de empresas concurrentes en las obras.
5. Las áreas de coordinación e influencia en las prácticas de acción colectiva.

## El sentido de las estipulaciones

Interesa conocer las razones consideradas por los actores laborales para contemplar estipulaciones en los instrumentos colectivos, habida cuenta de las exigencias que establece la legislación al respecto. Si esta ya considera la materia, asumirla en la negociación colectiva implica ampliar el universo negociable y debilitar –de manera relativa– otras condiciones de trabajo de menor protección o no protegidas en la legislación que son susceptibles de negociación.

*En esta negociación llama la atención que haya estipulaciones sobre seguridad, porque la ley ya las tiene. ¿Por qué verlas en la mesa de negociaciones?*

### *Gerente de RRHH, Caso 1*

*“(...) Aquí no [representa] ningún temor el tema de seguridad. Tenemos la vara bastante alta y, por eso, es nuestro interés que el sindicato también participe en la seguridad. Uno de los temas bastante importantes que atañe a la gente, a nuestros trabajadores, por el rubro que tenemos, es la seguridad. [Estamos] cuidando, permanentemente, [de] estar innovando en seguridad y qué mejor que hacer que participe al sindicato. Esta negociación tiene muchos puntos conversados [sobre] cómo abordar esto, o lo otro, la capacitación, las bonificaciones, los sueldos y la seguridad.*

*“La empresa, en su plan de seguridad en conjunto con la Mutual, ha sido calificada en niveles de excelencia, que ahora hemos mantenido. Este año nuevamente nos premiaron sobre lo mismo; por eso, nuestro estándar está ya fijado. Cuando hemos tenido accidentes graves, la primera línea que se hace presente con los afectados es el sindicato. Por eso, creemos prudente que el sindicato también participe de todos los otros temas inherentes a la protección, a las capacitaciones que tienen que ver con la preparación del trabajador.”*

La seguridad laboral asoma, en el Caso 1, de forma transparente en la negociación debido a los estándares de protección alcanzados por la empresa y reconocidos externamente. De esta forma aluden a que la negociación, que cubre aspectos sustantivos para los trabajadores e indispensables para la planificación de la empresa, considera la protección y seguridad laboral con similar importancia que otras materias sensibles para los actores de la negociación como, por ejemplo, las bonificaciones. Además indica que la empresa estima que el sindicato debe participar en todo lo que concierna a la protección y a la capacitación relativa a la preparación de los trabajadores. Aparece una mirada sistémica sobre la materia que es mantenida también a lo largo de las entrevistas con representantes de la empresa.

En síntesis, la acción colectiva presenta dos niveles: uno, el de la negociación, que establece acuerdos en temas de protección y seguridad laboral; el otro reside en que la puesta en práctica de los acuerdos conlleva expectativas de la empresa de participación sindical en la realidad cotidiana, y en rangos más extendidos que una mera aceptación pasiva acerca del rol que establece la normativa para el sindicato en estos temas.

*¿Por qué habría que incluir en el instrumento colectivo algo que la ley entrega?, ¿por qué habría que ponerlo en la mesa de las negociaciones?, ¿por qué cree usted que se da eso?*

#### **Gerente de Administración y Finanzas, Caso 2**

*“La ley entrega un piso mínimo; pero, en la medida de la posibilidad de la empresa, los empresarios y los ejecutivos –según sea el caso– tenemos la obligación de dar lo máximo; es casi una misión de apostolado. Nosotros establecimos condiciones, por ejemplo, frente a qué hacer en caso de lluvia, que la ley no habla de ese tipo de cosas, entonces esto se extiende mucho más allá, porque si no... no lo firmamos en un convenio, damos lo que dice la ley”.*

En el Caso 2, la incorporación del tema de seguridad laboral en el instrumento colectivo está justificada en la medida de que es posible alcanzar niveles superiores de higiene y seguridad de aquellos contemplados por la ley. En todo aquello que no es superado por el instrumento colectivo, argumentan, es preciso cumplir lo que establece la ley. Ello se traduce en que, a modo de ejemplo, el instrumento colectivo indica el retiro anticipado de los trabajadores de la obra y la mantención de las remuneraciones, cuando condiciones climáticas –como la lluvia– no permiten desarrollar actividades.

*¿Han hecho una revisión del cumplimiento de las estipulaciones firmadas, ya que representan un compromiso para la empresa?*

*Gerente, Caso 1*

*“Específicamente sentarnos a ver ese punto, no. (...) El sindicato sabe nuestra filosofía de la seguridad y nuestros estándares. A pesar [de] que ellos nos ponen ese punto, nos exigen, nosotros no tenemos problema y lo firmamos y lo aceptamos, porque sabemos nuestras metas.*

*“El sindicato sabe que estamos cumpliendo y, por lo tanto, no se ha dado la instancia de tener que llegar a sentarnos. En este caso, siento que no ha sido necesario porque nosotros hemos cumplido; hemos ido cumpliendo todo lo que han pedido ahí y tampoco ellos han pedido revisión”.*

El Gerente expone que el cumplimiento de los acuerdos por la empresa exime, de manera natural, las revisiones de cumplimiento. Dicho acatamiento generaría confianzas que harían irrelevante las revisiones sobre el grado de observancia de lo pactado. Además, ello tiene que ver con un interlocutor –el sindicato– exigente respecto de las peticiones que formula en esta materia.

*¿Por qué en el instrumento colectivo establecieron esas estipulaciones?*

*Presidente de Sindicato, Caso 1*

*“A nosotros nos interesa ponerlo, porque así estamos más protegidos en los elementos de protección y podemos conversar sobre la calidad de estos”.*

*¿Había preocupación de los afiliados al sindicato por el tema; alguna vez alguien le ha dicho algo, o es solamente una preocupación del directorio sindical?*

*“Sí, siempre es una preocupación; por lo menos, de la mayoría”.*

***Ponerlo en el instrumento colectivo, a lo mejor, representa ciertas ventajas. De ser así ¿las podría explicitar?***

*“Bueno, puede poner beneficios que no están en la ley: tenemos paramédico, ambulancia en la obra”.*

Dos aspectos importantes resalta el Presidente del Sindicato del Caso 1. Primero, que el tema de la protección y seguridad está siempre presente, al menos para la mayoría de los trabajadores; y, el otro, que la incorporación de esta materia en el instrumento permite agregar beneficios no considerados por la ley. De este modo y en cierta manera, para el sindicato representa una conquista que opera tanto en el plano estricto de la protección y seguridad laboral, como en la dimensión psicológica de aquellas.

También resulta interesante advertir que las estipulaciones de protección en el instrumento colectivo configuran una base, a juicio del Presidente del Sindicato, que permiten dialogar con la empresa acerca de la calidad de los elementos de protección personal.

***¿Por qué en el instrumento colectivo establecieron esas estipulaciones?***

***Presidente de Sindicato, Caso 2***

*“Porque es algo que hicieron los trabajadores para cuidar su integridad física, en caso de accidentes fatales y todo eso, porque estamos preocupados de eso”.*

***¿Había preocupación de los afiliados al sindicato por el tema; alguna vez alguien le ha dicho algo o es solamente una preocupación del directorio sindical?***

*“A ellos les conviene que este sindicato esté con eso en el convenio... Así ellos están más protegidos, son pocos los que se preocupan de la integridad física de los trabajadores”.*

***Al ponerlo en el instrumento colectivo a lo mejor representa ciertas ventajas.  
¿Es así?***

*“Para nosotros todo lo que esté en el convenio la empresa tiene que respetarlo, porque no todas las empresas respetan el tener zapatos de calidad... Aquí se respeta que todo sea de calidad... Como sindicato, no aceptamos zapatos malos, como en otras empresas. Acá los zapatos son de calidad y siempre estamos tratando de mejorar eso, igual los implementos. Entonces, que esté en el convenio tienen que respetarlo”.*

Aspectos estratégicos revelan las respuestas del Presidente del Sindicato 2. En primer término, que la incorporación de las materias de protección y seguridad en el instrumento colectivo constituye una manifestación expresa de la importancia que les asignan los trabajadores a dichas materias y, por tanto, deben estar presentes en el instrumento que regula las relaciones entre los actores laborales.

Por otro lado, el sindicato percibe al instrumento colectivo como un elemento más protector que la ley; probablemente, porque la firma del acuerdo del empleador representa un acto voluntario, que lo compromete y obliga a la orientación de su comportamiento.

## **Inferencias**

Las razones declaradas por gerentes y representantes de sindicato para establecer acuerdos en protección y seguridad laboral, sobre materias protegidas en la legislación, parecen obedecer a patrones comunes en ambos actores.

Para los primeros, la protección y seguridad laboral es un área abierta al desarrollo de los estándares de seguridad y de responsabilidad, que les confiere la legislación. Las metas de producción de las empresas, así como su prestigio en la sociedad, se juegan de manera importante en la cristalización de la capacidad de materializar obras complejas, sin la fisura o vulneración de los estándares de protección y seguridad laboral.

Las estipulaciones de este ámbito en el instrumento colectivo permiten, además, la representación del sindicato al empleador acerca del incumplimiento de los trabajadores por el uso y cuidado de los dispositivos de protección y seguridad.

Desde el punto de vista de los sindicatos, destacan la significación que otorgan a la protección y seguridad laboral, a la posibilidad de elevar los niveles que, en la materia, fija la ley o de incorporar aspectos no contemplados en la legislación. Por otra parte, valoran la representación al empleador de estas materias en la regulación de las relaciones laborales y –dado que refleja la libre expresión de voluntad de la contraparte– le otorgan confianza y carácter predictivo al cumplimiento del instrumento colectivo. En estos tres aspectos coinciden plenamente ambos sindicatos.

## Seguridad laboral: una sola meta, distintas opciones de acción

Este ámbito consultado comprende la indagación sobre el rango de variabilidad establecido en el diseño para abordar el tema de la protección y seguridad laboral que hacen las empresas bajo estudio y la concepción que subyace en tal diseño.

*¿Cómo definiría su relación con el Comité Paritario? ¿Han recomendado en algunas ocasiones, orientaciones de seguridad; por ejemplo, a raíz de algún accidente que hubiere ocurrido?*

### **Gerente, Caso 1**

*“Sí, lo han hecho en todo nuestro programa de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo que contempla, en cada accidente, una investigación exclusiva del Comité Paritario, aparte del Departamento de Prevención de Riesgos. Esa investigación contempla entrevista a los accidentados, análisis de la causa y recomendaciones. Por lo tanto, en todos los accidentes existen las recomendaciones dadas por el Comité Paritario, ya sea de capacitación, implementación, riesgos que puedan existir; algo que nosotros no vimos y gatillan el accidente, obviamente, un riesgo, o que tenía un material mal hecho, o una protección no adecuada o un andamio también no bien hecho.*

*“De ahí que de esas investigaciones hagan recomendaciones. En ese aspecto, tenemos visitas que hacen del Comité Paritario; semanalmente hacen una inspección. Es una comitiva de integrantes del Comité Paritario y ellos recorren las faenas, recorren las instalaciones, hacen recomendaciones y multan, nos pasan infracciones”.*

### ***¿Y a dónde va ese dinero, al Comité Paritario?***

*“Son infracciones escritas, no es plata... Hay establecido un descuento en dinero en el Reglamento Interno; pero no lo hemos aplicado. La verdad [es] que ellos [el Comité Paritario] son ley, pasan por [sobre] toda jefatura; son transversales en todos los niveles: llegan, chequean, y pasan la infracción. Y quedan registradas y si se reiteran puede tener consecuencias.*

*“Si un trabajador está sin protección en la herramienta, también le pasan la infracción, da lo mismo qué nivel de jefatura sea. Ellos hacen su inspección y lo hacen a nivel transversal, sea en las instalaciones, en faena, o sea subcontratista, porque son el Comité Paritario de Faena. Entonces, intervienen en todas las actividades de la obra, sea con contratistas o con gente de la casa”.*

El Comité Paritario, en el Caso 1, actúa con plena autonomía y atribuciones en todos los aspectos y niveles de jerarquía que comprometan la seguridad de la obra, sean estos propios de la empresa mandante o de las contratistas. De este modo, su mandato es transversal y ejercido sin restricciones, desde la investigación de los accidentes, la formulación de recomendaciones, las visitas inspectivas semanales en la obra hasta las infracciones detectadas a la seguridad. La declaración del representante de la empresa muestra un nivel de proactividad del Comité Paritario, consistente con la perspectiva sistémica en la protección y seguridad laboral.

### ***¿La Mutual ha venido acá?, ¿viene solamente a fiscalizar o ha venido a hacer otro tipo de labor?***

#### ***Presidente Comité Paritario, Caso 1***

*“Ellos vienen para acá, a fiscalizar, y para capacitación nosotros vamos para la Mutual<sup>88</sup>... Hemos ido varios para allá; curso que hay, vamos”.*

---

88 Las mutualidades no capacitan en obra.

***¿Estas labores de prevención de la Mutual son sistemáticas? ¿Tienen un calendario anual?***

*“Exactamente. Y se va enviando gente de acá, de la obra. Toda la gente puede tener una capacitación”.*

El Comité Paritario reconoce a la Mutual de Seguridad como un elemento actuante de manera significativa y considera su acción como un aporte a su gestión, particularmente en las labores de capacitación.

***Ustedes tienen esta unidad en la faena ¿cómo es la relación?, ¿la supervisan, la van a ver, le hacen sugerencias?***

***Presidente Comité Paritario, Caso 1***

*“La relación es buena, porque cada uno cumple su función y nos coordinamos. Aquí ninguno es más que nadie, todos somos un equipo. Yo, como presidente, le doy la mayor libertad a mis compañeros para que tomen sus decisiones; pero consultadas con el conjunto”.*

***¿Desarrollan acciones específicas con la gente? Por ejemplo, ¿tienen algún programa anual?***

*“Programa anual, en este momento, no; pero sí cada mes se va premiando a un trabajador para incentivarlos a que ellos sean un trabajador seguro, como se llama, para que ellos estén pendientes de la seguridad”.*

***¿Algún miembro del Comité está sindicalizado?***

*“Todos los trabajadores del Comité estamos sindicalizados”.*

Destaca de estas declaraciones el sentido de equipo del Comité Paritario, tanto del central y como de aquel de faena, aun cuando se rescata la libertad y separación de ambos. Si lo recién expuesto es combinado con la percepción que tiene la gerencia sobre el Comité y su enlace con la Mutual, es posible vislumbrar la acción sistémica ejercida en el área, a lo que contribuye la afiliación sindical de los representantes de

los trabajadores en esta instancia. Asimismo, es posible advertir la implementación de iniciativas del Comité Paritario para sensibilizar permanentemente a los trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral.

***¿Algún miembro del Comité Paritario está sindicalizado?***

***Presidente Comité Paritario, Caso 2***

*“Todos nosotros pertenecemos al sindicato, los tres [miembros de la directiva] estamos en el sindicato”.*

***Ustedes se reúnen una vez al mes. Lo que ven ¿a quién se lo comunican?***

*“Cuando llegamos a un acuerdo, por lo general, yo doy cuenta en forma global en las reuniones sindicales de lo que se trató”.*

Al igual que en el Caso 1, los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario son, simultáneamente, miembros del Sindicato, lo que favorece la comunicación directa, de ida y vuelta, con la organización sindical, la cual dispone de la información de los acuerdos que, en materia de protección y seguridad laboral, adopta el comité. Ello permite al sindicato, eventualmente, procesar acuerdos y problemas y aportar con antecedentes en su participación respecto de estas materias en la empresa.

***¿La seguridad es propia de lo colectivo?***

***Jefe Departamento de Prevención de Riesgos, Caso 1***

*“Sí, de todas maneras. Aquí intervienen todos. Cuando me planteé estos objetivos de querer cambiarle el rostro a la seguridad, aquí intervinieron todos, gerentes, trabajadores, Recursos Humanos, Comité Paritario, sindicato. Todos. Aquí en una mesa, yo me reúno todos los miércoles con la alta gerencia. Cada dos meses invito al sindicato de obra y, en todas las reuniones, está presente el Comité Paritario de obra junto con la gerencia, con los administradores, con los profesionales y todos aquí discutimos los problemas que hay en seguridad. Y aquí en terreno, los profesionales se encargan de tomar las instrucciones que se impartieron aquí”.*

*“Me gusta darles mucha fuerza a los comités paritarios. De hecho, tengo dos personas que salen una vez a terreno y ellos son una autoridad más en terreno, sus observaciones son tomadas en cuenta y solucionadas a la brevedad. Ese sistema funciona hace bastante tiempo y ha dado muy buenos resultados”.*

El Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa ha estructurado instancias de participación en la gestión de protección y seguridad laboral en toda la organización colectiva de la empresa, desde la gerencia al sindicato y al Comité Paritario de obra. Ello permite advertir las ventajas resultantes de la sinergia desplegada por la acción conjunta entre la gerencia, sindicato, Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, a lo que cabe unir el trabajo que desarrolla la Mutual. Lo anterior significa que, en todas decisiones del proceso de trabajo, está presente –o considerada– la dimensión de protección y seguridad laboral.

***¿Hay visitas sistemáticas del Comité Paritario a la obra?***

***Gerente, Caso 2***

*“Así es”.*

***Ustedes pasan los informes de las visitas del Comité Paritario a la gerencia, y ¿qué hace con ellos la gerencia?***

*“Los evalúa en su mérito, porque muchas veces pasa que estos comités, y es natural, hagan exigencias desmedidas, sobre todo cuando ven que una empresa tiene conciencia de algo... Piden eso y mucho más... Entonces, también hay que depurarlo”.*

***¿La política de la empresa es de respaldo al Comité Paritario o se desenvuelve con los antecedentes del Departamento de Prevención, que podrían ser contradictorios con los del Comité?***

*“Partamos de la base que el Comité Paritario es un organismo que funciona bien; que, como todas las cosas del mundo... no siempre es una premisa verdadera... pero, como el tema nos preocupa y está en nuestro ADN el cuidado de nuestros trabajadores, quizás el Comité Paritario pudiera no tener, desde afuera, un rol*

*tan importante; porque no es necesario. Existe conciencia, entonces, cuando se diseña una obra, se preocupan de las condiciones de seguridad... A la gente que no cumple, si definitivamente no cumple... se [le] despide; entonces, no es que no le demos atención al Comité Paritario, sino que casi no tiene mucho tema”.*

### ***¿Los estándares de la empresa son la respuesta?***

*“Muchas veces hay accidentes porque los trabajadores son porfiados o descuidados, son zonas de riesgos. Alguien podría, en conciencia, achacarle la responsabilidad al profesional de obra. Ahora, si estamos viendo todos los meses que el trabajador se pega en la cabeza porque no tiene casco, bueno, algo pasa”.*

La empresa del Caso 2 respondería a una concepción en que los especialistas establecen los resguardos y otorgan garantía –con sus enfoques técnicos de prevención– ya en el diseño de la obra, concepción que moderaría de manera natural el espacio de intervención del Comité Paritario, quedando restringido a labores de inspección. En esta perspectiva, la eventualidad de accidentes expresaría, en especial, la inobservancia por parte de los trabajadores de las normas de protección, por lo cual los informes serían evaluados en su mérito, en conformidad con los criterios desarrollados por sus unidades especializadas. Todo ello avalado por una baja siniestralidad laboral.

### **Inferencias**

El análisis permite poner de relieve la membrecía sindical de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de ambas empresas. Esto es interesante, dada la calidad diferenciada del tipo de sindicato: de empresa, en el Caso 1 y de interempresa, en el Caso 2.

Luego, es posible postular que la proximidad del Comité Paritario al sindicato no es afectada por el tipo de organización sindical; si bien, en rigor, no sería factible concluir la cercanía efectiva del sindicato respecto del Comité Paritario. Por otra parte, permite mayor flujo de información entre la representación laboral del Comité Paritario y la del sindicato, lo que impacta la órbita organizacional de este y la eficiencia de los esfuerzos que realice en protección y seguridad laboral.

En cuanto a las empresas, se aprecia un contrapunto en el tipo de gestión en protección y seguridad laboral. En el Caso 1, la gestión derivaría de un diseño de amplia participación y presencia de los trabajadores junto a las unidades especializadas y a las instancias de decisión de la empresa (gerencia). Mientras que en el Caso 2, la instancia de decisión adoptaría los acuerdos en la materia sostenida, esencialmente con asistencia de sus unidades especializadas, entendiendo por ellas las de prevención y seguridad y las de autoridades de la empresa en las obras cuyas decisiones tienen repercusiones directas en tales aspectos.

## Estructura, poder y responsabilidades

Este acápite persigue determinar el compromiso de la empresa con la protección y seguridad, y el núcleo de poder en el dispositivo pertinente.

*¿En concreto, cómo definiría usted el compromiso de la empresa, con la seguridad?*

**Gerente, Caso 1**

*“Serio, responsable a largo plazo. Y cada día; nosotros sabemos que eso siempre va cambiando. Ocurre un suceso, como por ejemplo, el de los mineros [de la mina San José], y la seguridad al otro día ya no es lo mismo en ninguna parte. No queremos que nos pase eso, por eso nos consideramos serios, responsables y [comprometidos] a largo plazo.”*

La seguridad es concebida de manera dinámica y no solamente circunscrita a la contingencia, lo que involucra rescatar los tiempos del proceso de cambio para estar a la par con ellos. Lo anterior, lógicamente, implica un trabajo continuo con el resto de las unidades competentes en estas materias (todas). En el hecho, las revisiones rutinarias o eventuales efectuadas por el personal paramédico del que dispone en la actualidad la obra expresan, por ejemplo, un control permanente de prevención que agrega eficacia y eficiencia en la protección y seguridad laboral.

## *¿Usted, como política, respalda siempre al Comité?*

### **Gerente, Caso 1**

*“Siempre... Esa es la política de la empresa. Esto es casi un cambio cultural que hemos tenido. Cuando, por ejemplo, se usaba el cinturón de seguridad y empezamos a tener accidentes, descubrimos que no era útil... y empezamos a usar arnés. Entonces, había que empezar con otro elemento, que era el arnés de seguridad que va entrelazado entre las piernas. Todo el mundo tiene que usar el arnés de seguridad, [aunque] sea el gerente que va solo a mirar, porque no es tan solo un elemento de seguridad sino también de rescate, [para] ser salvado. Por eso es indispensable.*

*“Por eso digo que es un cambio cultural [el] que nosotros hemos tenido aquí; y el Comité Paritario es nuestra ‘policía’, por así definirlo, dentro de nuestro cumplimiento en el sistema de gestión. Por lo tanto, estos lineamientos vienen desde la misma gerencia hacia abajo, son respetados por todos.”*

Complementariamente a lo ya señalado, cabe indicar que el respaldo al Comité Paritario, en el ámbito de sus funciones, dado por la política de seguridad de la empresa es parte y, a la vez, inductor del cambio cultural operado respecto a la prevención y seguridad laboral. En una política de amplia participación, el núcleo operable ejecutor del cambio es aquel que reproduce el cuerpo social: en este caso, el Comité Paritario de representación bipartita.

## *¿Cómo evaluaría usted el trabajo del Comité?*

### **Presidente Comité Paritario, Caso 2**

*“El trabajo del Comité es como un ente fiscalizador hacia el beneficio del trabajador. Para mí ese es el trabajo del Comité Paritario, puede que esté equivocado, pero [creo que] el Comité Paritario está para fiscalizar que la empresa se preocupe de sus trabajadores a nivel de su trabajo y que sea placentero y a la vez protector.”*

El Comité Paritario del Caso 2, al tenor de las palabras de su presidente, es concebido como un ente fiscalizador. La respuesta viene a verificar la reducción del espacio en

que se mueve el Comité, sin asociación aparente a las opciones tecnológicas de la empresa. No obstante, lo interesante es el significado otorgado a la fiscalización, en el sentido preciso de una actividad protectora. El Caso 1 también explicita esta función fiscalizadora, aunque su visión sobre este instrumento no se agota en ella.

*En la obra existe un solo sindicato, ¿efectúa observaciones en materia de seguridad?, ¿le han dicho algo a usted?*

*Presidente Comité Paritario, Caso 2*

*“Sí, el sindicato directamente sí; [pero] el sindicato no se dirige al Comité Paritario, se dirige a los mandos medios”.*

*¿Usted observa que el sindicato tiene preocupaciones en materia de seguridad?*

*“Sí, tiene preocupaciones en lo que es prevención e higiene hacia los trabajadores”.*

*¿Por qué no se dirigen al Comité Paritario siendo usted sindicalizado?*

*“Esa pregunta no la puedo contestar, y tampoco se la he preguntado a ellos...”.*

*Pero, el Comité Paritario tiene atribuciones que la ley establece...*

*“... Yo sé que tiene atribuciones...”.*

*¿Advierte interés del sindicato en materia de higiene y seguridad?*

*“Sí”.*

*¿Cómo se expresa ese interés?*

*“Sí, ellos solicitan directamente a la jefatura mayor cuando quieren solicitar algo”.*

*¿Al administrador de obra?*

*“Al administrador de obra, directamente”.*

El Presidente del Comité Paritario, en el Caso 2, pone de relieve el interés y movilización del sindicato ante mandos medios de la empresa en problemas de prevención y seguridad, si bien reconoce ausencia de coordinación con el Comité Paritario en temas de competencia, aunque no exclusiva, de esa instancia. Es factible que el sindicato, en relación con la función específicamente fiscalizadora del Comité Paritario, estime necesario concordar con mandos medios de la empresa soluciones que no requieren de mayor procesamiento organizacional.

### *¿Tienen ustedes socios que son miembros del Comité Paritario?*

#### *Presidente de Sindicato, Caso 2*

*“Todos los trabajadores del Comité Paritario son socios del Sindicato y siempre los consideramos en las reuniones. Empezando la reunión, el primer punto es el Comité Paritario y a eso se le da lo que sea, cinco minutos; si hay más temas, diez minutos; en media hora se tocan los temas de seguridad y de repente cuando hay mucho problema, el mismo Presidente del Sindicato [o] los miembros acá de la directiva, llaman al profesional a cargo y cuando ya son muchos los problemas de parte del Comité Paritario, lo llaman acá, a la asamblea”.*

De lo observado, cabe señalar que, no obstante la acción directa del sindicato ante los mandos medios, la organización sindical reserva espacios en las reuniones de asamblea para la cuenta de los representantes de los trabajadores correspondientes al Comité Paritario y donde informan sobre la situación.

### **Inferencias**

En ambos casos, el Comité Paritario es concebido como un ente fiscalizador, protector de la seguridad de los trabajadores, con espacios reservados en la organización sindical. En el Caso 1, su participación trasciende la tarea fiscalizadora, ya que participa activamente en la programación en protección y seguridad laboral que envuelve a las distintas instancias de la empresa.

Por su parte, en el Caso 2, el sindicato asume directamente intereses de seguridad laboral de los trabajadores ante mandos medios de la empresa y procesa con ellos las diferencias. La acción sindical directa, junto con mostrar la preocupación por la

protección y seguridad laboral, sugiere que su calidad de sindicato interempresa no implica menor atención por la vida cotidiana de los trabajadores de la empresa, que aquella genérica ofrecida por la organización sindical a los asuntos reivindicativos. Es factible que la acción sindical descrita sea un efecto indirecto de una política de prevención de la empresa que descansa, básicamente, en sus unidades especializadas, con interlocución relativa con el Comité Paritario.

En tales circunstancias podría emerger, de manera espontánea, el interlocutor estamental de los trabajadores para obviar problemas o deficiencias en la materia, allí donde las recomendaciones del Comité obtienen un alcance limitado. Ello traería aparejado un desplazamiento relativo, o cambio en el énfasis, en la intervención de los elementos dispuestos por la legislación en la protección y seguridad laboral.

## La eficacia como guía

La Construcción, como ha sido indicado a lo largo del texto, es uno de los sectores de actividad socioeconómica que más recurre a la figura de la subcontratación, introduciendo grados crecientes de heterogeneidad en las capacidades laborales disponibles por las empresas y con eventuales efectos en la protección y seguridad laboral.

***¿Cuál es el nivel de experticia que trae el trabajador subcontratista? ¿Pueden estas características generar accidentes?***

### ***Gerente, Caso 1***

*“Creo que todas las empresas sufren el mismo problema, porque no tenemos un sistema cómo probar la experticia de los trabajadores y las labores; generalmente cuando uno contrata a un especialista de ascensor, muro cortina, climatización, son empresas que tienen personal calificado.*

*“Tienen que ser calificados, el mismo montajista, y en algunos casos, si nosotros tenemos que verificar la idoneidad de la persona, por ejemplo, si nosotros contratamos a una grúa, al operador de grúa, que este operador sea capacitado, y quedan establecidos en su carpeta los certificados que él está calificado para esto. [Además, para] todo operador u operario de una empresa subcontratista que requiera de una máquina vamos a pedir a esa empresa un certificado de la máquina.*

*“En el tema de seguridad, en cada fase hay un responsable y, por ejemplo, en el caso de los ascensores, si retiran una protección van a tener que llenar un formulario, un protocolo (...) y ese protocolo involucra la calidad, las especificaciones técnicas y el tema de seguridad. Entonces, va abordado por ese lado, pero específicamente a sentarnos y verificar la idoneidad de la persona si está capacitado, si no está capacitado...”*

*“Lo que sí nosotros hacemos con todos los subcontratistas, es [tomar] un examen pre ocupacional, que lo hace un profesional paramédico residente en la obra. Hace un examen y la entrevista de salud, le hace un examen visual, le toma la presión... a todos [los trabajadores], independiente de dónde sean... Posterior al examen, él [el trabajador] pasa a una prueba o evaluación de seguridad, que la toma un experto en prevención de riesgos para saber qué niveles de conocimiento maneja en seguridad, y se le hace un cuestionario y se evalúa qué nivel de seguridad maneja para incorporarlo en las faenas.*

*“Nos ha tocado que han salido algunos que... lamentablemente (...) no sabe[n] leer, y le hacen las preguntas del caso y va contestando al mismo prevencionista... eso no es un impedimento; porque puede tener una muy buena experticia. Ese maestro igual entra, porque tiene claro el tema de seguridad. Esa es nuestra manera de verificar la idoneidad del trabajador externo”.*

La gestión de prevención plantea exigencias específicas que permiten verificar el dominio de la posición que sirve el trabajador en la obra y, correlativamente, predecir eficacia, particularmente del personal de contratistas y de subcontratistas. Esto origina el desarrollo de procedimientos e indicadores para establecer la experticia de dicho personal y, así, contribuir al cumplimiento de las obligaciones que la legislación ha establecido para la empresa mandante.

***En una empresa grande como esta, deben tener mucho personal experto; pero puede no ser la misma apreciación respecto al personal subcontratado, aunque son responsables solidariamente.***

#### **Gerente, Caso 2**

*“Efectivamente. Es así porque efectivamente el personal subcontratado no siempre tiene... O sea es nuestra gran preocupación...”*

***Y el riesgo crece, en un equipo, cuando alguien no es exactamente homogéneo con el resto...***

*“Es verdad. Y es cierto que los contratistas, en general, tienen menos capacitación, existe [en ellos] menos conciencia del riesgo; pero también es cierto que cuando los subcontratistas llegan a una empresa donde ven que las condiciones de seguridad, higiene, son bastante altas para el sector de la Construcción... ven el trato que se les da a los trabajadores y a sus condiciones de trabajo... les sirve mucho”.*

***¿Han tenido experiencias con empresas a las que después no vuelven a contratar?***

*“Sí. Es gente muy básica y que no tiene, por ejemplo, ropa de trabajo adecuada, casco, antiparras, zapatos. Nuestros mandantes cada vez son más rigurosos, hoy día estamos haciendo... [una obra] de un alto estándar; entonces, las exigencias son altísimas; si hay un accidente se dirá: ‘en la construcción de la [da el nombre de la empresa] se accidentaron tres trabajadores, perecieron’. Y la enlodan; yo no sé si lo hacen preocupados por el tema social o por su prestigio, pero el hecho es que lo hacen, y eso en sí ya es bueno”.*

De manera recurrente, en los dos casos estudiados son declaradas diferencias de experticia entre los trabajadores de la mandante y los de contratistas y subcontratistas, lo que obliga a desarrollar recursos para nivelar tales diferencias, mejorar equipamientos y hacer frente a problemas de resolución algo compleja.

***Cuando viene una empresa contratista ¿usted habla con la empresa que viene a cargo de los trabajadores?***

***Presidente Comité Paritario, Caso 1***

*“Lo hace un experto en prevención de riesgos de la empresa. Igual le hacen una charla instructiva, ellos no pueden entrar si no la tienen. Se les hace una inducción, se les explican todos los riesgos y se hace una charla semanal de todo lo que se le ha explicado a esa gente...”.*

La empresa principal asume los esfuerzos de nivelación necesarios hacia el personal de contratistas, la cual permite disminuir riesgos, puesto que los desbalances pueden poner a prueba tareas normales o críticas realizadas con impericia y se asume que la seguridad de unos depende del correcto desempeño de los otros.

***Presidente Comité Paritario, Caso 1***

*“Cada mañana se les da todos los días una charla instructiva de 15 minutos antes de empezar las faenas; se comunica si hubo un incidente, para que no vuelva a ocurrir. Lunes, miércoles y viernes se hace la charla y martes y jueves se hace un ensayo integral para ver otros tipos de riesgo”.*

La capacitación, en sus versiones más regulares y breves, como en otras más extensas y activas, es un instrumento de socialización laboral extendido en las obras específicas, y componente esencial de las prácticas para reducir los riesgos.

***¿Cómo ve usted al sindicato en esta labor?***

***Presidente Comité Paritario, Caso 1***

*“Bien, ellos me están preguntando si pueden ir a una reunión y yo feliz”.*

***¿Usted encuentra que el sindicato ha facilitado la labor? ¿De qué manera?***

*“Planteando inquietudes. No son cerrados como sindicato, conversamos como personas. Nosotros tenemos una relación fluida y cordial con ellos, no tenemos ningún problema. Yo les agradezco porque nos hacen llegar las inquietudes de la gente y nosotros, en la medida de lo posible, tratamos de cumplirlas lo más rápido”.*

Aquí queda más clara la acción coordinada entre sindicato y Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Hay lecciones o sistematización de enseñanzas que dejan los incidentes o accidentes menores, donde el Comité asume un rol resolutivo de problemas y acoge y comparte inquietudes sindicales.

***¿Cómo es su relación con el Departamento de Prevención de Riesgos?, ¿hay relaciones formales y cómo se expresan o hay solamente acuerdos verbales?***

***Presidente Comité Paritario, Caso 2***

*“Algunas solicitudes se hacen por escrito”.*

***¿Cuáles?***

*“Solicitud de los trabajadores, como la de estos momentos que estamos cumpliendo, la de instalación de faenas, esas se piden formalmente porque esa es la única forma de que las cosas fluyan; se las hago llegar yo directamente al prevencionista”.*

***¿Estas solicitudes son las más sentidas porque son escritas y las otras son verbales?, ¿cuáles son las escritas?***

*“Las que me piden a mí directamente los trabajadores, usted sabe que los trabajadores se acercan prácticamente al presidente del Comité Paritario...”*

***¿Qué le han pedido últimamente?***

*“Que falta una ducha más, que al agua está fría, que las piezas son estrechas, que los vestidores no les sirven...”*

***Hay muchas que son de higiene, pero de seguridad propiamente tal ¿qué le piden los trabajadores?***

*“No les gusta ponerse los equipos, son bastante esquivos”.*

***Pero son trabajadores jóvenes ¿o no?, porque hay trabajadores que llevan muchos años aquí.***

*“En esta índole, el trabajador joven es más esquivo para usar los elementos...”*

***¿Y qué hace el Comité cuando se da cuenta de que hay gente que no está usando los equipos?***

*“Soy de las personas que conversan con el trabajador, le digo ‘usa el antiparras porque por tu pega te puede caer algo al ojo, vas a tener días perdidos y te puede traer complicaciones. Estoy viendo tu vida, no estoy viendo la mía”.*

Una labor estratégica del comité consiste en que media entre los trabajadores y la empresa. Particularmente frente al uso de los implementos y equipo personal; así como también de la higiene, en cuanto a condicionantes ambientales preventivas de la seguridad y salud de los trabajadores. De modo simultáneo, desempeña su rol fiscalizador de manera protectora.

***¿Cuáles son las actividades más recurrentes que efectúa el Departamento de Prevención, para la gestión en seguridad?***

***Jefe Departamento de Prevención de Riesgos, Caso 1***

*“Nosotros tenemos un programa en prevención donde están definidas todas las actividades que hace cada persona al interior de la obra en una semana. Y me dice... ‘Jefe, esta semana las observaciones más recurrentes son armado de andamio...’ Entonces, qué me indica eso... que tengo ver qué calidad de andamios tengo, cómo me están armando los andamios, si tal procedimiento en terreno para esos andamios cumple con las expectativas que nosotros queremos, con los estándares que nosotros queremos y... si no cumplen... llevarlo al administrador de obra y decirle ‘esto me arrojó esta semana y qué vamos [a] hacer’... Y si usted lleva un estudio bien hecho, bien preparado, ¿qué administrador de obra le va [a] decir no?*

*“De hecho, nosotros ya no controlamos guantes ni nada de eso, porque los trabajadores ya tienen asumido que tienen estar con esos elementos y cualquier situación que suceda y ellos no están con esos elementos significa automáticamente una amonestación que queda en Recursos Humanos y con copia a la Inspección del Trabajo. Nunca tomamos medidas tan extremas de despedir a los trabajadores; pero sí es una forma de que ellos vayan tomando conciencia de que la seguridad no es transable”.*

El ejercicio de altos estándares de seguridad combina el desarrollo de técnicas, de programación y verificación en terreno de las etapas y las actividades dentro de ellas, y el razonamiento persuasivo frente a quienes tienen responsabilidades en las mismas.

### **Inferencias**

La búsqueda de la eficacia implica tocar los resortes de múltiples aspectos respecto del personal propio y de los contratistas, y constituye una orientación no acabada de mejoría permanente. Implica el desarrollo de programas anticipatorios de prevención que establezcan las actividades de todos y cada uno de los miembros del personal. Dicha programación obedece a determinados estándares definidos previamente y donde los previos son subsumidos en los siguientes, que envuelven mayores exigencias.

## **Interacciones y coordinaciones**

Dadas las diferentes instancias de participación en la protección y seguridad laboral, interesa apreciar si en los vértices de sus interacciones existen nudos, superposiciones de competencia, que restrinjan el alcance de tales instancias.

*¿Cómo es, en general, la relación entre el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario?*

*Gerente, Caso 1*

*“En general, es bastante buena y existe respeto y condescendencia mutua. El Comité Paritario, de alguna manera, presta servicios de seguridad. Entonces, es otro brazo más que tiene el Departamento de Prevención de Riesgos; por lo tanto, cuando surgen estas multas, de repente algunas son un poco discutidas. Y ahí el pie firme del Departamento de Prevención de Riesgos [que] defiende las multas, independientemente [de] que haya esta discusión”.*

Buenas relaciones de entidades complementarias permiten extender mutuamente la acción de cada una. La triangulación de los datos muestra la consistencia del empoderamiento del Comité Paritario que, adicionalmente, es impulsado por la empresa.

*¿Qué relación ha establecido la gerencia con el sindicato en materia de protección, higiene y seguridad? Porque el vínculo del sindicato con la gerencia, muchas veces, puede ser netamente reivindicativo; pero en algunas ocasiones existe una articulación con respecto a este aspecto.*

*Gerente, Caso 2*

*“Cuando una empresa se dedica por iniciativa propia en esos aspectos, a tener los más altos estándares, que las duchas estén buenas, que tengan agua caliente, que tengan sus enseres de higiene, la verdad es que muchas veces pasa a no ser un tema, pero no porque no nos preocupemos, sino al revés, es porque funciona solo”.*

La experiencia gerencial en el Caso 2 indica que, en la medida en que busca y obtiene altos estándares de higiene y seguridad, la empresa disuelve las inquietudes sindicales sobre la materia, deja de ser una preocupación.

*¿Cómo es la relación que tienen con el Departamento de Prevención de Riesgos?*

*Presidente Comité Paritario, Caso 1*

*“Excelente, nos comunicamos con ellos, no hay ningún problema”.*

*¿Hay comunicaciones formales con ellos?*

*“Exactamente. Yo tengo una copia de acta y ellos también. Todo va coordinado, si es como un conjunto, estamos bien coordinados en ese sentido... Hay reuniones con prevención de riesgos y ellos nos apoyan”.*

Este comentario avala la percepción –realizada con anterioridad– del gerente del Caso 1 sobre las relaciones entre ambos entes, donde los problemas son escrutados y establecida la coordinación permanente de acciones. Todas las observaciones formuladas por los distintos estamentos de la empresa apuntan a fortalecer, en las interacciones, a los elementos de participación que juegan un rol en la prevención de riesgos.

### *¿Cómo definiría la relación con el Comité Paritario?*

#### **Jefe Departamento de Prevención de Riesgos, Caso 1**

*“La relación es muy buena, con el Comité Paritario. No sé si será por un compromiso que nosotros tenemos; a mí me gusta que los Comités Paritarios hagan lo que tienen que hacer y tengan su peso específico en obra. En todas mis obras donde he estado, siempre el Comité Paritario tiene un rol importante; de hecho, en la obra anterior y en esta, ellos tienen a la semana tres tardes liberadas para hacer sus inspecciones en terreno, sin hacer sus labores normales. Van a terreno, revisan y después nos juntamos en mi oficina, aparte de la reunión mensual que tenemos.”*

La triangulación de opiniones permite afirmar objetividad en los juicios a partir de contenidos intersubjetivos.

#### **Inferencias**

La visión de equipo, de objetivos y metas comunes facilita interacciones y relaciones productivas entre los participantes en la prevención y seguridad laboral. Las percepciones mutuas confirman los elementos positivos de una relación entre las instancias organizativas, concebidas sistémicamente en las tareas de prevención y seguridad laboral. Aflora la percepción de que el problema no reside en una instancia y que los apoyos mutuos responden a la internalización de que el problema es de todos.





## Conclusiones del estudio



## Consideraciones previas

Las conclusiones, en primer lugar y en un nivel descriptivo, despejan la pregunta sobre qué acuerdan, en materia de protección, seguridad y salud en el trabajo los actores laborales vinculados a los acuerdos colectivos suscritos y que son materia de este estudio: trabajadores, en sus diferentes expresiones de organización colectiva (sindicatos de empresa e interempresa y grupos negociadores) y empleadores de grandes y medianas empresas del sector de la Construcción, durante 2010, en la Región Metropolitana.

Además, este acápite proporciona antecedentes orientados a responder una interrogante derivada de la observación de los instrumentos colectivos, sobre el sentido que los actores laborales confieren a las estipulaciones y materias de protección, salud y seguridad contenidas en ellos. Igualmente, sobre la consideración que hace la empresa para cautelar esta dimensión del trabajo en sus prácticas organizativas.

Para tales efectos, y como fue explicitado en la metodología, fueron invitadas a participar voluntariamente en la investigación, entre otras, dos grandes empresas de tamaño relativamente similar, extraídas aleatoriamente del conjunto de aquellas que suscribieron instrumentos colectivos en el período mencionado. Ambos casos de estudio presentaban dos diferencias entre sí, las que permitieron apreciar la variabilidad de las relaciones colectivas referidas a protección y seguridad, manteniendo bajo observación dichas disparidades. Una, referida al tipo de sindicato y, la otra, en el tipo de instrumento suscrito entre los actores laborales. Así, un caso quedó definido por una empresa y por un sindicato de empresa que habían suscrito un contrato colectivo (Caso 1) y, el otro, por una empresa y un sindicato interempresa que suscribieron un convenio colectivo (Caso 2).

## Lo que acuerdan los actores laborales

### Importancia de los acuerdos

Una característica que comparten todos los instrumentos suscritos en los ámbitos espacial, temporal y de tamaño de las empresas ya definidos para el sector de la Construcción, es que contienen estipulaciones referidas a materias de protección,

salud y seguridad en el trabajo con independencia de la entidad colectiva de los trabajadores –esto es, sindicato y tipo de sindicato o grupo negociador–, así como del tipo de instrumento colectivo suscrito –contrato o convenio– e igualmente con independencia del tamaño de empresa envuelto en las negociaciones.

Adicionalmente, cabe subrayar el significado que adquiere la presencia –formalizada en acuerdos colectivos– de esta dimensión del trabajo en el ámbito de la negociación, dado el carácter protector del amplio desarrollo normativo en estas materias, de carácter obligatorio para los empleadores, junto a la acción de los dispositivos institucionales de protección existentes en el país. Dicha constatación permite concluir que la protección y seguridad constituyen materias indispensables respecto de las demandas de los trabajadores así como de la gestión de las empresas.

En otras palabras, en la perspectiva de los actores, la importancia socio-laboral de la protección, seguridad y salud en el trabajo trasciende los intereses inmediatos o contingentes de cada uno de ellos y, bajo cualquier modalidad, se hacen parte de la negociación.

Es necesario un alcance sobre la proyección de este aspecto a las pequeñas y microempresas del sector. Estadísticas, indicadas en el texto de este trabajo, señalan que la accidentabilidad en las grandes empresas es reducida respecto a la de las medianas y pequeñas empresas (lo que podría extenderse a las microempresas del sector). De allí que, razonablemente, puede plantearse en términos de hipótesis que si, como muestra este trabajo, la presencia de acuerdos en protección, seguridad y salud en el trabajo ha figurado en la totalidad de los instrumentos colectivos suscritos durante el 2010 por las grandes y medianas empresas del sector de la construcción en la Región Metropolitana también, y con similar fuerza y extensión al menos, dicha preocupación debería estar presente en los instrumentos colectivos de empresas cuyo tamaño va asociado a mayor accidentabilidad.

### **Acuerdos y entidades e instrumentos colectivos**

Las materias de protección, seguridad y salud en el trabajo contenidas en los instrumentos colectivos fueron clasificadas en 14 categorías, 13 de ellas correspondientes a materias

específicas y una adicional de carácter residual para clasificar las materias de frecuencia única<sup>89</sup>.

El examen de materias específicas contenidas en los instrumentos colectivos revela un predominio de aquellas establecidas en la legislación de cumplimiento obligatorio para el empleador.

Desde el punto de vista de la finalidad perseguida, prevención o reparación, cabe señalar que la mayor parte de las materias de protección, seguridad y salud acordadas entre los actores laborales presenta un carácter preventivo, seguidas de aquellas de reparación e indemnizatorias.

Por otro lado, tres categorías –elementos de protección personal, indemnización por invalidez y muerte accidental y asignación por muerte (sin especificar)– concentran cerca de dos tercios del total de materias contenidas en los instrumentos colectivos. Las dos últimas son de índole financiero y de carácter reparador antes que preventivo y, por tanto, su diseño y presencia en los instrumentos colectivos acusan contextos (empresas) de baja accidentabilidad, especialmente coherente con la tasa de accidentes que muestra la gran empresa en el sector de la construcción.

Respecto de las entidades negociadoras, cabe señalar que los instrumentos generados por los sindicatos de empresa incorporan mayor variabilidad en la negociación de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo que las otras entidades negociadoras. Probablemente esto tenga su origen en la consideración de los riesgos que arrojan las condiciones específicas de sus respectivas empresas.

Por su parte, los sindicatos interempresas muestran mayor concentración de materias que acuerdan con los empleadores en menor número de categorías, aun cuando generan mayor cantidad de materias de protección, seguridad y salud por instrumento colectivo, los cuales se expresan mayoritariamente bajo la modalidad de convenios.

---

89 Las materias fueron clasificadas en categorías, basadas en su formulación en la recurrencia de una materia en, al menos, dos instrumentos colectivos. Para mayor detalle, ver página 55 en adelante.

Estas características servirían especialmente para mantener condiciones de trabajo similares a los trabajadores que rotan y concurren por sus oficios en las etapas pertinentes de otras obras.

Los instrumentos suscritos por los grupos negociadores generan, a su turno, la menor cantidad de materias de protección, seguridad y salud por instrumento, las cuales corresponden, casi en su totalidad, a las tres categorías mencionadas anteriormente, que concentran la mayor parte de las materias.

Finalmente, resulta necesario señalar que el tamaño de la empresa está asociado directa y positivamente con la cantidad de materias de protección, seguridad y salud en el trabajo generadas en los instrumentos colectivos examinados.

## Lógica y práctica de la acción colectiva (casos de estudio)

### **Funciones manifiestas y latentes**

El interrogante básico de por qué incorporar disposiciones de prevención, protección, seguridad y salud en los instrumentos colectivos cumpliría las funciones manifiestas, de naturaleza reivindicativa para la organización sindical, de reducir la exposición a riesgos laborales, y que se caracterizan en un doble aspecto. Por una parte, la disposición de mejor equipamiento e implementos de trabajo, y, por otra, hacer frente a nuevos riesgos, en la medida de proyectos más complejos o realizados mediante nuevas maquinarias y procedimientos.

Pero la función manifiesta también se extiende a señalar que el problema de prevención, protección y seguridad es importante para la organización sindical, en aspectos muy específicos y que, por lo general, están destinados a cubrir de mejor manera aquellos contemplados en la legislación o, simplemente, a disponer de elementos que permitan reaccionar con extrema rapidez frente a la eventualidad de una contingencia, como el caso de la disposición de paramédicos para atención en obra, o la disponibilidad permanente de una ambulancia para emergencia.

Para la empresa, la firma de acuerdos en prevención y seguridad también cumpliría la función manifiesta de compromiso con la reducción de riesgos. Así, un accidente grave,

por ejemplo, puede significar la paralización de la obra y afectar –a la vez– la dimensión productiva, razón de ser de la empresa y, en paralelo, la dimensión social, conferida a la integridad de los trabajadores, ‘bienes’ reconocidos social y jurídicamente.

El acuerdo, en consecuencia, es movilizador de energías de los actores laborales en la empresa, ya que en él las partes encuentran un propósito común y, por tanto, el interés que demuestre uno de ellos para el logro del propósito común no puede concebirse como una intromisión de las funciones o potestades del otro.

Así, por ejemplo, no podría concebirse que los trabajadores, preocupados por mejorar la seguridad laboral, estén haciendo intromisión en las labores de administración que le competen al empleador. O que a este, a pretexto de la función de administración y correspondiente a la organización del trabajo y de los riesgos inherentes a toda situación, se le conciba como indiferente frente a las eventualidades que pueden provocar el infortunio de trabajadores.

La coordinación de actividades, las estrategias conjuntas de empresa y trabajadores para asumir y enfrentar, de modo colectivo, la prevención y seguridad laboral se ve beneficiada al estar presente y reforzada mutuamente como lo evidencia la triangulación de los datos.

También es posible advertir funciones latentes no buscadas por los actores laborales, entre las cuales es posible señalar la socialización de la importancia de los riesgos de accidentes para los propios trabajadores, a nivel de la organización sindical; pero también de la propia empresa, en la búsqueda de la eficacia o de reducción de los riesgos.

### **Estructura organizativa e interdependencia funcional**

Los resultados del estudio permiten concluir que las estructuras organizativas de protección y seguridad laboral, dispuestas en los respectivos casos bajo observación, difieren en cuanto a la incidencia de los órganos de competencia, alcance de sus actividades, participación en instancias de decisión y recurrencia de actividades estandarizadas.

Es así como la empresa del Caso 1 concibe la protección, seguridad y salud en el trabajo como una acción sistémica, que la involucra integralmente. Por tanto, todas

las instancias colectivas pueden contribuir a las finalidades del sistema, consistentes en la eliminación o reducción de los riesgos profesionales. En este plano, el sistema estimula la interacción en el análisis y resolución de problemas, en la investigación y recomendación de acciones y medidas frente a la eventualidad de accidentes y en el involucramiento de la organización en la dimensión de protección, seguridad y salud laboral en el proceso de producción.

La comunicación en las instancias colectivas sindicales, y de representación colectiva de los trabajadores en el Comité Paritario, está facilitada por la calidad de sindicalistas que comparten los representantes de los trabajadores en el mismo. La interdependencia funcional de las distintas instancias permite recoger antecedentes en todo el ámbito de la empresa, y el empoderamiento de la actividad inspectiva del Comité Paritario representa una salvaguarda para el detalle en la verificación de los riesgos en terreno, así como en la implementación de las medidas de protección y seguridad adoptadas cotidianamente por la empresa.

Tal estrategia le ha permitido a la empresa del Caso 1 reducir sensiblemente la siniestralidad y, simultáneamente, abordar proyectos muy complejos desde la perspectiva de los riesgos.

El Caso 2 comparte sendas condiciones ya expuestas en el Caso 1. Por una parte, la preocupación sindical por el tema de la seguridad y la interlocución que hace en estas materias ante los mandos medios de la empresa y, por otra, la condición de sindicalizados de los representantes del Comité Paritario.

No obstante, las instancias colectivas de discusión y análisis correspondientes, en lo sustancial, quedan circunscritas al estamento profesional y técnico, lo que reduce la coordinación, la interacción entre las distintas instancias de competencia y la interdependencia funcional para recoger información pertinente. Como contrapartida, es valorada la consecución de altos estándares de seguridad, que recaen en las unidades especializadas, anticipando riesgos y disolviendo con ello las preocupaciones que pudieran emerger en los temas.

Dicha estrategia ha sido funcional a la baja siniestralidad mostrada por el conjunto de proyectos de la empresa.

Una preocupación compartida, en ambos casos de estudio, radica en un cierto nivel de heterogeneidad en la experticia del personal contratista y subcontratista, al que deben dedicar esfuerzos para dar cumplimiento a la responsabilidad que les entrega la legislación y soslayar los riesgos que podrían presentarse por esta vía.

### **Variaciones permisibles de la estructura**

Aunque la legislación relativa a prevención, protección, seguridad y salud laboral establece una estructura con múltiples actores a nivel de la empresa y, por tanto, en el grado mínimo rigidiza las respuestas al problema del riesgo, los casos presentan ciertas diferencias, básicamente respecto a la estructura para abordar el área de seguridad laboral.

En el Caso 1 existe una estructura más aplanada de la organización en el quehacer de la protección y seguridad laboral, lo que permite recoger de manera más eficiente las innovaciones surgidas al interior de la empresa; el otro caso refleja más bien una estructura vertical que hace recaer en las unidades especializadas, particularmente en las dependientes de la empresa, la generación e introducción de innovaciones.

En síntesis, en el Caso 1 el impulso conjunto de los actores, acordado mediante estipulaciones precisas del instrumento colectivo, ha desencadenado una estrategia de participación de los trabajadores organizados, realizando particularmente la acción del Comité Paritario, cuya eficacia queda demostrada por la reducción de los riesgos, con la consecuente menor siniestralidad, constatada por la Mutual de Seguridad y la disminución de las cotizaciones<sup>90</sup>.

En el Caso 2, la preocupación por la protección y seguridad laboral refleja acuerdos compensatorios, de índole monetaria, que responden a un sentido social frente a la eventualidad de la contingencia y a la convicción de la empresa de una escasísima

---

90 La formalización de dicha participación está en parte de una cláusula del instrumento colectivo que indica: "(...) el experto en seguridad visitará los diferentes locales y lugares de trabajo con el fin de supervisar que en cada uno de ellos se respeten las normas de higiene y seguridad, principalmente las normas de almacenaje de mercaderías, libre tránsito y vías de evacuación de cada lugar". (...) "Sin perjuicio de lo anterior, el Comité Paritario respectivo y la organización sindical en conformidad con su mandato legal, visitaran los diferentes lugares de trabajo con el fin de certificar que no existen condiciones inseguras en dependencias de la empresa, para ello la Gerencia de Recursos Humanos, dará las más amplias facilidades para estos efectos".

probabilidad de ocurrencia. Además, su orientación a la reducción permanente del riesgo es una tarea básica que recibe –complementaria pero activamente– el aporte de la representación laboral, del Sindicato y, en algún grado menor, el del Comité Paritario en dichas tareas.

Es factible que la organización sindical interempresa requiera de la percepción de cercanía del trabajador en obra para expresar que los restantes intereses no desvían su preocupación por la protección y seguridad de los trabajadores del entorno de que se trate.

Como epílogo, cabe indicar que el conjunto de observaciones y antecedentes proporcionados por el estudio apunta, consistentemente, a una influencia sustantiva y positiva de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud en el trabajo.

## Bibliografía

Alvarado D., Andrea y Spolmann P., Sebastián. Análisis de competencia del sector de la construcción chileno y sus procesos de licitaciones públicas de contratos de obras: Estructura, Agentes y Prácticas. Santiago de Chile, diciembre de 2009. Disponible en: [www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2011/03/estu\\_0001\\_2009.pdf](http://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2011/03/estu_0001_2009.pdf)

Banco Central de Chile. Cuentas Nacionales de Chile. Santiago de Chile, 2012.

Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo. Informe final. Santiago de Chile, noviembre de 2010.

Dirección del Trabajo. Diagnóstico de salud y seguridad en la Construcción. Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Ucymat). Santiago de Chile, 2007.

Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral. Encla 2011. Santiago de Chile, 2012.

Gamonal C., Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Lexis Nexis Conosur Ediciones. Santiago de Chile, julio de 2002.

Merton, Robert. Teoría y estructura sociales. Editorial Fondo de Cultura Económica (FCE). México D.F., México, 1970.

Olson, Mancur. La lógica de la acción colectiva, bienes públicos y la teoría de grupos. Editorial Limusa, Grupo Noriega. México, 1992.

Ritzer, George. Teoría sociológica contemporánea. Mc Graw Hill Ediciones, Madrid, España, 1993.

Sáez G., Nity. *Accidentes graves o fatales. Obligaciones y consecuencias*. En Boletín del Trabajo. Boletín Oficial de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, diciembre de 2007.

Salinas M., Paulina y Cárdenas C., Manuel. (Editores). Métodos de Investigación Social. Una aproximación desde las estrategias cuantitativas y cualitativas. Escuelas de Periodismo y Psicología. Facultad de Humanidades, Universidad Católica del Norte. Antofagasta, Chile, 2008.

Superintendencia de Seguridad Social. Circular N° 2345. Imparte instrucciones de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744 en virtud de lo establecido en la Ley 20.123. Santiago de Chile, 10 de enero de 2007.

Superintendencia de Seguridad Social. Mesas de revisión normativa de seguridad y salud en el trabajo. Informe final. Santiago de Chile, noviembre de 2011.

Zaldívar L., María José. Estadísticas de accidentabilidad 2012. Superintendente de Seguridad Social. Superintendencia de Seguridad Social, Santiago de Chile, 2013.

## Normas consultadas

Ley Nº 16.744. Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 1º de febrero de 1968.

Ley Nº 19.069. Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, fuero laboral en comités paritario de higiene y seguridad. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 30 de julio de 1991.

Ley Nº 20.001. Regula el peso máximo de carga humana. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 5 de febrero de 2005.

Ley Nº 20.096. Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono. Ministerio de Salud. Santiago de Chile. Diario Oficial, 23 de marzo de 2006.

Ley Nº 20.123. Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. República de Chile. Santiago de Chile. Diario Oficial, 16 de octubre de 2006.

Decreto Supremo Nº 101. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 7 de junio de 1968.

Decreto Supremo Nº 109. Aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Nº 16.744. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 7 de junio de 1968.

Decreto Supremo Nº 285. Deroga Decreto Nº 221, de 1968, y aprueba el estatuto orgánico de la mutualidad de empleadores. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 26 de febrero de 1969.

Decreto Supremo Nº 40. Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 7 de marzo de 1969.

Decreto Supremo Nº 54. Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 11 de marzo de 1969.

Decreto Supremo Nº 95. Modifica Decreto Nº 40 de 1969, que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 16 de septiembre de 1995.

Decreto Supremo Nº 67. Aprueba Reglamento para aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 7 de marzo de 2000.

Decreto Supremo Nº 594. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud. Santiago de Chile. Diario Oficial, 29 de abril de 2000.

Decreto N° 63. Aprueba Reglamento para aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 12 de septiembre de 2005.

Decreto Supremo N° 76. Aprueba reglamento para aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en obras, faenas o servicios que indica. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Diario Oficial, 18 de enero de 2007.

Decreto Supremo N° 97. Modifica Decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud. Santiago de Chile. Diario Oficial, 7 de enero de 2010.

Decreto N° 72. Promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago de Chile. Diario Oficial, 19 de agosto de 2011.

Circular N° 2378. Complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2345 del 10.01.2007, respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744 en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.123. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago de Chile, 30 de mayo de 2007.



## Anexo

### Diferencias entre reglamentos internos exigidos por las normas vigentes de seguridad y salud

	<b>Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad</b>	<b>Reglamento Interno de Higiene y Seguridad</b>
Empresas obligadas a su confección	Empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores.	Toda empresa o entidad sin importar el número de trabajadores.
Conocimiento y publicidad	Se pone en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de que comience a regir. Se entrega copia a CPHS, Delegado de Personal y Sindicato.	Se somete a consideración del Comité Paritario o de los trabajadores 15 días antes de que empiece a regir.
Remisión	Se debe remitir copia del reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.	No existe obligación de remitir copia a ningún organismo.
Sanciones	Amonestaciones verbales o escritas. Multas de hasta el 25% de la remuneración diaria.	Ídem.
	El monto será para los servicios de bienestar o el Sence.	El dinero se usará para premio de los obreros, previo descuento del 10% para el fondo de rehabilitación de alcohólicos.



---

**Pintura de portada e interiores**

"*Sur*" (detalle del mural ubicado en uno de los edificios corporativos del banco BCI), del pintor, audiovisualista y escritor chileno José Ignacio León.

Nacido en 1948, está inscrito en la llamada Generación del 70, enmarcada en la transvanguardia y el neofiguratismo, junto a Samy Benmayor y Bororo, entre otros. Presentó sus primeras exposiciones a mediados de los años 70 y, desde entonces, ha desarrollado una profusa actividad cultural en Chile y en el extranjero, que le ha significado ser acreedor de numerosas distinciones, premios y becas; muchas de sus obras pertenecen a museos y coleccionistas privados.

Su trabajo como gestor cultural –realizando talleres, documentales de televisión y difundiendo la obra de otros artistas nacionales por medio de su sello editorial León Ediciones– es también ampliamente reconocido, así como su creación conjunta con otros pintores y poetas. Fundador del colectivo de arte Taller La Brocha, en el Barrio Bellavista, también organizó el Primer Taller de Arte en Isla de Pascua y la Casa de los Pintores en Horcón.

En su obra plástica, trabaja en series, muchas veces complementarias, las que va completando a través del tiempo.

