



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

INFORME FINAL

**Diseño de un Departamento especializado de Seguridad y Salud Laboral en
la Central Unitaria de Trabajadores**

Roberto Salvador Morales
2016





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**“Diseño de un Departamento especializado de Seguridad y Salud
Laboral en la Central Unitaria de Trabajadores”**

INFORME FINAL

Ejecutante: Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL

Santiago, 28 de Septiembre, 2017

ÍNDICE

Presentación del Proyecto	1
Pregunta del Estudio, Objetivos General y Específicos	3
Diseño Metodológico	4
Plan de Análisis y	6
Aportes y aplicabilidad del Proyecto	7
Datos de Identificación	7
Levantamiento de Información Secundaria	
Introducción	8
Contextualización de la actual situación de la Seguridad y Salud en el trabajo en Chile	
Normativa Nacional:	
Código del trabajo y denominación de trabajadores cubiertos y su protección	9
Código Sanitario	11
Ley 16.744	12
Chile, Estado miembro de la OIT	15
Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Chile	17
Perspectiva Sindical sobre Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo Nacional	18
Propuestas CUT	19
En relación a los CPHS	21
Análisis y propuestas sobre Fiscalizaciones a Empresas	22
Importancia de Ratificar Convenios 155 y 176 de OIT	23
Experiencia Exitosa en la Construcción de una Instancia Técnica-Sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo	25
Levantamiento Información Primaria	
Introducción	31
Constitución y Opinión de un Panel de Expertos en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo	32
Desarrollo Grupos Focales	41
Propuesta para un Diseño de un departamento especializado SST en la CUT	
Antecedentes generales	55
Propuesta Orgánica	58
Financiamiento	61
Anexos	62
Bibliografía	64

Presentación del Proyecto

La Central Unitaria de Trabajadores contempló desde sus orígenes contar en su organización con una Secretaría de Seguridad y Salud Laboral, sin embargo su quehacer en la materia ha sido esporádico y por largos períodos inexistente. El interés y la focalización en la seguridad y salud en el trabajo (SST) han estado marcados por las urgencias coyunturales, por demandas específicas de algunos sectores o por hechos de impacto político nacional. Por ejemplo el accidente de la mina San José en el año 2010, provocó que la Central estudie y se pronuncie sobre la necesidad de visibilizar la situación de las reales condiciones de trabajo en el país, cuestionándose sobre la prevención y la fiscalización. Para ello hizo un levantamiento de las demandas por sectores y regiones críticas y terminó formulando las bases de una política nacional de salud de los trabajadores a través del Informe **“Comisión CUT, Seguridad y Salud de los Trabajadores”**, en Noviembre del 2010, comisión que además contó con un calificado grupo de profesionales de distintas disciplinas. Esta, revisó información nacional e internacional en materias de SST, pero por sobre todo escuchó y recogió la visión y experiencia de las y los dirigente sindicales y sus representantes desde diversos sectores. Esta comisión, terminó con una actividad de carácter nacional, con el objetivo de reflexionar y discutir sobre lo establecido en el documento, y concluyó en propuestas para generar cambios en la normativa.

En terreno más específico, la visibilización de trabajadores afectados por silicosis, instó a dirigentes sindicales a incorporarse en el **Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis**.

Finalmente, la ratificación del Convenio 187 de la OIT (en 2012), sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual compromete a Chile a promover mejoras en SST, desarrollando para ello una **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** o PNSST que debe hacerse en forma tripartita, también obligó a la Central a participar en ella.

Pero todos estos son hitos que responden a momentos específicos y no tienen necesaria continuidad en el tiempo, ni se han anclado de forma permanente en el conjunto de la organización sindical a nivel nacional.

A partir de estos antecedentes, nace la urgencia y necesidad de avanzar hacia una orgánica interna que permita trabajar permanente y sistemáticamente en ámbitos de seguridad y salud en el trabajo.

Esta urgencia se materializa en este proyecto.

El desarrollo del diseño para la instancia técnico-sindical, coincide con un momento histórico de la Central Unitaria de Trabajadores, el proceso de **“Autoreforma Sindical”**, proceso incentivado por

la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), de la cual la Central Unitaria de trabajadores forma parte, y que busca re-estructurar la orgánica interna de las centrales sindicales en la región con el fin de fortalecer su quehacer. El 11° Congreso Nacional celebrado en Enero de 2017 aprobó un conjunto de reformas estatutarias que persiguen los objetivos antes nombrados. De esos objetivos, existen dos puntos relevantes en sintonía con la propuesta de una Instancia Especializada en SST:

1. “Fortalecer nuestras Estructuras Territoriales a nivel nacional (CUT Provinciales, Zonales o locales) con el objetivo de coordinar a nuestros sindicatos bases y desarrollar una amplia política de alianzas político-social”.
2. “Incorporar la figura de los Consejos Ramales que aglutinen las organizaciones de un mismo sector, los que estarán encabezados por consejeros nacionales para desarrollar plataformas, caminos de acción conjunta y contrapartes de la patronal”.

El fortalecimiento territorial, y sectorial (ramas económicas) que propone la CUT es fundamental para una posible instancia técnico-sindical. En lo territorial es un punto de anclaje para trabajar descentralizadamente, vinculándose a las necesidades locales. Y en cuanto a lo ramal, es posible incorporarlo como agente permanente en los trabajos particulares de las agendas de los diferentes sectores productivos.

Este proyecto de diseño es la primera fase de un proceso extenso que debiera finalizar con la conformación de una unidad o departamento especializado en SST.

El posible departamento debe entonces entenderse como un objetivo estratégico para impulsar de forma permanente: participación colectiva, otorgar la palabra a trabajadores de distintos sectores, observar problemas, identificar soluciones y reivindicaciones. *La participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral en los distintos marcos de negociación, empresarial, sectorial o territorial, es una condición necesaria para la puesta en marcha de medidas de carácter preventivo en las empresas y para que éstas sean eficientes y eficaces*¹.

¹ Pere Boix y Laurent Vogel (2006) en Participación de los trabajadores y trabajadoras. Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (3ª edición).

Pregunta del Estudio, Objetivos General y Específicos.

Para responder a las necesidades planteadas como metas, este estudio parte con la pregunta:

¿Cuáles son las funciones específicas, características y requisitos que debe poseer y cumplir un Departamento de Seguridad y Salud Laboral de la CUT?

Y desde aquí formula el siguiente **objetivo General:**

Establecer las características y lineamientos fundamentales que debe contener un Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Central Unitaria de Trabajadores CUT que sea pertinente a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras chilenos.

Y objetivos específicos:

1. Identificar las características y condiciones que debe tener una unidad especializada Técnico Sindical en estas materias, recogiendo lo desarrollado en organizaciones internacionales, como también la experiencia del mundo de los trabajadores/as organizados en nuestro país.
2. Caracterizar las condiciones nacionales (legales y administrativas) que puedan facilitar o dificultar la implementación de una unidad o departamento de SST.
3. Explorar, desde una mirada de los organismos técnicos nacionales, las características que debería tener una unidad o departamento de SST.

Diseño Metodológico

Orientación metodológica: Para este estudio se utilizó la Teoría Fundamentada de Strauss y Glaser (1967) dado que la información generada fue útil para la aplicación práctica, además de que la aplicación y la predicción le permitan al investigador entender y tomar el control de la investigación. La Teoría fundamentada busca dar un marco metodológico a las investigaciones que exploran y describen un fenómeno social en su globalidad, intentando sistematizar visiones y experiencias que los actores sociales han tenido respecto al fenómeno a estudiar.

Muestreo: Los participantes se seleccionaron de manera intencionada de diversos actores que han participado o poseen experiencia en la definición de políticas de SST desde el mundo sindical. Al respecto se establecieron 3 niveles de participación:

1. Representantes de organismos técnicos internacionales. Se buscó recopilar la experiencia de organismos extranjeros que hayan desarrollado un programa de manera exitosa. El ejemplo finalmente fue el Instituto de Seguridad, Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, el cual participó de manera activa en este punto.
2. Representantes de organismos técnicos y sindicales nacionales
3. Información documental (leyes, reglamentos, documentos técnicos, etc.)

Descripción de la muestra

La investigación se desarrolló estableciendo un proceso que permitió recolectar información de carácter secundario y primario, que generó los insumos necesarios para desarrollar la propuesta de diseño pertinente al objetivo establecido.

Se analizaron investigaciones anteriores, leyes y normativas atinentes, informes institucionales y otra documentación emitida por actores públicos y privados, de carácter nacional o internacional permitiendo: - Contextualizar la actual situación de la Seguridad y Salud en el trabajo en el país y establecer posibles nuevos escenarios para la implementación de una política nacional en seguridad y salud en el trabajo. - Identificar experiencias internacionales de carácter técnico sindical en Europa y Latinoamérica, que dieron cuenta de un abordaje similar al buscado de las temáticas de seguridad y salud en el trabajo. - Caracterizar las diferentes posiciones de los actores más relevantes a nivel nacional en estas temáticas, incluyendo trabajadores organizados, instituciones públicas, mutualidades e instituciones académicas.

En el caso del proceso de recolección de carácter primario se estableció una muestra que incluyó actores institucionales (organizaciones y personas) e informantes claves, en ambos casos definidos por conveniencia. Se desarrolló con los siguientes instrumentos y actores:

- Entrevistas en profundidad con actores claves, de organizaciones públicas y privadas (nacionales e internacionales) relacionadas con la temática, universidades, mutuales, organismos fiscalizadores, OIT, dirigentes sindicales y organizaciones técnico sindical.
- Grupos focales de discusión con dirigentes/as sindicales diferenciados por zonas geográficas del país y/o sectores productivos o de servicios.

d) Método de enfoque: El método de acercamiento a la muestra fue de manera presencial con el desarrollo de grupos focales y entrevistas en profundidad.

e) Tamaño Muestral: La muestra tuvo dos características. En primer lugar, se trabajó con un panel de expertos, tanto nacionales como internacionales, para la obtención de sugerencias respecto a las características que debería poseer un departamento de SST para la CUT. Este panel de expertos se constituyó por 9 miembros en los cuales participaron activamente miembros del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España en conjunto con profesionales de la CUT y otros actores nacionales.

Se realizaron 8 entrevistas a actores claves en materia de SST de nuestro país, para obtener información respecto a las condiciones que debería poseer un departamento de SST con orientación desde el mundo sindical.

Además se realizaron grupos focales y entrevistas en profundidad con dirigentes u organismos sindicales para poder obtener información acerca de la aplicabilidad y utilidad de un departamento de SST de origen sindical. Los grupos focales se realizaron en diversas localidades de nuestro país para poder obtener una visión nacional. Los grupos focales se realizarán de la siguiente manera:

	RM	ZONA NORTE	ZONA SUR
GRUPO FOCAL	1	2	2

En la Región Metropolitana, se realizó el grupo focal en Santiago, en la Zona Norte en Arica y Copiapó y en la Zona Sur Temuco y Concepción.

Todas las entrevistas y grupos focales fueron grabados con audio y transcritas para análisis.

Plan de Análisis

El plan de análisis en este proyecto implicó la triangulación de diferentes fuentes de información: información documental, información de las entrevistas e información de los focus group.

Se utilizó una perspectiva de análisis del discurso para el análisis de la información obtenida en documentos, la que se cruzó con información obtenida en las entrevistas y/o grupos focales. Para ello, se utilizó el apoyo de panel de expertos conformado en la etapa inicial de este estudio.

Aportes y aplicabilidad del Proyecto

Este proyecto es la primera fase de un proceso más extenso que terminará en la conformación de una unidad o departamento especializado técnico sindical de SST para la CUT. Para poder lograr ese objetivo final es necesario tener claridad cuáles son las características, requisitos y condiciones que este debe poseer para poder, a posterior, estimar tiempo y recursos necesarios para su implementación.

Este proyecto es aplicable a la realidad nacional sindical que se preocupa de la SST, esto principalmente en el contexto histórico en que por primera vez nuestro país cuenta con una Política Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo, que establece un nuevo escenario e inicia un proceso en que se la SST, debe necesariamente ser reconceptualizada, así como la participación de los actores sociales laborales e institucionales. En este sentido el establecimiento de una unidad o departamento de este tipo de la principal central de trabajadores de nuestro país resulta de vital importancia y es muy pertinente al actual desarrollo en estas materias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INVESTIGADOR PRINCIPAL

Nombre: Roberto Morales Farías
Institución: Fundación Instituto de Estudios Laborales
Datos de Contacto: 22 6964793
Correo: rmorales@fielchile.cl
Organismo Administrador: Mutual de Seguridad C.Ch.C.
Código: MUSEG-0190-2016

CO-INVESTIGADORES(AS)

N°1	APELLIDO PATERNO	NOMBRES	DEPARTAMENTO UNIDAD
1	Manríquez	Jennifer Karina	

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SECUNDARIA

Introducción

De acuerdo a lo propuesto, se realizó una recopilación de información secundaria, enfocada principalmente en contextualizar la normativa nacional en salud y seguridad en el trabajo, la perspectiva desde la CUT, los convenios internacionales de la OIT, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), y la descripción de la experiencia exitosa de Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud ISTAS² de España. Esta información entregó una perspectiva amplia de la situación actual chilena desde diferentes perfiles y contextos, ya que como indica la PNSST hay una necesidad de cambiar la legislación vigente; mientras la experiencia de ISTAS otorga la posibilidad de ver en funcionamiento un departamento; y finalmente la mirada de la CUT aporta una contextualización desde el sindicalismo, el país y su realidad laboral.

1.- Contextualización de la actual situación de la Seguridad y Salud en el trabajo en nuestro Chile. En la primera parte, se establecen las características del modelo de seguridad y salud existente en Chile antes de la construcción del Programa Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo (propuesto para 2017). En la redacción se observan 2 textos guías: primero, el borrador del informe solicitado por la Subsecretaría de Previsión Social la Organización Internacional del Trabajo para la construcción de un perfil nacional, entregado en formato borrador durante septiembre de 2016; y segundo, el texto construido por la Central Unitaria de Trabajadores en 2010 tras el accidente de la Mina San José donde se expone la urgencia de ratificar el Convenio 187 de OIT. El documento permite establecer críticamente condiciones normativas y burocráticas en la administración de salud y seguridad laboral. También permite plantear desafíos al departamento en construcción.

2.- Descripción de una experiencia exitosa en organización de trabajadores y promoción de Salud y Seguridad del mundo sindical. Síntesis de una institución que al alero de estructuras superiores de organización sindical, fortalecieron un trabajo con rigor científico, con coordinación sindical que permitió avanzar en 2 espacios simultáneos -científico y sindical-. En este sentido se reconoce como la experiencia de mayor logro es el Instituto de Salud, Trabajo, Ambiente y

² *“El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras (CCOO) con el objetivo general de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado Español.”*
En: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>

Seguridad (ISTAS) nacido desde Comisiones Obreras (CC.OO.) de España en el año 1996 y el cual asesora, incide, informa y capacita a organizaciones locales, nacionales e internacionales en la materia.

Contextualización de la actual situación de la Seguridad y Salud en el trabajo en Chile

Este capítulo da cuenta de los aspectos principales de la legislación chilena sobre seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de observarla, exponerla de manera coherente y comprensiva, ya que como señala el texto de OIT (2016) *"el país cuenta con un complejo y disperso entramado normativo en materia de seguridad y salud ocupacional"*³.

El objetivo es identificar la estructura normativa, y caracterizar la situación nacional desde la contingencia y los acontecimientos relevantes en el país, visualizando en una segunda etapa la mirada de las y los trabajadores/as: fortalezas y falencias del sistema y generar propuestas desde el mundo Sindical.

Normatividad Nacional.

a) Código del Trabajo y denominación de trabajadores cubiertos y su protección

La base normativa que rige las condiciones de trabajo en el país es el **Código del Trabajo**. Este documento establece derechos y deberes en la relación laboral de trabajadores/as y sus empleadores.

Consta de cinco libros que establecen normas con respecto a:

1. Libro I, Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral;
2. Libro II, De la Protección a los Trabajadores;

³ Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo Chile 2016, OIT, P. 12

3. Libro III, De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal;
4. Libro IV, De la Negociación Colectiva;
5. Libro V, De la Jurisdicción Laboral.

El Artículo 184 del Libro II reconoce que *“el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

Este artículo se refiere a los trabajadores con dependencia, es decir, aquellos y aquellas que poseen régimen de contratación directa.

Sin embargo, la legislación permite la figura de la **subcontratación**.

Se establece como subcontratación a la actividad *“realizada, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien, en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera personas natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”*.

En el artículo 183 inciso E, incorporado en 2006 con la ley N° 20.123, se regula el trabajo en régimen de subcontratación, y señala en materias de seguridad y salud:

- Las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores.
- La obligación de la empresa principal de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores/as.
- La responsabilidad solidaria de la empresa principal por el incumplimiento por los contratistas de las obligaciones laborales y previsionales en favor de los trabajadores.

En materias de higiene y seguridad, el Artículo 153 del Código del Trabajo establece la obligación de las empresas de confeccionar un “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, que contenga las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento en las empresas de diez o más trabajadores permanentes.

El artículo además dispone a un delegado de personal, señala la posibilidad de los trabajadores o las organizaciones sindicales para impugnar las disposiciones del Reglamento Interno que estimen ilegales, y señalan la forma de presentar dicha solicitud mediante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, según corresponda.

Además del Código del Trabajo, hay normativas específicas que regulan las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Entre ellas el Decreto Fuerza Ley 725 o “Código Sanitario” y la Ley 16.744 sobre enfermedades profesionales y accidentes laborales, que revisaremos a continuación:

a) Código Sanitario

Dependiente del Ministerio de Salud, el Código Sanitario rige todas las cuestiones relacionadas con el fomento, la protección y recuperación de la salud de los habitantes de la República, salvo aquellas sometidas a otras leyes. En el artículo 82 del Título III a la higiene y seguridad de los lugares de trabajo.

El reglamento comprende normas referidas a:

- Condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general
- las medidas de protección sanitaria y de seguridad que deben adoptarse en la extracción, elaboración y manipulación de sustancias producidas o utilizadas en los lugares en que se efectúe trabajo humano; y
- las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los equipos de protección personal y la obligación de su uso. A tales efectos, se dictó el Reglamento sobre

condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo que desarrolla estas exigencias aprobado mediante Decreto Supremo N° 594, de 1999.

b) Ley 16.744, Ley de Seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile se encuentra estructurado desde el año 1968, por la Ley N° 16.744, que establece un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Las principales características son:

- Es un seguro social integral y gratuito para los trabajadores que tiene por objeto prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y otorgar prestaciones médicas y pecuniarias en caso de suspensión, disminución o terminación de la capacidad de ganancia o muerte del trabajador, incluyendo la rehabilitación física y la reeducación profesional.
- Protege a los trabajadores dependientes o por cuenta ajena, tanto del sector público como privado, y a aquellos trabajadores independientes que coticen para este seguro.
- Cubre las contingencias relacionadas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- La afiliación a este seguro social opera por el solo ministerio de la ley, una vez que el trabajador sea afiliado a una institución de previsión para los demás efectos de seguridad social.
- Funciona bajo el principio de la automaticidad de las prestaciones. Así, aquellos trabajadores dependientes afectos a este seguro social pueden exigir a los organismos administradores todas las prestaciones médico-pecuniarias que contempla la ley, no obstante que sus empleadores no se encuentren al día en el pago de las cotizaciones previsionales pertinentes.
- La administración del seguro corresponde a un ente estatal (Instituto de Seguridad Laboral) así como a entidades privadas sin fines de lucro (mutualidades de empleadores).
- Se financia con cargo a cotizaciones que deben efectuar las empresas, fijadas como porcentaje de la planilla salarial y cuyo nivel depende de la tasa de accidentabilidad.

Para los efectos de la Ley, "se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores, en este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador"⁴.

En 1994 se incorporó como accidentes del trabajo los daños físicos o síquicos que sufren los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que son objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo. Desde 1997 se incorporaron como accidente del trabajo a aquellos sufridos con ocasión de actividades de capacitación.

Se establecen categorías en que el trabajador puede padecer, debido a daños causados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para que les sean otorgadas las prestaciones pecuniarias hasta la curación total de la persona sujeta a estas o mientras subsistan los síntomas debido a estos de forma gratuita. Las categorías en que se clasifican según la gravedad del daño producido por los accidentes trabajo o enfermedades profesionales son: **Incapacidad temporal / Invalidez parcial / Invalidez total / Gran invalidez / Muerte.**

Con el objetivo de prevenir los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales, "El Artículo 68 de la Ley N° 16.744 establece que las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente la Autoridad Sanitaria o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. Este mismo artículo establece que los organismos administradores deben prescribir directamente a las empresas o

⁴Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2015. Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Consultado 03.01.2017, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Sitio web: <https://www.leychile.cl/N?i=2015-10-22&p=>).

*entidades empleadoras las medidas de higiene y seguridad que hayan estimado necesarias, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo, de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes."*⁵

La normativa también establece la participación de los/las trabajadores/as en las decisiones que se tomen para prevenir accidentes en conjunto con la Empresa, esto se articula a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, *"El Artículo 66 de la Ley N° 16.744 también establece la obligación de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores. Esta misma disposición establece, respecto de empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, la obligación de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá ser dirigido por un experto en prevención de riesgos."*⁶

El código del Trabajo, el código Sanitario y la ley 16.744 constituyen los pilares centrales de la normativa chilena que resguarda a los/las trabajadores/as en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, existiendo además normativas, y decretos que hacen mención a tipos de trabajo, según su especialidad y área. A pesar de la existencia de esta normativa, es conocida su debilidad, y los ocultamientos de información sobre accidentabilidad dentro de las empresas, la falta de fiscalización es también un factor que es necesario fortalecer, y sustituir la cultura del daño por la Cultura de la prevención. En este aspecto la OIT ha jugado un rol fundamental.

⁵ OIT, 2016, Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016, p. 15

⁶ Op.cit. p. 16

Chile, Estado miembro de la OIT

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es el organismo observante de las condiciones de trabajo, promoviendo trabajo decente para los y las trabajadoras. Chile, forma parte de ella desde el año 1919, al ratificar los convenios, se obliga de cumplirlos, ya que "Los Convenio son fuente de obligaciones internacionales una vez ratificados por los Estados miembros"⁷

Convenios de la OIT Ratificados por Chile

Chile hasta la fecha ha ratificado 62 Convenios: 8 Convenios fundamentales, 2 Convenios prioritarios o de gobernanza y 52 son Convenios técnicos, de los que 8 son específicos de seguridad y salud en el trabajo. En el recuadro veremos estos 8 últimos convenios:

CONVENIOS TÉCNICOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD Y SALUD	FECHA RATIFICACIÓN
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número. 13)	15 septiembre 1925
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (número. 45)	16 marzo 1946
C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)	14 octubre 1994
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127)	03 noviembre 1972
C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (número. 136)	14 octubre 1994
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 161)	30 septiembre 1999
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (número. 162)	14 octubre 1994
C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187)	27 abril 2011

Tabla N°1⁸

Se destaca la ratificación del Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el convenio busca reducir la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muerte ocasionadas por el trabajo, "Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de

⁷ Enciclopedia Jurídica. (2014). Organización Internacional del Trabajo. 20.01.2017, de Enciclopedia Jurídica Sitio web: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/organizacion-internacional-de-trabajo-oit/organizacion-internacional-de-trabajo-oit.htm>

⁸ OIT, 2016, Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016, p.34, información contenida en NORMLEX OIT.

*prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores."*⁹. Chile ratificó este Convenio el 27 de abril de 2011, en el Gobierno de Sebastián Piñera, comprometiéndose a promover de manera continua la seguridad y salud en el trabajo a través de políticas, sistemas y programas que apunten a prevenir accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo. Y es en el Gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018), donde se lleva a cabo la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, cuyo proceso de consulta se enmarca en un diálogo Social participativo.

*"El primer gran hito de este proceso ha sido la firma, en Agosto de 2016, del Decreto por el que se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en El Trabajo. Esta política, está formulada sobre bases tripartitas, se sustenta sobre principios de prevención, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad de acción y coordinación, equidad, gestión de los riesgos laborales y mejora continua, consagrando el respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores como un derecho fundamental. El siguiente paso para el efectivo cumplimiento de la política será la formulación tripartita de un Programa Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo que promueva el desarrollo de una cultura nacional de prevención de los riesgos laborales. Este programa incluirá objetivos, metas e indicadores de progreso que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable"*¹⁰.

Puntos que se deberán discutir, reflexionar y analizar de manera tripartita, asegurando la integración de todos y todos los actores involucrados en SST, como pilar fundamental de una política integrativa y democrática.

⁹ OIT, C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Consultado 17.01.2017. En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

¹⁰ OIT, 2016, Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016, p.3

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Chile

Para dar una bajada orgánica la ratificación del convenio 187, y convertirla en leyes y programas se determinó:

1. La participación tripartita. Tanto en el diseño, como en la formulación de la PNSST se ha considerado la participación y opinión de las organizaciones más representativas de trabajadores (CUT), empleadores (CPC) e instituciones públicas relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo.

2. La participación de los actores regionales. Considerando que las regiones tienen distintas realidades, para formular la política se tuvo en cuenta la opinión de actores relevantes a nivel regional, ya sea, organizaciones sindicales, gremiales, empleadores, universidades y organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

La participación regional fue una excepción a nivel mundial de la implementación del Convenio 187, ya que no se centralizaron los diálogos tripartitos, sino que se hizo un esfuerzo por abarcarlos a lo largo de todo el país, ampliando la perspectiva de las realidades que se viven en cada localidad enriqueciendo el diálogo y aportando a la creación de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo más representativa, compleja y efectiva, contribuyendo a elevar los estándares de equidad y bienestar de la población. Por consiguiente, llevando al país a garantizar el trabajo decente, seguro y saludable en concordancia con los cambios ocurridos por el avance del tejido productivo.

Durante 2017, también se llevaron a cabo por parte de la Subsecretaría de Previsión Social, Talleres de Diálogo Tripartito a lo largo de Chile, con participación del Gobierno, empresas y representantes de las y los trabajadores provenientes de la CUT, cuyo proceso culmina con la formulación del Programa Regional, la cual debiera ser aprobada el año 2018, tomando en cuenta las propuestas que hayan surgido de los encuentros tripartitos.

La Central Unitaria de Trabajadores tuvo una participación activa en todas las fases del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, tanto desde su presidencia contando con la presencia de Bárbara Figueroa, como primero con Laura San Martín y posteriormente Horacio Fuentes como

Secretarios nacionales en SST de la CUT en reuniones tripartitas y la presencia y participación de dirigentes sindicales y trabajadores/as en los encuentros regionales.

Perspectiva Sindical sobre Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo

La opinión desde el mundo sindical, específicamente de la Central Unitaria de Trabajadores con respecto a la normativa Nacional de Seguridad y Salud en Chile y sobre los Convenios ratificados y no ratificados por Chile toma particular relevancia en el contexto de la construcción del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Manifestación de esa perspectiva, se observa en el texto de 2010 (CUT/FIEL) y la presentación de la representante de Trabajadores ante el Consejo Consultivo de Seguridad y salud en el Trabajo (CCSST)

Nacional

La normativa revisada, establece derechos y deberes en la relación laboral entre trabajadores/as y sus empleadores/as. Esta exige, adoptar las medidas necesarias para proteger la salud y vida de sus trabajadores/as. Existe el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también se establece el rol de los organismos administradores del seguro y se asegura la participación de los/las trabajadores/as como parte de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad -CPHS-. Sin embargo la protección no solo se obtiene con estipularla en normas y leyes, sino que se conoce su eficacia en tanto es aplicada correctamente, y en Chile se ha comprobado que funciona débilmente. La Tragedia ocurrida en la Mina San José en el año 2010, conmovió a la sociedad en su conjunto y movilizó a actores involucrados para actuar en cuanto a mejorar el sistema legislativo que protege la integridad de los/las trabajadores/as, debido a que el accidente evidenció que esa tarea no se estaba cumpliendo, quedando en evidencia las precarias condiciones como se realiza la labor, trabajadores a cargo de una empresa sin condiciones necesarias para proteger su salud y su vida.

Todos estos derechos están garantizados según la normativa, sin embargo y a pesar de denuncias y un largo registro de accidentes y muertes, la Corte Suprema en 2004 rechazó un recurso interpuesto por el sindicato de la mencionada Mina a raíz de la muerte de un trabajador. Dejando en evidencia a nivel nacional e internacional que existe una ineficacia en la ley y poco importa las opiniones de las/los trabajadores/as.

A partir de esto nace la urgencia de reconsiderar leyes actuales, analizar y reflexionar en cuanto a la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as. La Central Unitaria de Trabajadores CUT, realizó una Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2010, el cual estuvo constituido por un grupo de expertos, basándose principalmente en la experiencia y visión de dirigentes sindicales y trabajadores/as de diferentes áreas, desarrollando un Informe con análisis y propuestas que se exponen permanentemente en este documento.

Propuestas CUT

La Central alude a la importancia de reunirse de manera Tripartita -Empresa, Trabajadores y Gobierno- para definir lineamientos de nueva Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de abordar la problemática de una manera global, reflexionando y proponiendo en conjunto, ampliando la mirada (hasta ahora sesgada).

Señalando que *“...con el mismo objetivo instamos al Gobierno a ratificar los Convenios OIT C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el C187 sobre marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo (2006), que proponen una visión y una gestión integrada y participativa de la salud de los trabajadores.[] En atención a la gravedad especial de los problemas en la minería, donde después del accidente en la mina San José han muerto ya cuatro trabajadores y un quinto perdió un ojo en nuevos accidentes, instamos al Gobierno a ratificar también el C176, sobre seguridad y salud en las minas.”¹¹ .*

También se alude a que el sector salud se haga cargo de su responsabilidad participando de manera activa, garantizando los derechos de todos/as, incluyendo a los/as trabajadores/as, integrando este tema en los planes de salud pública nacional y no tratándolo como hechos anexos.

Se estima necesario que antes de que una empresa, industria o faena comience su funcionamiento, debe realizar un estudio acabado que garantice la seguridad de todos y todas, *“La manera más efectiva de que esto resulte es asegurándose que la prevención se incorpore en el*

¹¹ Comité SST. 2010. Informe Final Comisión CUT Seguridad y Salud de los Trabajadores. Consultado 23.01.2017, de CUT Sitio web: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/11/Informe-Comisi%C3%B3n-de-Seguridad-Laboral.pdf>, p.4.

*diseño inicial de los procesos, en la construcción y acondicionamiento de las instalaciones. En el mismo sentido, el control de los aspectos preventivos debe efectuarse en el diseño, fabricación e importación de maquinarias, equipos y sustancias de uso laboral*¹². Esto se debería cumplir a través de asesorías de las mutuales, administradoras del seguro o de Instituto de Seguridad Laboral, los cuales deben otorgar asistencia técnica a empresas asociadas, fomentando la prevención de los riesgos asociados a determinadas actividades.

Ante esto la CUT propone:

- Que toda empresa para operar debe disponer de un sistema de gestión de los riesgos actualizado (C187), adecuado a su tamaño y complejidad, aprobado por los empleados y fiscalizable por el organismo competente.
- Que la gestión de riesgos debe ser administrada en el más alto nivel estratégico de las empresas y no relegada a organismos apéndices suyos.
- Que toda iniciación de actividad económica debe contar con una evaluación de impacto antes de comenzar a funcionar.
- Que las empresas deben pedir y exigir asistencia técnica al organismo administrador del seguro (L. 16.744), si no están en condiciones de diseñar e implementar el sistema.
- Ampliar al 40% los egresos que Mutualidades e ISL destinen a actividades de prevención.
- Estudiar con urgencia las modificaciones legales que extiendan la responsabilidad de las empresas en caso de negligencia en el cumplimiento de su deber de seguridad frente a los trabajadores. Se proponen tres medidas :
- Reestudiar el monto de las multas y sanciones a empresas infractoras de modo que se conviertan en un elemento disuasivo de políticas negligentes.
- Extender la responsabilidad civil de la empresa negligente hacia sus dueños. El riesgo de sus patrimonios personales generará una gestión en seguridad más cuidadosa. De otra parte, las víctimas quedarán menos expuestas (como lo están hoy los trabajadores de San José, a ver burlados sus derechos a pretexto de una limitación de responsabilidad reducida a la expresión jurídica del emprendimiento).
- Avanzar para establecer, como lo hace el Código Penal Español y en otros países, la penalización de las conductas empresariales negligentes en materia de seguridad y prevención.

¹²

Op.cit. p.6

- Eliminar la diferenciación entre empleados y obreros de los trabajadores de empresas adheridas al Instituto de Seguridad Laboral, garantizando igualdad en las prestaciones para ambos en servicios que hagan vigilancia epidemiológica que permita planificar la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.
- Reponer el aporte del 2% de los ingresos de todos los organismos administradores (Mutuales) al Estado para financiar las actividades de inspección en prevención.
- Establecer un fondo a través de una partida presupuestaria diferenciada para la atención en la red pública de salud de aquellos trabajadores no adheridos al sistema de la Ley 16.744, con el fin de proporcionar atención especializada ante la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En relación a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad CPHS

Los CPHS no han podido ejercer su función con fluidez ni generar confianza por parte de sus representados. En la discusión, es posible escuchar a los trabajadores señalar los intereses del empleador por ocultar la real tasa de accidentabilidad y mortalidad.

“Los CPHS han fracasado, pues no se ha asegurado su funcionamiento informado y permanente y han carecido de representantes laborales que puedan cumplir su papel sin temor. En la mayor parte de los casos, los comités han devenido en estructuras sin sustento laboral real, manejadas por la parte empresarial. Tanto en el C155 como en el C176 de OIT se dispone que todas las acciones que deben realizar los trabajadores en materia de seguridad y prevención en la empresa sólo son viables en un contexto en que no haya lugar ‘a discriminaciones ni represalias’”¹³

En el Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado en Enero de 2017 por la Fundación Instituto de Estudios Laborales y CUT, se recogieron varias experiencias vivenciadas por los/las mismos/as trabajadores/as, quienes exponían lo complejo que resulta incidir en las decisiones, evaluar los accidentes y proponer cambios para la mejora de condiciones laborales, rectificando la influencia que ejerce la empresa en los Comités dominándolos.

Es importante señalar la exposición de las prácticas habituales de algunos trabajadores “coludidos” con la Empresa, por temor a las represalias o vinculados de manera directa por beneficios de económicos ligados a no denunciar las malas prácticas, dejando finalmente una desprotección.

¹³

Op.cit. p.7

También influye la poca coordinación de los comités y los sindicatos, destacando la necesidad de relacionarse y retroalimentarse en cuanto al conocimiento de SST potenciando su incorporación en negociaciones colectivas.

Al respecto se señala:

- Es necesario asegurar fuero laboral a todos los representantes de los trabajadores en el comité.
- En las empresas de menor tamaño es necesario crear el cargo de encargado laboral de seguridad dotado de fuero, elegido por los trabajadores y debidamente formado, que sea el interlocutor con la dirección de la empresa en esta materia.
- Reconocer explícitamente el derecho de los trabajadores a paralizar faenas cuando estimen que ellas ponen en riesgo su salud e integridad, estableciendo la justificación de tal conducta y el derecho a mantener sus salarios.
- Garantizar fondos para las remuneraciones en casos de paralización de obras, pudiendo ser cubiertos por organismos administradores del seguro, y recuperados por éstos cuando se deba a negligencia del respectivo empleador en tomar las medidas de control de riesgos.
- Derecho a elegir la afiliación de la empresa al organismo administrador (mutuales o ISL)
- Cuenta periódica de los representantes laborales de las mutualidades a una asamblea nacional de comités paritarios”¹⁴

Análisis y propuestas sobre Fiscalizaciones a Empresas

Según la CUT (2010), la cantidad de fiscalizadores en ejercicio es baja. Estos/as no cuentan con la calificación necesaria para fiscalizar áreas que necesitan de un conocimiento determinado, lo cual les incapacita para diagnosticar e intervenir situaciones complejas, *“no hay proporción alguna entre los 18 fiscalizadores con que cuenta SERNAGEOMIN para supervisar las más de 3.500 empresas mineras. Lo anterior, se ha traducido en una falta de intervención oportuna para enfrentar accidentes del trabajo y ausencia de diagnóstico de enfermedades profesionales y de acciones de higiene laboral, toxicología ocupacional y medicina del trabajo. Ello se debe en parte a la falta de capacitación y a un acceso limitado de instrumental para el monitoreo de los lugares de trabajo y la evaluación de los trabajadores”*.

¹⁴ Op.cit. p.8

Esta situación necesita de un cambio urgente, generando mejores planes de intervención, dotando de capacitaciones a los/las fiscalizadores/as profesionalizando su labor para que otorguen un servicio eficaz y de calidad, ya que hasta el momento estas se basan en la evaluación de condiciones de higiene y seguridad básicas, como por ejemplo las condiciones de comedores y baños, sin profundizar en aspectos que pongan en riesgo la salud de los/las trabajadores/as. *“Ampliar la cobertura de la fiscalización para ello aumentar el número de fiscalizadores. La OIT recomienda como mínimo 1 inspector en salud ocupacional por cada 10 mil trabajadores, eso implica que Chile debiera tener como mínimo 780 inspectores especializados en salud ocupacional. Esperamos ver en el presupuesto nacional de este año, la asignación de recursos necesarios para fortalecer esta lamentable carencia que también evidenció el accidente en Copiapó”*¹⁵

Importancia de Ratificar Convenios 155 y 176 de OIT

Con el objetivo de tener una visión integrada y participativa de la política de salud en el trabajo, La comisión consideró fundamental la ratificación de los Convenios 155 y 176, ya que se componen en base al tripartismo, entregando una mirada amplia e integral de las problemáticas en SST. Además de entregar propuestas desde la experiencia, se sumó el aspecto del análisis técnico de los/las expertos/as eleva las expectativas de una legislación eficaz.

En el C155 y en el C176, se disponen todas las acciones que deben realizar los/las trabajadores/as en materia de seguridad y prevención dentro de las empresas. *“Más allá del comité paritario, los convenios de la OIT recogen la necesidad de una acción más decidida de los sindicatos en esta materia. Los trabajadores organizados, además de los representantes laborales de los comités paritarios, tienen derecho y obligación de ser actores directos en el examen previo de los nuevos procesos productivos, en las investigaciones de accidentes y enfermedades del trabajo, en requerir asesoría de consejeros y expertos independientes, dotados por el Estado del financiamiento requerido al efecto, pedir inspecciones, hacer denuncias a la autoridad, requerir y obtener una completa información de la empresa sobre los riesgos de las faenas y las medidas para su control.”*¹⁶

¹⁵ Op.cit. p.12

¹⁶ Op. Cit, p.7

Por otro lado, y después de la tragedia ocurrida en la Mina San José se hace urgente que Chile ratifique el Convenio 176, que garantiza la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos, lo cual es parte de las obligaciones específicas que debe cumplir el empleador, adoptando las disposiciones necesarias para reducir al mínimo los riesgos para la seguridad de los trabajadores. Teniendo en cuenta además que uno de los pilares de la economía chilena es la minería". Teniendo en cuenta la importancia de la Minería en la economía del país debiese ser uno de los convenios ratificados con urgencia, debido a que le otorga al y la trabajadora la decisión de paralizar la faena si considera que se está poniendo en riesgo la vida las y los trabajadores, salvaguardando la integridad de los/as trabajadores/as de las minas.

La central Unitaria de Trabajadores ha hecho propuestas concretas con respecto a la seguridad y salud en el trabajo y es en bases a estas convicciones políticas que actúa como representante de las y los trabajadores en la creación de la política, sistema y programa nacional de la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, también surge la necesidad de la creación de una instancia técnico-sindical que abarque esta temática y además ha enriquecido su conocimiento en base a experiencias de las y los propios trabajadores incluyéndolo dentro de sus propósitos con el fin de mejorar y las condiciones de trabajo, brindando protección a las y los trabajadores.

Experiencia Exitosa en la Construcción de una Instancia Técnica-Sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los sindicatos europeos han sido pioneros en generar experiencias de instancias técnicas en organizaciones sindicales para abordar temas de seguridad y salud laboral. Entre esas experiencias, se destaca el desarrollo del “modelo operario” en Italia a fines de 1960-1970, los sindicatos de los países escandinavos y la experiencia del ISTAS en España, fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras.

Particularmente, será esta última quien convoca el interés de este estudio. El trabajo desarrollado por ISTAS ha logrado incorporar la temática de seguridad de manera influyente en el contexto laboral español, así mismo ha permitido fortalecer al mundo sindical a través de propuestas teóricas y prácticas avalada académicamente por pares, logrando posicionamiento de la materia en los procesos de negociación colectiva de los afiliados de base a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) Así como también en gobiernos locales como es el caso de Chile (por ejemplo con la aplicación del instrumento ISTAS 21).

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS de España

Una de las experiencias exitosas del mundo sindical es la creación del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS de España, el cual se fundó en el año 1996 por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y cuyo objetivo es el de promover actividades de progreso social para mejorar las condiciones de trabajo, protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los/las trabajadores/as, actuando en función de las necesidades del movimiento sindical, mediante la participación colectiva. Promueve una cultura de la prevención sobre todo en áreas como el riesgo psicosocial y ergonómico, cambios en las condiciones de trabajo, y por lo tanto está ligada al sistema de relaciones laborales establecido. La prevención forma parte del proceso de diálogo social en el seno de las empresas y en un escenario más macro.

ISTAS es fundada por la CC.OO., sin embargo, para que las Comisiones Obreras logran la relevancia que tienen en los movimientos sociales en España pasaron por diversas etapas en la historia de la vida de este país, la cual se dará a conocer a través de esta breve reseña, para contextualizar su origen y proceso para construirse en lo que son hoy en día.

Comisiones Obreras CC.OO.

Las comisiones Obreras en España nacen durante la Dictadura de Franco, al inicio de la dictadura los movimientos obreros fueron duramente reprimidos y se obliga a empresarios y a trabajadores a encuadrarse en “sindicatos verticales”, un aparato de la dictadura para controlar la mano de obra. En los años cincuenta, al acabar la II Guerra Mundial, reaparecen los conflictos en las fábricas protagonizadas por las/los trabajadores/as con reivindicaciones relativas al trabajo y las condiciones de vida. En medio de este descontento, militantes de oposición a los sindicatos verticales comienzan a articularse, siendo esta la génesis de las Comisiones Obreras. Ya en los años sesenta se habían coordinado a nivel país y elaborado sus primeros documentos, *“Se definieron como un movimiento unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistas los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria”*¹⁷.

Sin embargo tras la articulación de la CC.OO. y la muerte del dictador Franco, el régimen volcó la represión nuevamente, hacia los movimientos sociales y Comisiones Obreras cumplieron un rol fundamental en la transición política hacia la democracia, conformando el movimiento social más importante de oposición a la dictadura. Entre 1976 y 1977 las Comisiones Obreras se convierten en Sindicato celebrando su primer Congreso en 1978, denominándose Confederación Sindical de Comisiones Obreras y en 1990 pasó a ser parte de la Confederación Europea de Sindicatos. Siendo hasta el día de hoy una organización relevante en los movimientos sociales y reivindicaciones laborales.

En el movido contexto Español entra en vigencia en el año 1996 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que nace al calor de una directiva comunitaria relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo¹⁸, y CC.OO. proyecta en esta instancia la oportunidad para implementar Unidad Técnico-sindical sobre seguridad y salud en el trabajo.

¹⁷ CCOO, Nuestras Organización, Consultada 25.01.2017. de http://www.ccoo.es/Nuestra%20B7organizacion/Breve_historia

¹⁸ Directiva 89/391/CEE, Consultado en: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

Ley 31 de Prevención de Riesgos Laborales 1995

En España en el año 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la cual entró en vigor el siguiente. La ley está inspirada en los principios en la responsabilidad y cooperación, ampliando la óptica de la prevención de riesgos laborales y adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, además de regular situaciones no contempladas con anterioridad, *"El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales de trabajo."*¹⁹. Además de la ley establece la figura de Delegado/a de Prevención, quien tiene atribuciones como por ejemplo intervenir en el diseño del trabajo, paralizar una faena si la vida de los trabajadores está en peligro, entre otras.

Se reconoce una preocupación por el Gobierno Español en cuanto a la prevención de riesgos laborales, adaptando con distintos decreto la ley 31/1995, los cuales apuntan a mejorar la calidad de vida de los/las trabajadores en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su propósito por mejorar de manera progresiva las condiciones de trabajo.

Al calor de esta Ley nace ISTAS, debido a que se destina un Fondo permanente para la actuación de los agentes sociales y económicos en materia de prevención de riesgos laborales, centrándose, sobre todo en la pequeña y mediana empresa (la cual adolece en un porcentaje elevado de delegados de prevención). Estos fondos, provenientes de presupuestos excedentarios de Seguridad Social (excedentes de las cuotas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional que conforman parte del coste laboral de las empresas), se canalizaron a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, fundación de carácter tripartito formada por el Gobierno (tanto el Gobierno Central como el de las Comunidades Autónomas), los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos. De igual forma, se posibilitó el acceso a fondo destinados a la capacitación de las y los Delegados de Prevención, además de los que estipulaba la propia Ley como obligatorios en cada Empresa según su número de trabajadores. Es en base a este

¹⁹ Ley de prevención de riesgos laborales España, Capítulo V Consulta y participación de los trabajadores

financiamiento estatal que CC.OO. proyecta la acción sindical en materias de prevención y comienza a dar paso a uno de sus pilares de acción que es la Capacitación a las y los Delegados de Prevención de Comisiones Obreras.

Dentro de este contexto comienza el funcionamiento de ISTAS, como una organización especializada en salud laboral, cuyos aportes en Formación, publicaciones y estudios científicos desarrollados en coordinación con las necesidades expresadas desde el mundo sindical resultan un aporte fundamental para la mejora de las condiciones laborales.

ISTAS destaca la importancia del desarrollo de una red de asesoramiento técnico-sindical con financiamiento estable, el cual debe ser paralelo al reconocimiento por ley de la figura del delegado de prevención, que en España está protegido por Ley. Con el objetivo de elaborar desde los pilares de la Información, Formación, Asesoramiento y Estudio, insumos que aporten a las mejoras de la condiciones de trabajo, otorguen herramientas eficaces a las y los trabajadores en materias de prevención, promover publicaciones de carácter científico y que exprese la realidad de las y los trabajadores, asesore en materias de prevención y realice estudios que vayan en concordancia con las nuevas formas productivas, abordadas desde la salud laboral y medio ambiente, promoviendo el trabajo decente.

El trabajo de ISTAS ha alcanzado reconocimiento a nivel Internacional, sirviendo como elemento importante técnico-sindical al apoyo de la actividad de los y las delegadas de prevención en materia de prevención de riesgos laborales.

Aportes de ISTAS

El desarrollo del diálogo tripartito, y la inclusión de las Organizaciones Sindicales más representativas como es el caso de la CC.OO., a través del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS, ha jugado un rol relevante en cuanto apoyo técnico de la CC.OO. (las metodologías desarrolladas por ISTAS siempre son participativas y colectivas, no se entiende la prevención sin participación). Una participación colectiva ya que ISTAS realiza investigación, formación, publicación y asesorías con respecto a la salud laboral y el medio ambiente, basados en las necesidades de los/las trabajadores/as y cuyos resultados son implementados mediante la acción sindical.

ISTAS Informa, Forma, Asesora e investiga:

- ✓ Ha desarrollado diferentes instrumentos técnicos de evaluación de condiciones de trabajo, de los cuales destaca el instrumento ISTAS21, sistema que evalúa riesgos psicosociales asociados al trabajo.
- ✓ Uno de los aspectos clave de su labor consiste en el asesoramiento en materia ambiental y de salud laboral a la estructura de CC.OO, sus organismos confederales, a las organizaciones sectoriales y territoriales, particularmente a sus equipos técnicos.
- ✓ El Instituto ISTAS, es reconocido a nivel internacional por sus aportes en salud labor y medio ambiente, de hecho en el año 2015 la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, firmó un convenio de cooperación que tiene como propósito profundizar la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales, mediante la experiencia española en la creación y uso del cuestionario CoPsoQ-istas21, fortaleciendo el trabajo en conjunto para desarrollar e implementar una nueva versión del cuestionario SUSESO-ISTAS21 en nuestro país.
- ✓ Realiza foros y seminarios, de los cuales participan sindicatos, especialistas de la salud laboral y gobierno, con el objetivo de informar y promover el debate, “En sus seis ediciones, los temas de debate fueron: las alteraciones musculo-esqueléticas de origen laboral (1998), la vigilancia de la salud (2000), la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (2002), las políticas públicas en salud laboral (2005), la organización del trabajo y los riesgos psicosociales (2007) y los retos de la prevención del riesgo químico (2010).”²⁰
- ✓ Destacamos el Foro: Políticas públicas en salud y seguridad: una estrategia para el siglo XXI, 2007, el cual se llevó a cabo con la participación de sindicatos, gobierno, expertos y trabajadores que llevaban experiencias del extranjero. Dicho Foro se realizó para debatir acerca de los 10 años de vigencia de Ley de Prevención de riesgos laborales, con el fin de formular idea, y propuestas que pueden mejorarla.
- ✓ Realiza diversas publicaciones, como:
 - “PorExperiencia, es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente en formato digital a todos los afiliados y afiliadas de CCOO. Además se realiza una tirada en papel que se distribuye entre los Gabinetes de Salud Laboral, las Secretarías de Salud Laboral y distintas organizaciones e instituciones implicadas en la mejora de las

²⁰ ISTAS, Foros ISTAS de Salud Laboral, Consultado 26.01.2017. En <http://istas.net/Web/index.asp?idpagina=2666>

condiciones de trabajo.” “Sin la experiencia de los trabajadores y trabajadoras no hay prevención eficaz. Nuestra labor es expresar y hacer valer esa experiencia, su punto de vista. Por experiencia quiere servir de crisol para colectivizar, difundir e intercambiar prácticas sindicales de prevención en las empresas.”²¹

- “Daphnia, es una publicación técnica, dirigida a un público especializado –sindical y de otros ámbitos-, con ambición en cuanto a la calidad y contenido de sus artículos. Comenzó a publicarse en 1995 y es hoy un referente de la información sobre el medio ambiente industrial. De hecho, **es la única publicación de este tipo que existe en España.**” “En cada número se analizan en profundidad aspectos clave del medio ambiente, con puntos de vista de distintos expertos: la movilidad sostenible al trabajo, el modelo energético, la amenaza del cambio climático, los espacios naturales, el riesgo químico o el cambio de modelo productivo son temas sobre los que giran nuestros dossiers. La revista se complementa con la difusión del trabajo que realiza ISTAS. El objetivo final es contribuir desde el sindicalismo al necesario cambio de modelo productivo y de consumo, con una transición justa.”²²
- Formación Sindical en salud laboral y medio ambiente, siendo esta actividad la que más alcance tiene en cuanto a personas implicadas.

El aporte que ISTAS realiza no sólo corresponde a trabajadores/as y Sindicatos, sino que es un referente para organizaciones gubernamentales y especialistas en salud laboral, debido a lo científico de sus trabajos y por contener las necesidades de trabajadores que aportan desde la experiencia a través de las Comisiones Obreras. Contribuyendo al desarrollo de un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas donde los trabajadores desarrollen su labor con dignidad.

²¹ ISTAS, Documentación, Consultado 26.01.2017. En <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1968>

²² ISTAS, Documentación, Consultado 26.01.2017. En <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1969>

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA

Introducción

Para el desarrollo y posterior análisis de la información primaria, se utilizaron como técnicas de investigación cualitativa: el Panel de expertos, Grupos Focales y Entrevistas en Profundidad.

El **Panel de expertos** fue constituido por representantes de Organizaciones relacionadas con Seguridad y Salud Laboral y se realizó con antelación a los Grupos Focales y entrevistas en profundidad a especialista, con el fin de tener una primera visión del diseño de una instancia técnico-sindical especializada en SST en la CUT, y su impacto social, lo cual nos entregó herramientas para desarrollar de manera eficaz tanto los grupos focales como entrevistas en profundidad, sacando así su máximo provecho.

Los Grupos Focales se llevaron a cabo con trabajadores, dirigentes sindicales y representantes de las y los trabajadores de CPHS, con el fin de obtener información acerca de la aplicabilidad y utilidad de un Departamento especializado en SST de carácter Sindical desde las bases. Para tener una visión nacional los grupos se realizaron en la Zona Norte, Zona Centro y Sur, específicamente en Santiago, Copiapó, Arica, Temuco y Concepción. El objetivo de abarcar diferentes Regiones del País, surge desde la necesidad de conocer las diferentes realidades a nivel local, provocadas por la geografía y tipo de productividad, que nos llevarían a ampliar y enriquecer la reflexión con respecto a la creación del Departamento o unidad técnico sindical.

Ya teniendo la visión sindical, se realizaron entrevistas en profundidad, para conocer su percepción con respecto al Diseño de un Departamento especializado en SST en la CUT, se entrevistó a Vicente López; Director de ISTAS de España, Guillermo Salinas; Vicepresidente Organización de la CUT, Marcos Canales; Consejero Nacional CUT, Humberto Álvarez; Director de la Carrera de Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad Andrés Bello, Pamela Gana; Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Superintendencia de Seguridad Social (SUSES), Mauricio Santos y Marta Martínez ; Presidente y Vicepresidenta de la Sociedad Chilena de Ergonomía, y José Valenzuela; Instituto de Salud Laboral.

Constitución y Opinión de un Panel de Expertos en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo

La combinación entre el trabajo sindical y académico en el desarrollo de una propuesta de Departamento especializado en materias de Seguridad y Salud en la CUT es fundamental. Las experiencias y las experticias que poseen profesionales desde sus áreas de desarrollo académico permiten abrir discusiones, presentar metodologías y encauzar discusiones, legitimando el trabajo y las actividades propuestas a través de un método con rigor científico. Para conseguir este objetivo, se ha reunido a un grupo heterogéneo de personas, proveniente de distintos sectores y saberes como medicina en el trabajo, psicología social, seguridad laboral, legislación y normativa internacional, sindicalismo -tanto desde un aspecto teórico como de uno práctico- a conversar sobre las características que debiera poseer una instancia con los requerimientos propuestos. A este ejercicio metodológicamente se le ha denominado “Panel de Expertos” y bajo ese concepto se referirá este documento, así como los subsiguientes.

Integraron el Comité de expertos/as las siguientes personas:

Carmen Bueno: Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid con especialización en Política Laboral y Relaciones Internacionales. Tiene Estudios de Postgrado en Gobierno y Gestión Pública en América Latina por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Además es titulada de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Dirección General de la Función Pública de España. Actualmente es la Especialista principal en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Oficina para el Cono Sur de la OIT, en Santiago de Chile.

Laura San Martín: Licenciada en Técnico Paramédico, y posteriormente Administradora Pública de la Universidad de Talca. Es Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile y representante de los Trabajadores en el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo

María Elisa Ansoleaga: Psicóloga de la Universidad Diego Portales, tiene un Magister en Gestión y Políticas Públicas y Doctorado en Salud Pública de la Universidad de Chile. Actualmente es profesora asociada de la Escuela de Psicología de la UDP. Se desempeña como directora de vínculo con la Sociedad e Investigadora del Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET).

Marta Cabrera: Titulada de Médico en la Universidad de Chile, es especialista en Medicina en el Trabajo y del Ambiente. Master en Salud Comunitaria en la Escuela de Medicina Mount Sinai (Nueva York). Es Asesora de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y de Clínica Alemana en Santiago. Además preside la Sociedad Chilena de Medicina en el Trabajo (SOCHOMET)

Horacio Fuentes: Metalúrgico de profesión y Dirigente sindical. Actualmente es el Presidente de CONSTRAMET, Confederación de sindicatos que agrupa al sector de la metalurgia y la industria en Chile. Desde 2016 representa a la CUT como Secretario Nacional de Condiciones de Trabajo, Higiene y Medio Ambiente.

Vicente López: Economista, Licenciado en ciencias del trabajo, profesor asociado de la Universidad de Valencia y la Universidad Oberta de Catalunya es actualmente Director del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Seguridad (ISTAS), perteneciente a Comisiones Obreras (CCOO) en España.

Santiago Mancilla: Ingeniero Químico, Universidad de Santiago de Chile, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, Universidad Tecnológica Metropolitana, Master en Prevención y Protección de Riesgos Laborales, Especialidad de Higiene, Universidad de Alcalá, España. Actualmente se desempeña como Gerente General GSE Salud Consultores Ltda.

Leonardo Aguirre: Psicólogo de la Universidad de Tarapacá con Mención en Investigación Cuantitativa Aplicada a la Salud. Doctor en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud. Actualmente es jefe de Proyectos de Mutua de Seguridad.

Patricio Brickle: Subgerente Laboral de Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

María Elisa León: Medica, Médico Salubrista, Magister en Salud Pública con Mención en Salud Ocupacional, Diplomada en Ergonomía, Diplomada en Factores Humanos y Organizacionales en la Gestión de Riesgos, Diplomada en Ética de la Investigación en Salud, Becada del Programa de post grado en Salud Ocupacional de Mount Sinai School of Medicine, Nueva York. Actualmente se desempeña como Gerente en Gerencia Gestión del Conocimiento, Mutua de Seguridad.

Salvador Moncada: Epidemiólogo, Técnico del centro de referencia en organización del trabajo y salud en Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, y Coordinador del Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud de ISTAS-CCOO.

Con la mirada puesta en el objetivo, se reunió al grupo de especialistas el día 13 de Diciembre del año 2016 y el 22 de Septiembre del presente año, con el afán de conversar y exponer ideas a partir de los avances que se han llevado a cabo, sistematizando opiniones e inquietudes presentadas de manera individual a los mismos participantes como a otros actores relevantes.

1. Síntesis Opinión Primer Panel de Expertos, 13 de Diciembre de 2016

De la conversación con el panel de experto en este primer encuentro podemos sintetizar lo siguiente:

a) Sobre Sindicatos y Comités Paritarios

Los sindicatos y los comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS) tienen lógicas de funcionamiento diferentes. Ambos, como organismos de representación de trabajadores, se han enfrentado a momentos históricos, adaptaciones legislativas y procesos en específicos que han determinado sus características acciones. Estas diferencias conllevaron a un distanciamiento en sus trabajos, que generó que dirigentes/as sindicales despreocuparan el trabajo en materias de salud y seguridad (SST) o no le entregaran una debida atención en la presentación de petitorios durante los periodos de negociación. Acrecientan estas diferencias, los tecnicismos y los “profesionalismos” con los que se generan las discusiones en torno a la SST, provocando divergencia en los dirigentes o en los no-expertos llevándoles a no intervenir en el espacio de discusión propia de esta materia. Resultantes además de esas acciones, son el desconocimiento generalizado de los derechos asociados a SST por parte de los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes sindicales. Además las muchas restricciones con las cuales se propone el trabajo de los CPHS generan espacios de incertidumbres, los cuales para mejorar, deben ser convertidos en fortalezas por los trabajadores.

Afortunadamente en este último tiempo, las organizaciones sindicales han tomado mayor conciencia de las problemáticas asociadas a SST y han empezado a generar incidencia en ella preguntándose ¿cómo poder incidir y mejorar las condiciones? Uno de los caminos ha sido la incorporación de dirigentes/as en los CPHS de sus empresas. Sin embargo, esta acción y consiguientes demandas, por sí sola no tiene mayor profundidad y efectividad si no se entrelaza con programas de formación y capacitación para entender a la salud y la seguridad laboral, no solo como un tema de expertos externos, sino como parte esencial de las actividades laborales, dándole protagonismo a trabajadores y trabajadoras en su ejecución y mantenimiento. Estas acciones -participación y formación- debieran confluir en un empoderamiento que permita disputar el espacio ideológico con el cual se han construido los conceptos de SST.

b) Propuestas para Fortalecer una instancia técnico sindical especializado en SST

La propuesta de crear un espacio de fortalecimiento, discusión, proposición, capacitación y educación -base e idea del proyecto- suena muy atractivo e interesante, dado el contexto actual de la promulgación de la PNSST, sin embargo, hay que definir ciertos temas para avanzar:

- Lo primero, es distinguir que para observar y generar un espacio de fortalecimiento e incidencia de los trabajadores y sus organizaciones de representación, es necesario entender 3 espacios: uno micro, uno intermedio y uno macro. En lo MICRO, las actividades misma en el espacio de acción sindical/CPHS y las acciones directas en cuanto a la formación, la capacitación, la educación que van a ir en directa relación con fortalecer el trabajo al interior de las empresas. El espacio MACRO, a su vez, ya se encuentra avanzado. La promulgación de la PNSST ha dado un paso en el fortalecimiento normativo de la práctica de prevención. El espacio INTERMEDIO es aquel en el cual nos hacemos preguntas sobre la academia, la formación profesional, los aportes privados de las empresas para investigación, las reales “experticia” de los “expertos” formados, las investigaciones en el área. Todas son necesarias de preguntar coincidentemente, con la creación del programa de salud y seguridad que mandata la PNSST.
- Una segunda necesidad es la definición de conceptos: Salud -como resultado de un trabajo-, trabajo -en relación a un modelo de relaciones laborales y a un modelo

económico-, prevención, seguridad laboral, salud psicosocial. Estos conceptos nos permitirán enfrentar una discusión y exposición clara, desde la perspectiva que el proyecto se posiciona para mostrar a los trabajadores que participarán en las jornadas de conversación grupal, o a los expertos que se entrevistaran, cuales son los marcos teóricos y pragmáticos que estamos desarrollando.

c) **Planteamiento de Objetivos**

Las definiciones además permiten proponer objetivos alcanzables en los periodos propuestos o en un determinado plazo. Por ejemplo CC.OO. se plantea 3 objetivos: 1.- Visibilizar la desigualdad en las condiciones y el acceso al trabajo más allá de los daños provocados / 2.- Cambiar la protección y prevención de riesgos desde lo individual a lo colectivo / 3.- Valorizar la experiencia, entendiendo las subjetividades de los actores en los procesos. Sobre esto último, la valoración de las experiencias en el ámbito de la prevención es un factor de éxito en las actividades desarrolladas por ISTAS y CCOO. La integración de las experiencias de los trabajadores con los conocimientos de los técnicos, dan luces de un trabajo sumamente necesario dada su indivisibilidad. Aquí aparece presente el concepto de activismo cognitivo. Chile, que se había mantenido en un elitismo académico al momento de enfrentar discusiones sobre capacitación y formación de trabajadores, registró un avance tras la puesta en marcha de programas como el de certificación de competencias laborales, dándole a la experiencia previa una importancia mayor de la que se había acostumbrado. La apertura de espacios para el planteamiento de temas es fundamental antes de cualquier discusión.

Recién, después de respondidas las preguntas sobre conceptos y con la claridad de las necesidades y las posibilidades de acción, debiera materializarse algún tipo de estructura, para soportar las actividades y las metas. También debiera buscarse antecedentes y propuestas existentes que permitan ejemplificar otras estructuras. El ISTAS, siendo la primera observación, nos permite plantearnos una perspectiva vinculada a la acción sindical en la salud, pero otros ejemplos como el SUS (Sistema Único de Saúde de Brasil) que desde una perspectiva gubernamental propone una protección de salud integral²³.

²³ Consultado en: <http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/entenda-o-sus>)

Para terminar, se mencionaron en un principio las acciones que ya se han desarrollado por parte de las organizaciones de trabajadores, sean estas sindicales como paritarias. Sobre esto, la creación de un instrumento de evaluación y seguimiento, -a modo de monitoreo- permitiría generar reflexiones permanentes y continuas. Los sindicatos debieran tener la capacidad de interpretar y analizar las prácticas observadas y asumir la responsabilidad desde esos análisis de presionar en la formación y las líneas a formación que debiera recibir.

La comunicación interna -entre trabajadores y sus representantes-, debiera también acoger a las necesidades planteadas por las bases, colaborando directamente con las organizaciones cupulares. Por eso, resalta la invitación de mantener en todo momento un lenguaje simple, que permita el diálogo transversal.

Finalmente, la gran cantidad de las preguntas y oportunidades que se presentan pueden tener puntos de comunión con la generación de alianzas, quizás incluidas otras centrales.

Ya analizada la información elaborada en el Panel de Expertos y siguiendo las observaciones e indicaciones que desde ahí surgieron, se llevaron a cabo Grupos Focales con trabajadores, dirigentes sindicales y representantes de Comités Paritarios en diversas regiones del país.

En este primer encuentro participaron las siguientes personas:

Santiago Mancilla, Leonardo Aguirre, María Elisa León, Marta Cabrera, Vicente López, Salvador Moncada, Laura San Martín, María Elisa Ansolega y Patricio Brickle.

Además por la Fundación FIEL, Roberto Morales y Felipe Labra.

2. Síntesis Opinión Primer Panel de Expertos, 22 de Septiembre, 2017

Luego de haber levantado y recopilado tanto la información primaria como secundaria, se consideró relevante volver a realizar el Panel de expertos, la primera instancia se llevó a cabo el 16 de diciembre del año 2016, con el objetivo de presentar los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación después de nueve meses de trabajo.

En este segundo encuentro participaron las siguientes personas: Carmen Bueno, Leonardo Aguirre, María Elisa León, Marta Cabrera, Vicente López, Patricio Brickle y Horacio Fuentes. Además participo por la Fundación FIEL, Roberto Morales, Felipe Labra y Jennifer Manriquez.

Los integrantes valoraron el trabajo realizado por el equipo investigador durante este periodo y que la propuesta incluya un desarrollo en etapas, una primera considerada con un plazo de dos años. Dentro de las temáticas expuestas podemos rescatar los siguientes aspectos:

a) Capacitación y Formación

Se considera como vital dentro de la estructura del Programa de Estudios y Acción en Seguridad y Salud en el Trabajo, abarcar Capacitación y formación de las y los dirigentes sindicales, haciéndose cargo de las continuas modificaciones a las normativa, siendo un espacio dinamizador y un soporte al mundo del trabajo, además de entregar herramientas actualizadas y eficaces tanto para la prevención, seguridad y salud, generando una cultura de la prevención y desplazando la visión de remediar el daño. Desde aquí también se puede trabajar un discurso común que una a las y los trabajadores bajo una misma perspectiva acerca de la seguridad y salud laboral, esto sumado a las herramientas entregadas en la formación, les entregará insumos concretos para dialogar con las y los empleadores, punto que se considera como débil tanto desde el punto de vista de los y las especialistas como de las y los dirigentes sindicales, por lo tanto se considera relevante trabajar en este aspecto para que dirigentes sindicales y representantes de Comités Paritarios negocien y lleguen a acuerdos con sus empleadores con argumentos válidos.

b) Espacio Micro, Intermedio y Macro

En el **Espacio Macro**, es importante no limitar el trabajo al ámbito normativo, ya que existe una carencia y dispersión normativa en nuestro país, Chile es el único país de la OCDE que no tiene una ley de seguridad y salud en el trabajo, y será difícil trabajar e incidir en este espacio mientras no haya un marco normativo claro. Por lo tanto, el Programa de Estudios y Acción debe influir en otras temáticas que conformen el sistema nacional de seguridad y salud laboral, la CUT debe formar parte de un consejo tripartito en la dirección del trabajo y otras instancias, para decidir por ejemplo en fiscalización, cuales son las prioridades en seguridad y salud en el trabajo. Es importante ampliar el accionar dentro del sistema nacional de seguridad y salud en Chile y la **participación tripartita** de parte de la Central Unitaria de Trabajadores.

En el ámbito **intermedio**, la investigación y estudios son importantes, pero además hay que incluir potenciar la **negociación colectiva**, debido a la reforma laboral, actualizar a las y los trabajadores de la nueva normativa y cómo utilizarla con eficacia, este espacio por lo tanto va de la mano con el **espacio micro** de capacitación y formación, en cuanto a fortalecer los convenios de negociación colectiva y las cláusulas referidas a seguridad y salud laboral que en muchos casos hacen referencia a lo ya establecido por la Ley.

La capacitación y formación como herramienta que permita mejorar la asesoría, a dirigentes y trabajadores. Para que el rol de los trabajadores en ese ámbito micro sea más eficaz.

c) Financiamiento

La experiencia de ISTAS, nos entrega una visión interesante con respecto al financiamiento, ya que como hemos mencionado antes, el Instituto Sindical nace de la Ley 31 de Prevención de Riesgos laborales implementada en el año 1996, la cual determina un fondo estable para capacitar a Delegados/as de prevención de riesgos en las Empresas. Por lo tanto, hace posible que este aspecto se vea potenciado y llevado a cabo de manera permanente. Chile no cuenta con una normativa que destine fondos permanentes en prevención, seguridad y salud laboral, por lo que

para llevar a cabo los objetivos del Programa de Estudios y Acción es necesario considerar el modo de financiamiento para mantener un trabajo permanente.

Desde el Panel surge la propuesta de que la Unidad técnico Sindical cuente con un equipo técnico especializado para poder acceder a fondos de investigación importantes como FONDECYT y otros fondos gubernamentales, que requieren de un planteamiento y desarrollo de un estudio a nivel científico. En este caso las mutualidades y otras entidades generan fondos que abarcan esta temática, también se menciona que es necesario incluir en este aspecto a las empresas, debido a que son estas las que generan el riesgo y las que deben otorgar un ambiente seguro y saludable para las y los trabajadores y por lo tanto debieran hacerse cargo de financiar proyectos que se dirijan hacia ese objetivo.

También es importante, transparentar toda información con respecto al financiamiento, su procedencia y uso para evitar Conflicto de intereses, debido a que esta instancia técnico sindical es parte de la Central Unitaria de Trabajadores, y teniendo los antecedentes que se han recogido en los grupos focales existe un descontento de parte de las y los trabajadores con las mutualidades, SUSESO y empleadores, sintiéndose desprotegidos por estas instituciones, por lo tanto al recibir financiamiento de parte de estas es necesario transparentar la necesidad de los fondos y su utilidad, haciendo hincapié en el desempeño imparcial del equipo de trabajo, el cual se desempeñaría en post de cumplir los objetivos del Programa de Estudios y Acción, el cual tiene por finalidad responder de manera pertinente las necesidades de las y los trabajadores.

d) Redes colaborativas de trabajo

Por último, generar redes de trabajo con otras instituciones públicas como privadas, y especialistas en el tema, nos llevará a generar alianzas y retroalimentación de elementos tanto técnicos, como sindicales. La experiencia de ISTAS nos indica la necesidad de empapar a los especialistas en el aspecto sindical, poniendo énfasis en rol social de su labor, al colaborar y trabajar en una instancia Técnico Sindical. Realizar alianzas también conlleva validar el trabajo del Programa de Estudios y acción, abalado por las instituciones con las que se trabajará, reconociendo los insumos que desde ahí emerjan, convirtiéndose en un referente.

Desarrollo Grupos Focales

El Grupo Focal es una técnica de investigación cualitativa, que se central en la pluralidad de respuestas obtenidas de un grupo de personas. Abraham Korman (1978) define a los grupos focales como *“Una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal una temática o hecho social que es objeto de una investigación elaborada”*. La/el investigador debe estar preparado para observar en cada momento la recogida de información, para tener seguridad al reunir a los participantes en torno a un tema específico, y de esta forma alcanzar los objetivos de la investigación propuesta.

Características de los/las participantes

Participaron en los Grupos Focales 63 trabajadores y trabajadoras de diferentes áreas productivas a los largo del país.

- En Copiapó, participaron 10 trabajadores (hombres), 8 trabajadores provenientes del área minera y 2 empleados públicos municipales.
- En Temuco, participaron 10 trabajadores provenientes principalmente del área de servicios, educación, salud y retail, en su mayoría empleados y empleadas del sector público, 6 hombres y 4 mujeres.
- En Concepción, participaron 4 trabajadores (hombres), pertenecientes al sector de educación y forestal.
- En Arica, participaron 25 trabajadores, 12 mujeres y 13 hombres, provenientes del sector minero, agricultura y educación.
- En Santiago, participaron 14 trabajadores, 10 hombres y 4 mujeres, provenientes del sector de la educación, servicios y metalurgia entre otros.

Desarrollo de la Actividad

El grupo Focal fue facilitado por un moderador y un observador. Se dio inició con una presentación de la institución y una explicación introductoria acerca de la propuesta para la creación de una unidad especializada en seguridad y salud en el trabajo en la CUT, para luego dar paso a una Guía de 9 preguntas.

Herramientas para la participación

Se potenció un ambiente de confianza para facilitar la interacción del grupo y la participación de los más tímidos, y no centralizar los testimonios. Se aplicó un formato flexible que permitió al moderador explorar preguntas no previstas, profundizando en temas de relevancia local, lo que optimizó la calidad de la información obtenida.

Presentación de Resultados

Para comprender de manera efectiva las necesidades de las y los trabajadores, se da a conocer su percepción con respecto a la Seguridad y Salud laboral y se contextualiza la actual realidad de los Sindicatos y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), según la información recibida en los Grupos Focales, y las entrevista a especialistas e incorporando información del Primer Informe en cuanto sea pertinente para la formulación del Diseño. Para luego dar paso a las propuestas de la futura Unidad técnico sindical en la Central Unitaria de Trabajadores.

a) Percepción de las y los Trabajadores sobre Seguridad y Salud

Las y los trabajadores debido a su experiencia y experticia tienen claridad de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, cuales son las condiciones mínimas en las cuales deben trabajar y el autocuidado, percibiendo la SST como un derecho adquirido.

“La SST es un estado de bienestar general que tiene relación con las condiciones del puesto de trabajo, condiciones que no afecten la vida y la salud de los trabajadores, que no genere un deterioro agregado por la sola experiencia del trabajo.” (Hombre, área Salud Pública, Temuco)

“La SST es biopsicosocial, debemos estar biológicamente aptos, psicológicamente en condiciones y socialmente adaptados para trabajar.” (Hombre, área Minera, Copiapó)

Sin embargo, también conciben este derecho como un conjunto de normas que les protegen pero para hacerlas cumplir deben luchar por ello, defender su derecho ante las empresas y las administradoras de servicio de salud (OAS).

“La empresa ve la Seguridad y salud en el trabajo en el trabajo como un costo, evaden la responsabilidad, y no invierten, la burocracia para exigir mejoras es muy grande. Para la empresa es un problema la Seguridad y salud en el trabajo.” (Hombre, área Forestal, Temuco)

“La empresa cumplen con lo mínimo, de ellas no nace cuidar al trabajador, para ellos la prioridad es la producción y la ganancia. No ven más allá mientras sea un costo para ellos. No fiscalizan nada, entregan las condiciones pero no se fijan que estén acorde a las necesidades, por los costos que esto significa. Los prevencionistas son pro empresa, son parte de la empresa. También existen contratistas que cumplen precariamente con las condiciones de seguridad y es mal remunerado, todo el capital que percibe la empresa es para ellos.” (Hombre, área Minera, Iquique).

A pesar, de que la SST sea un derecho las y los trabajadores sienten una desprotección en cuanto esta materia, siendo relegada su integridad a segundo plano donde son ellas y ellos mismos quienes deben protegerla, en este sentido los Sindicatos juegan un rol primordial pues a través de este organismo se generan las acciones para la protección de los trabajadores y difundir una cultura de la prevención, siendo esto último poco profundizado e implementado, salvo en algunas áreas como la gran minería y grandes empresas agrícolas, ya que en la mayoría de los casos sus acciones y demandas están enmarcadas en la contingencia que deriva del cuidado del trabajador ya afectado, es decir, se hace más énfasis en el daño que en la prevención.

En el texto del año 2010 que realiza la CUT, ya se hace mención a esta desprotección y el incumplimiento de la normativa, *“La normativa revisada, establece derechos y deberes en la relación laboral entre trabajadores/as y sus empleadores/as. Esta exige al segundo, adoptar las medidas necesarias para proteger la salud y vida de sus trabajadores/as. Existe el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también se establece el rol de los organismos administradores del seguro y se asegura la participación de*

los/las trabajadores/as como parte de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad -CPHS-. Sin embargo la protección no solo se obtiene con estipularla en normas y leyes, sino que se conoce su eficacia en tanto es aplicada correctamente, y en Chile se ha comprobado que funciona débilmente.”

Las y los trabajadores conocen de cerca la debilidad de la Ley y las inadecuadas condiciones de trabajo, exponiendo su vida al llevar a cabo su labor, ante esta situación han buscado estrategias de participación que les otorguen herramientas para proteger y salvaguardar la salud y seguridad de las y los trabajadores, una de las estrategias ha sido la incidencia del Sindicato en temáticas de salud, seguridad y prevención, fortaleciendo los sindicatos en este aspecto, haciéndose parte de los CPHS e incluyendo demandas de seguridad y salud laboral en las negociaciones colectivas.

b) Funcionamiento Actual de Comités Paritarios Higiene y Seguridad y Sindicatos

La normativa establece la participación de los/las trabajadores/as en las decisiones que se tomen para prevenir accidentes en conjunto con la Empresa, esto se articula a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, *“El Artículo 66 de la Ley N° 16.744 establece la obligación de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores. Esta misma disposición establece, respecto de empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, la obligación de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá ser dirigido por un experto en prevención de riesgos.”*²⁴

Sin embargo, la realidad que manifiestan los trabajadores tiene matices que sobrepasan lo establecido y reduce su rol, y se pueden ver reflejado en el relato de un trabajador del sector minero,

“La forma en que se elige y compone el comité paritario no es la adecuada, pesa la decisión del empresario y además los representantes de los/las trabajadores tienen mínimas facultades de incidir en prevención o investigación de un accidente. No cuentan con fuero ni horas para ejercer su labor y capacitarse. Cuando el comité hace su trabajo reivindicando derechos de los/las trabajadores son despedidos al terminar los dos años que dura el cargo. También ocurre que los

²⁴ OIT, 2016, Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016, p.16

empresarios amedrentan a los/las trabajadores para que no vuelvan a escoger a los mismos representantes, diluyendo la fuerza adquirida y eliminando los logros.”

Por lo tanto, los CPHS son instancias meramente formales donde las y los representantes de los trabajadores no tienen mayor incidencia, debido a la misma constitución de este. Es por esta razón que los sindicatos toman un rol primordial, haciendo suyas las acciones con respecto a seguridad y salud en el trabajo, debido a que tienen mayor poder de negociación, sus representantes tienen fuero y horas para abocarse a su ejercicio sindical.

“Los dirigentes del sindicato tienen que hacer un doble trabajo, ya que al tener fuero los representantes de los CPHS recurren a ellos, tienen que fiscalizar y acompañar, hacer frente a todos los obstáculos que pone la empresa, las mutualidades y la SUSESO, aparte de hacerse cargo de los temas propios de los sindicatos” (Mujer, área administración Jardines Integra, Iquique)

Ante esta situación, dirigentes sindicales en muchos casos toman la decisión estratégica, de ser parte del CPHS, para estar enterados de lo que ocurre en seguridad y salud y poder tomar medidas desde el sindicato, así como también incluir demandas en las negociaciones colectivas.

En ocasiones los sindicatos incluyen dentro de las negociaciones colectivas, derechos que les están otorgados por ley, muchas veces por desconocimiento, y que a través de un organismo fiscalizador pueden solicitar fiscalizar como indumentaria necesaria, diseño de los puestos de trabajo etc. José Valenzuela de ISL señala: *“a veces se parte del mito de la ley o de lo que se cree que es la ley, conocer y saber usar los elementos que ella otorga es primordial”*, de esta manera se utilizarían las herramientas que tienen las y los trabajadores y los sindicatos de manera efectiva. Esto quiere decir, que el conocimiento correcto de la Ley, le significaría a las y los trabajadores utilizar los canales correspondientes de denuncias, y de esta manera las negociaciones colectivas se abocarían a solucionar problemáticas específicas y no se utilizarían para abordar asuntos que pueden ser resueltos por canales legales que respaldan la integridad de las y los trabajadores.

Se observa en este caso dos aristas; una es el desconocimiento de la Ley por parte de trabajadores y por otra la desconfianza de que la ley funcione a su favor. Por eso que para ellos la negociación colectiva es la herramienta principal pues, les pertenece y al provenir del consenso y asamblea, confían en ella más que en la legislación vigente, aunque esta diga protegerles.

“Minas seguras, son sindicatos fuertes, nos damos cuenta que cuando el sindicato toma parte en los temas de seguridad y salud se logran cosas importantes. Como el cierre de la mina hasta lograr que la empresa cambie las condiciones de trabajo que los está exponiendo a riesgos, un ejemplo de esto, fue una ocasión donde la empresa tuvo que invertir millones de dólares para mejorar las condiciones en la mina. Son objetivos que se logran de a poco.” (Hombre, área Minera).

El caso de Chile es complejo ya que otorga bajo la normativa, representantes de las y los trabajadores en los CPHS, sin embargo en la práctica estos son solo cargos “honoríficos” debido a que no tienen una labor clara ni de peso dentro de la empresa, debido a que solo un representante tiene fuero y no tienen horas destinadas a capacitarse ni a ejercer su labor. Para cambiar la débil base que sostiene a los trabajadores en esta temática es necesario reformar el Marco Normativo. Esta fue una de las iniciativas del Gobierno Español en el año 1996, según explica Vicente López, Director de ISTAS. En ese año se implementa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con importantes cambios, se establece la figura de Delegado de Prevención en cada empresa, el cual representa a los trabajadores y es escogido por sus pares. Los delegados reciben formación en salud, seguridad y prevención, contando con fuero y con la capacidad de interrumpir el proceso productivo en caso de riesgo de la vida de las y los trabajadores. Tienen la obligación de minimizar/eliminar todos los riesgos, y la capacidad de intervenir en la organización del trabajo.

Dicha Ley establece también el Fondo de Prevención de Riesgos Laborales, la cual estimula la formación de Delegados/as de Prevención y el asesoramiento técnico-sindical. Como se señaló a partir de esta Ley nace ISTAS.

El cambio de la normativa, impulsado bajo las presiones de la Unión Europea, genera las condiciones para una incidencia real de parte de las y los trabajadores en cuanto a la prevención. ISTAS entrega soporte técnico a las y los delegados con especialistas del área de Prevención, el cual está formado sindicalmente y reconoce su labor de acción sindical, entrega asesoría pero el rol clave lo cumple la o el delegado. Por lo tanto, y teniendo en cuenta la experiencia española, es relevante que la CUT incida en políticas públicas referidas a esta temática, ya que si el marco normativo actual que otorga débiles roles, este se invisibiliza cada vez más, cooptado por figuras con mayor poder dentro de la empresa. Se hace urgente cambiar la normativa al respecto.

c) Necesidades del Mundo Sindical en Materia de SST

Capacitar y Formar:

La formación es un pilar fundamental, puesto que la educación entrega las herramientas necesarias para la defensa del derecho, dando paso a la generación de cambios sustanciales. Con respecto a la Salud y Seguridad en el Trabajo, las y los trabajadores demuestran la necesidad imperiosa de capacitación y formación en SST.

“Algunas personas no tienen los conocimientos necesarios, a veces no sabemos las formalidades que hay que seguir, no se sabe las posibilidades de ganar o no una denuncia.” (Hombre, área agrícola, Arica).

Es importante que las capacitaciones no sean solo dirigidas a dirigentes sindicales y CPHS, sino que lleguen a la totalidad de las y los trabajadores, puesto que en muchos casos promover una cultura de la prevención en SST genera conflictos con trabajadores que lo perciben como *“estar de parte de la empresa”*, descuidando su propia integridad, y generando distancia con los sindicatos. Para que la seguridad y salud en el trabajo sea parte de la cultura de la empresa, es necesario que las capacitaciones y formaciones sean de manera integral y para todos: desde gerencia, pasando por mandos medios, trabajadores de planta, administrativos etc. De no ser así, se genera una *“subcultura”* tratando de generar cambios insuficientes dentro de la empresa. El trabajo solo con trabajadores genera un doble esfuerzo y desgaste para aquellos que implementan elementos de seguridad en el trabajo mediante CPHS y sindicatos.

No es tarea fácil, el cambiar la percepción de seguridad y salud enfocada en el daño, en cuáles son las medidas correctas a seguir para ganar una demanda por parte de los trabajadores, o qué hacer en caso de un accidente. Es claro que son temas relevantes y se viven en lo cotidiano y están directamente relacionados con una debilidad en la legislación.

Si la capacitación y formación gira solo en torno a esa temática no se resolverá el tema de fondo, por lo que a pesar de que no será tarea fácil, es importante comenzar a formar también en una cultura de la prevención que integre a todos y todas las integrantes del lugar de trabajo.

“Concientizar a los trabajadores sobre la prevención, no significa perjudicar a los trabajadores si no que cuidarles, y no es hacerle el trabajo a la empresa, educar en cuanto a prevención que esto

significa cuidarse en post de los trabajadores y su familia y eso es labor del sindicato.”(Mujer, área Educación, Arica)

Los sindicatos han sido estratégicos y en muchos casos han tomado la decisión de ser parte del CPHS, con la idea de estar al tanto de lo que ocurre en la empresa y poder tomar acciones. Con respecto a esto, la debilidad del accionar de los CPHS es suplida por la presencia de representantes de los Sindicatos y estos han hecho suyas las demandas en cuanto a SST formándose desde la contingencia, e incluyéndolas en las negociaciones colectivas, sin embargo y como se desprende de las opiniones del Panel de Expertos:

“Esta acción y consiguientes demandas, por sí sola no tiene mayor profundidad y efectividad si no se entrelaza con programas de formación y capacitación para entender a la salud y la seguridad laboral, no solo como un tema de expertos externos, sino como parte esencial de las actividades laborales, dándole protagonismo a trabajadores y trabajadoras en su ejecución y mantenimiento. Estas acciones -participación y formación- debieran confluir en un empoderamiento que permita disputar el espacio ideológico con el cual se han construido los conceptos de SST.”²⁵

La formación y capacitación es parte del “Espacio Micro”, definido por el panel de Expertos donde además está definido el espacio, *Intermedio y Macro*, “El espacio MACRO, a su vez, ya se encuentra avanzado. La promulgación de la PNSST ha dado un paso en el fortalecimiento normativo de la práctica de prevención. El espacio INTERMEDIO es aquel en el cual nos hacemos preguntas sobre la academia, la formación profesional, los aportes privados de las empresas para investigación, las reales “experticia” de los “expertos” formados, las investigaciones en el área. Todas son necesarias de preguntar coincidentemente, con la creación del programa de salud y seguridad que mandata la PNSST.”²⁶.

Toda capacitación y formación, debe ir a la par con propuestas de trabajadores. Dado que el Departamento valoriza la experiencia de los trabajadores, quienes entregan visiones claras de las problemáticas y además visualizan soluciones concretas. Además, de esta manera se hace un

²⁵ Primer Informe “Diseño de un Departamento especializado en SST en la CUT”, p.XX, Fundación FIEL

²⁶ Op.cit, p.28

trabajo conjunto trabajadores-especialistas orientadas bajo la visión Técnico Sindical. Similar al factor de éxito en la labor que cumple ISTAS-CC.OO.

Este enfoque se alinea con la propuesta de la PNSST, donde la educación y formación son parte de las siete líneas de acción sobre las cuales trabaja el Programa Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PrNSST), *“promover la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo en colegios, institutos profesionales y universidades; implementar programas de formación de trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, principalmente dirigentes sindicales e integrantes de comités paritarios; promover un fondo de capacitación de trabajadores en seguridad y salud en el trabajo; implementar un sistema de certificación de expertos en prevención de riesgos.”*²⁷ Política esencial para un trabajo y cambio en profundidad de la protección de trabajadores en SST y promoción de una cultura de prevención, la cual es el motor de cambio social en esta materia. Por lo que es necesario trabajar en este ámbito desde los diferentes escenarios, y espacios.

Potenciar la participación tripartita es esencial *“...creemos que la SST tiene que ser visto de manera tripartita, la responsabilidad que tiene el empleador en el artículo 184 del Código del Trabajo, es responsable de tener un lugar de trabajo seguro y saludable, pero necesita la contraparte de fiscalización, de los trabajadores, y para eso se necesita un trabajador empoderado en la materia y es ideal que desde la Central se puedan hacer las asesorías necesarias a sus afiliados. Además, la central es un eje importante del desarrollo de las políticas públicas. El Depto. aseguraría el tripartismo y sería una voz autorizada en la materia, poner los intereses de los trabajadores en la realización de la política.”*. Pamela Gana, Intendente de Seguridad y Salud de SUSESO.

Posicionando esta instancia técnico-sindical dentro de la CUT como un pilar fundamental para fomentar el tripartismo y empoderamiento de las y los trabajadores y dejar en evidencia las expectativas que las diferentes instituciones tienen acerca de existencia del Departamento.

²⁷ Actividad “Objetivos CUT en Programa Nacional de SST”, Presentación Subsecretaria de Previsión Social, en CONSTRAMET, 7 de Abril, 2017.

Asesoría Médica y Judicial

Otra de las falencias expresadas es la desventaja en la que se encuentran frente a la empresa, OAS y SUSESO al momento de presentar casos de enfermedades profesionales, desconocimiento de procedimientos legales, y desconocimiento específico en materias de SST y prevención etc.

“Los trabajadores estamos indefensos. Como dirigente se va con la trabajadora accidentada a hacer los trámites, se apela a la SUSESO, pero la SUSESO no es resolutive, no se hace nada, se crea una situación de frustración, el comité paritario al no tener fuero está temerosos de participar de las denuncias o dar información.” (Mujer, área administración, Iquique)

“La creación del Departamento es primordial, puesto que los trabajadores se encuentran solos/as antes la empresa, las mutuales y la SUSESO, que en cuanto a las enfermedades toman parte de los empresarios, dejando en desventaja de apelar a los/las trabajadores. Con la existencia de un departamento Especializado en la CUT, los/las trabajadores tendrían donde recurrir en estos casos, estar en igualdad condiciones.” (Hombre, área Minera Copiapó)

Es evidente la necesidad de ser asesorados por especialistas médicos, abogados, prevención de riesgo, psicólogos y especialistas de área social.

Especialistas en derecho, serían capaces de dar respuesta a dudas con respecto al cumplimiento de la Ley, dar a conocer los protocolos que deban cumplir sindicatos o CPHS ante una denuncia por accidentes de trabajo, enfermedad profesional, incumplimiento de condiciones de trabajo, incumplimiento del contrato de trabajo, etc. Especialistas médicos, abordarían la argumentación sobre enfermedades profesionales en base a estudios e investigación, también podría existir desde el departamento una propuesta para incorporar nuevas enfermedades profesionales a la lista existente en la Ley N° 16.744 (Decreto Supremo 109). El área de psicología podría abordar el área psicosocial y las enfermedades mentales asociadas al trabajo generando estudios específicos por área, la doble presencia en el caso de las mujeres etc. Prevencionistas de riesgos aportarían con valiosa información respecto a una eficaz fiscalización de las condiciones de trabajo y los especialistas en el área social podrían abordar temas de origen sociológico y cultural abarcando el trabajo no solo como parte de la producción sino que englobando las características y lógicas de la propia localidad y sus habitantes.

“Prevencioncitas de riesgo, psicólogos, abogados. Especialista que hagan estudios que respalden demandas de los trabajadores. Las universidades pueden ayudar en esto de manera gratuita.”

(Hombre, área Educación, Concepción)

La asesoría es un tema recurrente, debido a las dificultades con los que se encuentran las y los trabajadores a la hora de hacer valer sus derechos establecidos tanto en el Código del Trabajo, Código Sanitario y en la Ley 16.744 , que establece un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Según la experiencia de Comisiones Obreras de España, estas materias ya estaban por la existencia de ISTAS, teniendo médicos laboristas y abogados que asesoran y acompañan los procesos judiciales de las y los afiliados/as. Sin embargo aún no se encuentra disponible esta opción en CUT, y es por esta razón que al ser consultados por las características y funciones del Departamento se escucha fuertemente la necesidad de asesoramiento y acompañamiento en las áreas ya nombradas.

Esta situación pone el foco en el daño y no en la prevención –que debiese ser la función central de una instancia técnico sindical que se especialice en Seguridad y Salud en el Trabajo- fomentar una cultura de la prevención y entregar las herramientas necesarias a las y los trabajadores y los Sindicatos para identificar la precariedad en las condiciones laborales y asesorarles para proteger su integridad, y el desarrollando su labor en condiciones óptimas.

Conocer la realidad que se vive dentro de los Sindicatos y los CPHS es relevante, visibilizar lo invisible, exponer las necesidades de las y los trabajadores y darles solución, en este caso la necesidad de asesoramiento médico y jurídico en cuanto a hace valer la Ley 16.744, y hacer un cambio normativo, es un rol que la Central debe tomar como tema clave en la incidencia y propuestas en las Políticas Públicas, teniendo en cuenta el proceso que está viviendo el País con el desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además de potenciar a la Secretaria relacionadas a esta temática, para dar solución a esta problemática que aqueja a las y los trabajadores de todas las localidades y sectores productivos.

Por consiguiente, es importante no perder el norte en cuanto a los planteamientos del Departamento, que debe ir en sintonía con el fomento del trabajo decente, dotar de herramientas

para fomentar una cultura de la prevención, ya que si nos enfocamos en el daño, no daremos el paso necesario para generar un cambio de forma profundo.

Lo cual no significa que estas problemáticas y necesidades reconocidas a través de los Grupos Focales sean invisibilizado, sino que es necesario establecer un criterio adecuado para el diseño del Departamento el cual en un corto, mediano y largo plazo vaya cubriendo las necesidades del mundo sindical.

Estudios e Investigación

Resulta relevante la realización de investigaciones y estudios que respalden las demandas, es decir, que el departamento esté orientado a recoger problemáticas locales y por área productiva, y realice estudios científicos que apoyen las peticiones de Sindicatos, para que sean argumentadas y no puedan ser refutadas. Dichos estudios deben realizarse en los lugares de origen pues así les otorga pertenencia y veracidad. Hacer alianzas con universidades locales es una posibilidad surgida en ciudades en las que se realizaron los Focus Group. En algunos casos los sindicatos ya habían hecho trabajos con especialistas de universidades, quienes participaron en realización de estudios y capacitaciones, además de existir la inquietud e iniciativa de las y los propios estudiantes de aportar mediante sus investigaciones a resolver problemáticas de las y los trabajadores.

“...estamos viendo que por el tema de las temperaturas, en 15 días tenemos 3 muertos por paro cardíaco, dos en el trabajo y otra camino al policlínico, las condiciones están incidiendo en esto, la carga laboral, necesitamos que nos orienten con quien tenemos que hablar, para realizar una investigación y relacionar las muertes con el tipo de trabajo.” (Mujer, manipuladora de alimentos, Iquique)

“Un especialista en ergonomía, ha hecho estudios de los trabajadores forestales, hizo un estudio de cuanto es el desgaste calórico de un motosierrista, llego a la conclusión que necesitaba 3500 calorías, por lo tanto tomando ese estudio en una negociación colectiva con la empresa Arauco, le exigimos que el trabajador tenía que tener esa ingesta calórica, por lo tanto había que mejorar la alimentación y entrega de suplemento calórico, y eso se logró.” (Hombre, área Forestal, Concepción)

Potenciar el área de estudios e investigación debe ser un pilar en el diseño del Departamento, que favorecerá la acción sindical, es decir, hacer un trabajo en conjunto con las secretarías y con vicepresidencia de Organización de la CUT, articulando un trabajo territorial y sectorial. Esto da énfasis en problemáticas provenientes desde los dirigentes sindicales que -al realizar estudios e investigar con especialistas- esta será insumo tanto para visibilizar y sensibilizar a cerca de problemáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo provenientes de la experiencia de las y los propios trabajadores, también servirá para enfrentar juicios relacionados a la temática. Un último resultado es la publicación de estas investigaciones para difusión. Para llevar a cabo este proceso es importante hacer alianzas con universidades, organizaciones tanto gubernamentales como privadas de las diferentes regiones y tener una Red de colaboradores, que lleven a cabo los estudios y que estos sean validados por otras instituciones.

“Los estudiantes somos futuros miembros del grupo laboral, para tener especialistas, hay estudiantes que les interesa entregar un aporte, acercarse a los departamentos de las universidades y generar un lazo, para la realización de investigaciones y estudios que ayuden en información y difusión para los sindicatos”

“Hacer investigación desde la misma localidad se le entrega el sentido de pertenencia y abordada la problemática desde la misma realidad, sirve para descentralizar las necesidades y realidades de los trabajadores. Hay capacidad dentro de las escuelas de las universidades que pueden generar un aporte.” (Hombre, estudiante de Derecho, Arica)

En entrevista con el Director de la Carrera de Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad Andrés Bello (UNAB), Humberto Alvares, señala el interés por que sus estudiantes lleven a cabo tesis según necesidades reales y fuesen estas un aporte directo al mundo Laboral. El rol de prevencionistas es salvaguardar la integridad de trabajadores y estos no pueden realizar su trabajo de manera eficaz si no es con la ayuda y diálogo permanente con ellas. Poner a disposición los estudios ya existentes y los venideros es una guía para potenciar una alianza entre la academia y el mundo del trabajo.

El interés por la creación de redes de colaboración, que ayuden a fortalecer y enriquecer el análisis de SST, conllevó entrevistas a Mauricio Santos y Marta Martínez, Presidente y Vicepresidenta de la

Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO). Ante la incorporación de esta disciplina en la perspectiva de la salud y seguridad laboral, Santos señala *“Nuestro leitmotiv de ergónomo está planteado a la mejor adaptación de las personas a su puesto de trabajo eso depende de muchos otros factores donde va a estar el y los trabajadores y el impacto a su familia, el factor humano que no es de una sola persona si no del conjunto que está con ella como ser vivo psicosocial, por el otro lado la empresa, la tecnología, nuestro trabajo es que eso funciona de manera eficiente, desde una mutual un ergónomo no puede ver todo el sistema, hay áreas que nos gustaría cubrir pero no podemos. Todos los ergónomos tienen un interés social, hay que motivar a la empresa para que genere cambios.”*

En este enfoque global de la ergonomía, SOCHERGO tiene como objetivo integrar a los y las trabajadores y sus familias, a través de la formación, hacer llegar este conocimiento a los trabajadores y que no quede solo en las empresas y la academia. Para lograr este objetivo una alianza con la CUT es una excelente estrategia, aportando también desde el área investigativa ya que SOCHERGO realiza publicaciones de literatura científica y técnica con el fin de promover el desarrollo y conocimiento de la ergonomía cuyo enfoque principal es el bienestar de las y los trabajadores.

Mediante la realización de estudios, se visibilizan las causas del daño con argumentos científicos, además de difundirlo en diferentes sectores productivos, encontrar coincidencias y así colectivizar las causas, cambia la percepción individual del daño causado a un trabajador o trabajadora en particular, sino que encontrar causas generales de determinada enfermedad permite correlacionar con el diseño del trabajo u otras causales holísticas, pensando en que la investigación se pueda colectivizar y dinamizar en un trabajo en conjunto.

Propuesta para un Diseño de un departamento especializado en seguridad y salud en el trabajo, en la Central Unitaria de Trabajadores.

Antecedentes generales.

En el marco del proyecto que busca desarrollar una propuesta de un ente especializado, técnico sindical en las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la CUT y como lo detalla la primera parte del informe, se han considerado una serie de insumos; legales, históricos, de buenas experiencia, opiniones de diversos actores académicos, del ámbito de las políticas públicas, del ámbito sindical y aspecto de la realidad político sindical de nuestro país y de la Central.

Sin duda la aprobación y actual implementación de la Política Nacional de Salud y seguridad en el trabajo marca un hito importante y fundamental en estas materias, tanto por su contenido como por la metodología de construcción, que ha significado una amplia participación de los actores laborales entre otros.

También es un insumo relevante la aprobación del 11° Congreso Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores en enero de 2017, de un programa de Autoreforma Sindical, que claramente marcará el desarrollo de la multisindical para los próximos años.

En el ámbito de la opinión de los trabajadores y trabajadoras levantada en los distintos Grupos Focales y encuentros desarrollados en el marco de este proyecto y en las actividades propias de la Secretaria de Higiene y Seguridad de la CUT, se manifiesta que este espacio debería entregar apoyos técnicos a través de la participación de profesionales que acompañen y asesoren técnicamente en los procedimientos a los cuales se enfrentan producto de la actual forma legal de regulación de la SST en el país –como es la representación ante las comisiones médicas, o la asesoría jurídica para reclamaciones-, además debiera ser labor, el realizar investigaciones desde y para el mundo sindical en la temática de la prevención. En las diferentes intervenciones se observan necesidades específicas, que nacen de la cotidianeidad de su ejercicio, de sus vivencias como dirigentes/as.

En el marco del proceso de autoreforma, la CUT ha desarrollado actividades territoriales, para construir un plan de acción para los próximos cuatro años y para lo anterior dividió el territorio nacional en cinco macro zonas: norte grande; norte chico; centro; centro sur; zona sur. Esta división permite un alcance político en la gestión de la actividad sindical, permite además incluir la diversidad, características y realidad geográfica, social, económica y cultural, entre otras. Esta decisión resulta interesante al momento de proponer una estructura de funcionamiento para el ente que se especialice en la temática de salud y seguridad en el trabajo desde la Central.

La cobertura actual de la CUT, más de 50 oficinas provinciales, comunales y zonales es una gran fortaleza, pero a la vez cualquier propuesta considerando esta obertura territorial, se ve condicionada por factores económicos (determinado por los costos de mantención de los profesionales requeridos localmente), y se detecta adicionalmente una brecha en los territorios en cuanto a los insumos necesarios para el debate desde el punto de vista académico, científico y técnico. Esta precariedad de datos, publicaciones o investigaciones relacionadas con el tema en las respectivas áreas productivas o de servicios debe ser un aspecto relevante a considerar en el diseño de la instancia que se quiera implementar en esta temática.

Para reforzar esta idea, fue pertinente conocer la experiencia de ISTAS, debido que en sus orígenes existían similares debilidades en conocimiento, formación técnica, y experiencia en prevención. Esta condición llevó finalmente a plantear sus objetivos considerando las reales necesidades del movimiento sindical de España en ese momento. Un aspecto que diferencia nuestra realidad es la capacidad económica de su referente sindical -Comisiones Obreras-, quienes apostaron no solo políticamente, sino también con recursos económicos y por cierto los tipos de financiamientos públicos que el Estado español ofertaba para este tipo de trabajo.

Todos los aspectos antes mencionados, sugieren un diseño e implementación por etapas de desarrollo.

En una primera etapa, el foco central, que no significa no avanzar en otros ámbitos, es construir un discurso sindical sobre salud y seguridad en el trabajo, basado en investigaciones, estudios y seminarios que, desde la perspectiva de los trabajadores, permitan entrar en el debate combinando entre lo vivencial y lo científico. Es importante relevar y visibilizar lo que desde lo

cotidiano surge en este ámbito, pero también es importante darle un sustento técnico, que permita posicionar demandas y propuestas, teniendo mayor impacto a nivel societal y sirviendo de insumos al momento de incidir legislativamente y en aspectos regulatorios.

Es ese sentido la instancia que se constituya en una primera fase debería:

- Establecer una línea de trabajo que dé cuenta de problemas musco-esqueléticos y derivados de la medicina biológica focalizados en las diferentes ramas de la producción. Para ello se sugiere el trabajo vinculado de esta unidad con las once secretarías ramales que la CUT ha establecido a partir del congreso de 2017 y ratificados en los estatutos vigentes. Esta vinculación permite además una integración de la Secretaría de Higiene y Seguridad, en acciones transversales de trabajo sindical.
- Establecer a partir de las investigaciones científicas, conversaciones que permitan ejercer presión a través de la presentación de temas a debatir legislativamente sobre condiciones de trabajo y seguridad.

Por lo anterior se sugiere postergar para una segunda etapa una implementación territorial desconcentrado del ente especializado, sin embargo mantener en esta primera fase, la creación de redes de trabajo utilizando otros mecanismos y la tecnología disponible. Esto permite enfocar esfuerzos en las falencias detectadas por falta de información técnica especializada disponible.

En esta etapa un aspecto relevante es contar con una bien definida política de alianzas de trabajo a nivel nacional e internacional, en esta etapa con una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo en plena implementación y una Central en medio de un proceso de autorreforma, creemos se dan los espacios para conformar estas alianzas con instituciones relevante, que entonces colaboren en los objetivos buscados.

Todo el trabajo de investigación y asesorías que se realizarán estarán sustentadas bajo el respeto a los derechos de las personas como un principio rector, y el trabajo decente tal como lo plantea la OIT. Esto se traduce en un compromiso con los sindicatos y sus dirigentes en brindarles una gestión efectiva, participativa en un contexto de tolerancia, respeto a la identidad de género y dignidad a los trabajadores y trabajadoras. Enmarcado también de acuerdo a la normativa legal y

reglamentaria vigente y como pilares fundamentales los convenios internacionales dictados por la OIT.

Propuesta Orgánica.

La Central cuenta con una Secretaria Nacional de Prevención e Higiene en el Ambiente, instancia establecida en los estatutos, con un responsable a nivel nacional y un equipo de dirigentes/as que desarrollan su labor sindical en este ámbito, este esquema de responsabilidad, también sería posible de repetir en las CUT provinciales y zonales (o en las macrozonas) y/o en las instancias ramales que se están conformando en el marco del proceso de autoreforma.

Por otro lado, desde la Fundación FIEL, se han desarrollado propuesta y actividades, la mayor de las veces en coordinación con la Secretaria Nacional, estando entre los más destacados en la actualidad el Sistema de Monitoreo en Salud y Seguridad en el Trabajo (www.msst.cl), además de dos investigaciones con fondos administrados por la Suceso y talleres en que se ha acompañado a la Secretaria Nacional.

A sido muy interesantes en este proceso ver el gran interés de instituciones académicas, profesionales o relacionadas al trabajo, que han manifestado su disposición en colaborar con la Central en una iniciativa como esta, esto quedó demostrado en la constitución del panel de experto y en las diversas entrevistas que se han realizado. El apoyo permanente de la OIT y de ISTAS, resulta otro factor determinante para proponer algún diseño en esta etapa.

La experiencia de ISTAS es un factor ordenador en este diseño inicial, en donde además de la trayectoria desarrollado en más de 20 años, es una muestra de un trabajo colaborativo, en donde la conducción político/sindical, lo mantiene CC.OO y el trabajo técnico sindical lo desarrolla el equipo técnico de la Fundación ISTAS.

En esta primera fase, se propone la construcción de un **Programa de Estudios y Acción en Salud Seguridad en el Trabajo**, que en un periodo de dos años, establezca las bases de un trabajo de más largo alcance y profundidad en estas temáticas. Esta instancia especializada estará **radicada jurídicamente por este periodo en la Fundación FIEL y tendrá una conducción política desde la**

Central, en este caso representado por el Secretario Nacional de Higiene y Seguridad y un responsable técnico a definir y funcionario de la Fundación FIEL.

Se recomienda en esta primera etapa crear un **equipo de conducción político técnico**, encabezado por el Secretario Nacional de Higiene y Seguridad y en donde participe parte del equipo de la Secretaria y parte del equipo técnico.

Se propone, además, constituir un **equipo consultivo externo**, con representante de instituciones relacionadas con la temática y/o personas que individualmente nos puedan ayudar a generar mayores insumos en esta etapa de instalación.

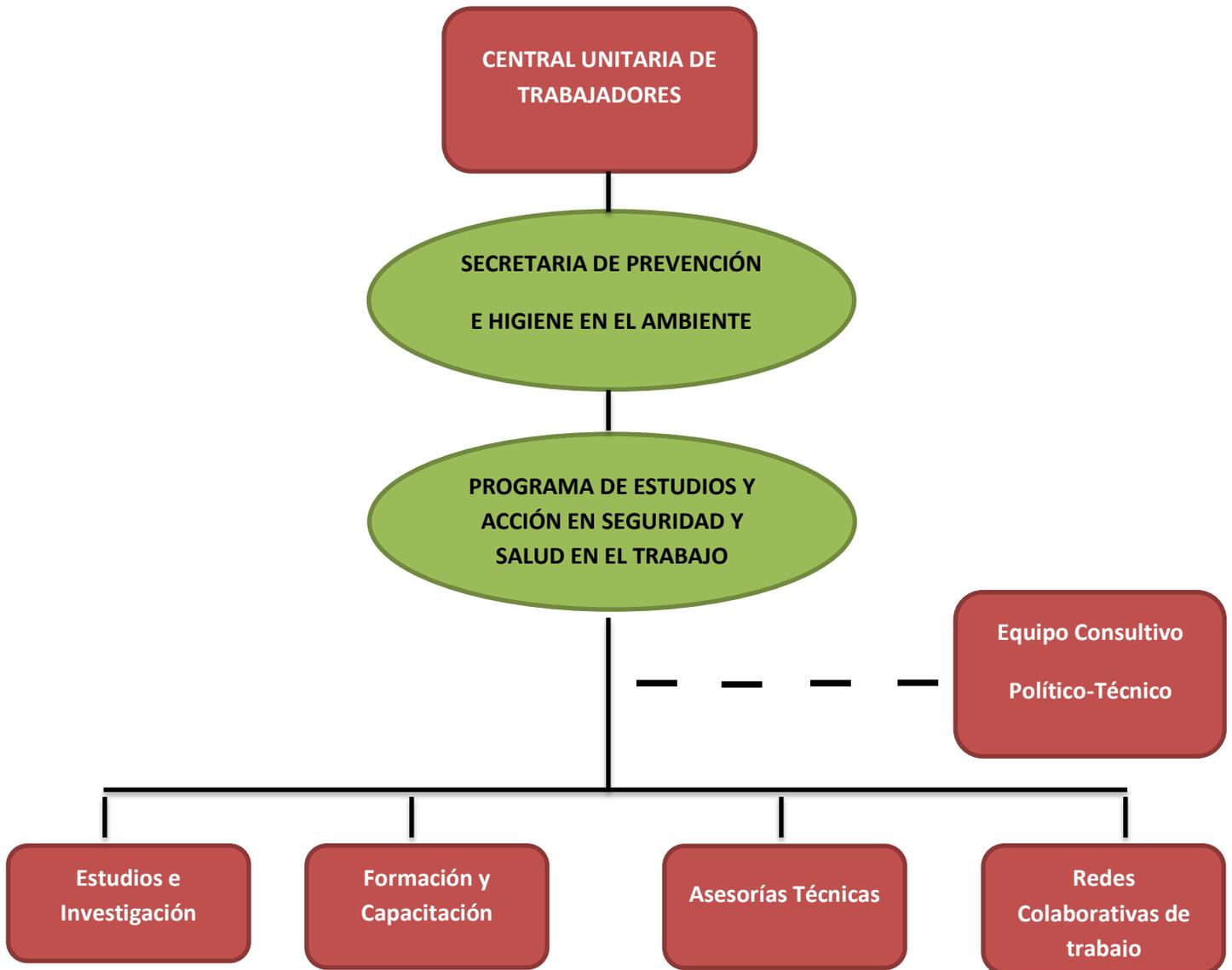
La propuesta considera establecer **dos redes de trabajo (integradas y coordinadas) una territorial, definiendo representantes de cada una de las provinciales y zonales y/o por macrozonas (cinco a nivel de todo el territorio nacional) y una temática, con representantes de las Secretarías ramales** que actualmente se están constituyendo en el marco del proceso de Autoreforma. Para esto se es posible además incorporar a este programa el proyecto del Sistema de Monitoreo En Salud y Seguridad en el Trabajo, aprovechando el desarrollo de su plataforma.

Parece relevante hacer converger todas las iniciativas que hoy se desarrollan en estas materias tanto por la Secretaria Nacional de Higiene y Seguridad, tanto por la Fundación FIEL, principalmente con la propuesta de Sistema de Monitoreo en Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollado con el apoyo de la ACHS, este debería transformarse en la cara visible de este nuevo **Programa de Estudios y Acción en Salud Seguridad en el Trabajo**, pues existe un amplio material ya recopilado y una propuesta metodológica que vale la pena considerar, por otro lado existen anualmente una serie de talleres desarrollados por la CUT, con financiamiento de la ACHS y otros talleres que se realizan desde la Mutual con participación activa de la CUT. Se suma a esto una primera experiencia de haber participado con dos proyectos en el fondo para investigación y desarrollo administrado por la SUCESO. También se reciben invitaciones a participar en eventos y actividades desde la OIT.

Todo lo anterior deberían alinearse bajo la conducción político sindical del equipo de la Secretaria Nacional de Higiene y Seguridad y ser coordinado técnicamente desde la Fundación.

ORGANIGRAMA:

“Programa de Estudios y Acción en SST” a 2 años.



Financiamiento

En cuanto al importante aspecto del financiamiento, la propuesta considera lo siguiente:

- Establecer un acuerdo entre las mutuales que actualmente están apoyando a actividades de la CUT y la Fundación, para desarrollar un proyecto de instalación de este nuevo programa en conjunto y agregar a otras instancias similares como el ISL. De esta manera permitir hacer sinergia entre las instituciones y buscar un compromiso a largo plazo en la utilización de fondos destinados a la prevención.
- Desarrollar un ámbito de investigación permanente que nos permita participar anualmente en los proyectos de investigación y desarrollo, administrados por la SUCESO y financiado con fondos de las mutuales.
- Establecer un acuerdo programático con las instancia de la OIT, que desarrollen acciones en estas temáticas.
- Buscar otras instancias nacionales e internacionales que permitan levantar recursos para desarrollar este programa, sobre todo de lo que pueda desprenderse de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido es necesario hacer propuestas legislativas y/o reglamentarias para contar con fondos permanentes.

Estas acciones deberían ser capaz de financiar esta primera etapa de dos años, con una propuesta que considere un equipo básico y recursos para desarrollar actividades durante este periodo, considerando además el desarrollo de una propuesta más ambiciosa para los siguientes años.

Es necesario además establecer un plan de trabajo y procesos de evaluación permanente para el buen desarrollo de esta iniciativa y contar con los insumos necesarios para una segunda etapa de trabajo.

Anexos:

Ficha Técnica Grupos Focales

Metodología

Tipo de Estudio

Cualitativo-Exploratorio

Técnica

Grupo Focal. Se realizaron 5 Grupos Focales, en diferentes localidades del país.

Universo

Trabajadores, hombres y mujeres, dirigentes sindicales, y trabajadores que forman parte de la Central Unitaria de Trabajadores.

Método de Reclutamiento

Contacto por recomendación en cadena o “bola de nieve”, en el cual un invitado a refiere a otro.

Tamaño de la Muestra

67 Trabajadores de diferentes áreas productivas a los largo del país, 47 hombres correspondiente al 70,1% y 20 mujeres correspondiente al 29,9% del total de la Muestra.

Duración Grupos Focales

60 minutos.

Localidades

Santiago, Temuco, Concepción, Copiapó y Arica.

Fechas de Grupos Focales

Santiago 07 de Abril, Copiapó 17 de Mayo, Temuco 23 de Mayo, Concepción 07 de Junio, Arica 21 de Junio.

Guía de Preguntas

Guía de preguntas:

1. ¿Qué es para ustedes la SST
2. Desde sus experiencias, ¿Cómo se ha desarrollado la SST en su lugar de trabajo?
3. cuáles son las debilidades y fortalezas que observan en su función de los CPHS
4. ¿Cuál cree usted que es la obligación del sindicato en cuanto a la SST?
5. ¿Conoce alguna experiencia donde algún sindicato se haya organizado en demanda de SST (internamente fracaso/logro) descríbala
6. ¿Qué opinan que la CUT cree específicamente un depto. de SST?
7. ¿Qué funciones debiese tener el departamento?.
8. El departamento especializado ¿Por quienes debe estar compuesto?
9. ¿Dónde ubicarse el departamento geográficamente?

Bibliografía:

- Pere Boix y Laurent Vogel (2006) en Participación de los trabajadores y trabajadoras. Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (3ª edición).
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2015. Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Disponible en Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Sitio web: <https://www.leychile.cl/N?i=2015-10-22&p=>).
- OIT, 2016, Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016
- Enciclopedia Jurídica. (2014). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en Enciclopedia Jurídica Sitio web: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/organizacion-internacional-de-trabajo-oit/organizacion-internacional-de-trabajo-oit.htm>.
- OIT, C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- Comité SST. 2010. Informe Final Comisión CUT Seguridad y Salud de los Trabajadores. CUT. Disponible en Sitio web: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/11/Informe-Comisi%C3%B3n-de-Seguridad-Laboral.pdf>.
- CCOO, Nuestras Organización. Disponible en de http://www.ccoo.es/Nuestra%C2%B7organizacion/Breve_historia.
- Ley de prevención de riesgos laborales España, Capítulo V Consulta y participación de los trabajadores.
- ISTAS, Foros ISTAS de Salud Laboral. Disponible en <http://istas.net/Web/index.asp?idpagina=2666>.
- ISTAS, Documentación. Disponible en <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1968>.
- Directiva 89/391/CEE, Disponible en: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>