

**Guía de
recomendaciones para
la incorporación de
SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO
EN LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

© CUT, 2018
Primera edición

Los derechos son exclusivos, sin embargo, este documento puede ser reproducido íntegro siempre y cuando no sea modificado, se especifique la fuente y no se lucre con su difusión.

Corrección de estilo: Eduardo Farías Ascencio
Diseño editorial: Eduardo Farías Ascencio
Fuente utilizada: Biblioteca

Central Unitaria de Trabajadores de Chile
Alameda 1346, Santiago Centro, Región Metropolitana, Santiago
+56 223527600
contacto@cutchile.cl
www.cutchile.cl

Material desarrollado a partir de la investigación *Fortaleciendo el Rol de las Organizaciones de Trabajadores en la Salud y Seguridad en el Trabajo: Su Integración en los Instrumentos Colectivos en Chile*, realizada por Fundación Instituto de Estudios Laborales en colaboración con Asociación Chilena de Seguridad, en marco del fondo de *Proyectos de Investigación e Innovación 2016* de la Superintendencia de Seguridad Social.

Guía de recomendaciones para la incorporación de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA**

La Central Unitaria de Trabajadores de Chile, a través de la Secretaría Nacional de Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial y Medioambiente, ha tenido como designio, a partir de los estatutos que la constituyen, el velar por la creación de condiciones óptimas en las cuales se desarrollen las actividades de todos los trabajadores y las trabajadoras del país. Para eso se mandata el proponer cambios legislativos, observar las recomendaciones internacionales, participar en mesas de proposición sobre condiciones laborales y, por supuesto, informar y entregar insumos a las organizaciones afiliadas a la CUT sobre cómo poner en práctica medidas concretas para salvaguardar el bienestar personal de todos quienes trabajan en el país.

La presente guía tiene ese espíritu: el de recomendar (su nombre así mismo lo señala); además, intenta servir como un espacio de reflexión sobre el sindicalismo y la protección de los trabajadores organizados.

Esperamos que este texto sea ameno para leer, cumpla con el objetivo de posicionar la salud y la seguridad laboral entre las materias de negociación colectiva y entregue herramientas para quienes, por desconocimiento o priorización de otras materias, no le han dado una particular atención.

Por esta misma razón, este material se ha creado en un formato diferente, novedoso y que lleva al lector hasta el grado de profundización que desee, guiándole en toda la lectura para entender y comprender la seguridad y la salud laboral desde una experiencia y una cultura de prevención.

Por último, el uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la CUT. Sin embargo, aún no hay acuerdo sobre la manera correcta de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga de mencionar cada vez ambos sexos, se empleará el masculino, entendido que todas las menciones siempre a hombres y mujeres.

Atte. el comité editorial

Estimados/as compañeros y compañeras, queremos poner a su disposición una guía que les sirva de apoyo para incorporar puntos que vayan en dirección al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo: la protección de la salud y el impedimento de accidentes dentro de los lugares de trabajo. En definitiva, es una guía que puede ser muy eficaz para proteger la salud y la vida de los trabajadores.

Mucho se ha hablado durante este tiempo de crecimiento y productividad por parte del empresariado y los gobiernos; como Central, sin perder de vista esto, creemos que lo más importante es el desarrollo y la vida de los trabajadores, es por eso que no tranzaremos nunca que por metas de producción, o números macroeconómicos, se ponga en riesgo la integridad física y la vida de quienes día a día hacen de este país un mejor lugar para vivir.

El movimiento sindical y sus dirigentes y dirigentas, tenemos el desafío que nos impuso la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, primero tenemos que internalizar la importancia de los temas de salud y seguridad en el trabajo (SST), capacitarnos, generar incidencia, demandar una normativa adecuada a nuestros trabajos y poner por sobre todo la salud y la vida de nuestros compañeros y compañeras como una cuestión prioritaria. Segundo, tenemos que enfrentar los cambios de gobierno y no retroceder ni un milímetro en lo que hemos avanzado, al contrario, debemos fijarnos el desafío de avanzar cada vez más, porque independiente de los gobiernos de turno, nunca aceptaremos la triste realidad de hoy en la que 412 trabajadores han muerto en accidentes de trabajo en el 2016, ni esperamos que se repitan, ni mucho menos que aumente.

En definitiva ahora nos enfrentamos a un enorme desafío que será de gran responsabilidad tanto de los trabajadores y trabajadoras como de sindicatos y particularmente de la CUT. Debemos estar dispuestos, porque de lo que estamos hablando es la defensa de la vida del trabajador, cuando los momentos así lo determinen de salir a la calle para defenderla bajo la consigna “ni un muerto más por accidentes laborales” y para defender todo lo avanzado.

Esta guía es el fruto de un trabajo que como CUT hemos hecho a nivel nacional, conversando sobre la salud y la seguridad de los sindicatos afiliados; junto a la FIEL hemos realizado investigaciones, hemos hecho alianzas y estamos en proceso de una campaña nacional para entregar herramientas a los dirigentes y así avanzar hacia una participación plena en materias de salud y seguridad en el trabajo. Tenemos la convicción de que este libro les será de ayuda, pues creemos que reforzará el ejercicio de sus negociaciones colectivas y ayudará para hacer de sus lugares de trabajo un lugar más seguro.

HORACIO FUENTES G.

Secretario Nacional Condiciones de Trabajo, Seguridad,
Higiene Industrial y Medio Ambiente
Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Como leer la guía de recomendaciones:

Estimadas dirigentas y estimados dirigentes, el texto que tienen en sus manos tiene tres finalidades: la primera es promocionar el marco normativo que regula las **condiciones mínimas** que deben poseer los establecimientos laborales para la protección y seguridad de los trabajadores que allí se emplean. La segunda es presentarles argumentos y puntos de vistas sobre acuerdos entre empleadores y sindicatos sobre seguridad y salud laboral. La tercera finalidad del texto es entregar una lista de recomendaciones específicas para ser incorporadas en las mesas de negociación.

Para cumplir con esos objetivos, este texto es presentado de esta manera:

1. Guía de Recomendaciones: lista con 19 recomendaciones específicas y agrupadas por temas, para que sean incorporadas en las demandas expuestas por los sindicatos en las mesas de negociación. Estas recomendaciones están escritas en lenguaje de “acuerdos”. La guía se repite en 4 hojas idénticas con una línea de corte cada una, para que puedan desprenderse de la edición impresa y ser portadas entre documentos al momento de negociar o para ser entregadas a terceras personas, o ser colocadas en diarios murales o puestos de trabajo.

2. Justificación y Experiencias: esta sección profundiza las recomendaciones entregadas, aportando datos sobre la normativa existente en Chile, las recomendaciones internacionales, los acuerdos predefinidos por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y otras justificaciones de carácter legal que puedan servir de

argumentos y precedentes en materias de negociación (y que puedan hacer del lector un experto normativo y centro de conversación en materias jurídicas relacionadas a la seguridad).

Se incorporan además ejemplos reales de contratos colectivos que incorporaron puntos sobre seguridad y salud laboral, los cuales permiten dar justificación y validez a las recomendaciones entregadas en la guía. Se incluyen también las perspectivas de dirigentes nacionales de la CUT, de experiencias en España, de informantes claves y expertos en seguridad. Por motivos de resguardo de información, las experiencias presentadas son reseñadas según la codificación de la investigación que propicia esta guía de recomendaciones, sin comprometer información personal de ellas.

3. Bibliografía Normativa recomendada: listado de artículos, convenios internacionales, normativa chilena y otros textos de interés para seguir profundizando en la materia.

4. Hoja de Apuntes: espacio en blanco a disposición del lector.

Le invitamos entonces a iniciar este recorrido por la seguridad y salud en el trabajo, esperamos que sea el aporte por el cual fue concebido y le dé la posibilidad de profundizar hasta donde desee.

Glosario

| | |
|-------------|---|
| AL | accidente laboral |
| CPHS (o CP) | comité paritario de higiene y seguridad |
| CUT | Central Unitaria de Trabajadores de Chile |
| ENCLA | Encuesta Laboral, desarrollada trianualmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) |
| EP | enfermedad profesional |
| EPP | Elementos de Protección Personal (para la seguridad de los trabajadores) |
| FIEL | Fundación Instituto de Estudios Laborales |
| IC | instrumento colectivo, pudiendo referirse a acuerdo o contrato colectivo indistintamente |
| ISTAS | Instituto de Seguridad, Trabajo, Ambiente y Salud, de Comisiones Obreras de España (CCOO) |
| OAS | Organismos Administradores del Seguro (Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo, ISL) |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo, en ocasiones puede aparecer “ILO” por sus siglas en inglés |
| PNSST | Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, firmada en 2016 por Decreto Supremo N° 47 |
| SST | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| SUSESO | Superintendencia de Seguridad Social |

INTRODUCCIÓN
La negociación colectiva

La negociación colectiva constituye un proceso de derecho laboral de los trabajadores, reconocido como derecho fundamental. Se constituye como un instrumento que puede entenderse como una institución política, social y económica, que permite extender la democracia, ya que implica un mecanismo de participación en las decisiones, la cooperación de los objetivos económicos y de las transformaciones productivas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), negociar es un mecanismo de toma de decisiones conjunta al que recurren los sindicatos, los empleadores u organizaciones de empleadores y que dependen unos de otros para lograr sus objetivos, pero que tienen intereses distintos. El aspecto singular de la negociación es que ambas partes llegan a acuerdos sobre cuestiones de su interés, lo que en el caso de los sindicatos y los empleadores (o las organizaciones de empleadores) significa ponerse de acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de empleo en la medida en que no estén establecidas por la legislación, o mejorar las normas mínimas establecidas. Independientemente del tema objeto de la negociación, ninguna de las partes puede decir cómo la otra debe actuar o cuáles son las condiciones para trabajar conjuntamente. De igual modo, ninguna de las partes tiene el monopolio para formular propuestas sobre el modo en que debe funcionar la relación entre ambas. En efecto, la negociación se desarrolla de forma tal que cada parte escucha las propuestas de la otra y considera si son razonables para establecerlas y mantener un equilibrio entre sus propios intereses y los de su contraparte en la negociación.

Las materias que sindicatos y empresas negocian en Chile son posible de clasificar en dos grupos: el primero son asuntos relacionados a mejoras en las competencias, tanto a nivel de la empresa como de los trabajadores. De

esta clasificación se desprenden las cláusulas sobre incentivos en la producción y las capacitaciones para trabajadores. Un segundo grupo de medidas adoptadas con mayor frecuencia tienen relación con beneficios exclusivamente para el trabajador. De estas cláusulas se desprenden los bonos de alimentación, indemnizaciones por retiro o jubilación, vacaciones y condiciones de compatibilidad trabajo/familia.

Sin embargo, es posible encontrar un tercer grupo, que tienen relación con derechos colectivos. Entre estos se aprecian los mecanismos de participación, las condiciones de jornadas laborales y los derechos relacionados a la seguridad e higiene laboral.

Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva. Fuente: ENCLA 2011 y 2014

| BENEFICIOS PACTADOS | 2011 | 2014 |
|--|------|------|
| Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad | 43.6 | 46.4 |
| Bonos de colación | 48.3 | 45.5 |
| Apoyos a la capacitación de los trabajadores | 40.2 | 37.8 |
| Mejoras en los mecanismos de participación y de información | 35.7 | 35.7 |
| Otros beneficios de importancia | 33.5 | 35.5 |
| Indemnización por retiro voluntario o jubilación | 34.5 | 34.2 |
| Medidas para el mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental | 39.5 | 31.7 |

| | | |
|--|------|------|
| Vacaciones por antigüedad | 32.1 | 31.2 |
| Beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación | s/i | 22.1 |
| Jornada parcial o flexible para mujeres trabajadoras | 11.6 | 16.1 |
| Cambios en jornadas de trabajo | 19.9 | 15.9 |

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* de la OIT sostiene que la negociación colectiva es una herramienta importante para elevar el nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo toda vez que tal negociación puede representar ventajas mutuas tanto para las organizaciones de trabajadores como para las empresas, pues ambas se interesan en evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La misma enciclopedia expresa que los sindicatos juegan un rol preponderante en esta materia, ya que uno de sus objetivos es sobreponer los derechos humanos y el bienestar social por sobre la competencia económica de los países y las empresas, al mismo tiempo que buscan evitar que las empresas alcancen ventajas competitivas a través de la pauperización de los trabajadores o de la colocación de estos en puestos peligrosos.

La OIT observa que acuerdos colectivos que incluyen medidas de seguridad y salud en el trabajo en ocasiones establecen declaraciones de principios las cuales pueden inducir a políticas públicas, también hay algunos

acuerdos muy concretos que especifican características en los procesos de elección de representantes en materia de seguridad y salud, consultas a expertos externos o intercambio de información. También pueden incluir normas sustantivas como la prohibición de utilizar determinados materiales peligrosos, la prestación de servicios de salud o el derecho a interrumpir el trabajo en caso de peligro inminente, o pueden ser un medio eficaz para desarrollar e introducir políticas relativas al VIH y al sida en el lugar de trabajo.

Respecto a lo anterior, el Código de Trabajo chileno estipula en su artículo N° 220, sobre fines principales de las organizaciones sindicales, numeral 3, que ellas deben “velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social...” y en su numeral 8 plantea que deben “propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.”

La experiencia de incorporar la seguridad y salud en los instrumentos colectivos indica que en los instrumentos vigentes desde 2015 (320 analizados), un 84% de ellos posee cláusulas relacionadas a SST en el trabajo.

Al mirar detalladamente los instrumentos que incluyen temas de SST, se observa que en su mayoría (48%) contienen estipulaciones que combinan lo existente en la legislación chilena pero incorporan otras que no están indicadas en ella. Hay también un 24% de instrumentos que solo contienen disposiciones no comprendidas por la legislación. Sin embargo, es importante señalar que el restante 28% de instrumentos analizados solo contienen cláusulas que ya están mencionadas, reguladas o dicta-

minadas por la legislación nacional (Ley 16.744, artículos específicos del Libro II del Código Laboral —sobre la protección de los trabajadores—, el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo —Decreto 594 del año 2000 del Ministerio de Salud— y el Decreto Supremo N° 40, de 1969 —Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales), la razón de las cifras se infiere por falta de regulación, problemas de fiscalización, desconocimiento por parte del empleador y los sindicatos, o una suma de ellas.

Particularmente, por este último grupo señalado, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile y la Fundación Instituto de Estudios Laborales hace entrega de este material-guía en temas de seguridad y salud laboral para que sindicatos —en la preparación y desarrollo de la negociación— cuenten con insumo profesional de respaldo a sus medidas, y puedan (bajo el espíritu de la negociación colectiva como instrumento consagrado por normativas nacionales y acuerdos internacionales) ir más allá de lo meramente legal y convertirse en un instrumento para construir una seguridad con todos y todas: empleadores, trabajadores, trabajadoras, comités paritarios, sindicatos, gobiernos.

PREPARACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN EN SST

Participar de una mesa de negociación de derechos colectivos, o de cualquier otro espacio, con la proposición de llegar a acuerdos vinculantes con el empleador, es una de las esencias del trabajo sindical y este, al igual que todos los espacios de trabajo, es aprendido. La CUT desde hace años posee escuelas de formación inicial y continua para dirigentes que están recién iniciándose en esta cultura

sindical o que ya poseen experiencias en su ejercicio. Esta guía es un aporte para ambos casos, sin embargo no es un libro de técnica de negociación. Pese a lo anterior, existen algunos *típs* para preparar el proceso, teniendo la consideración de que son pensadas para cláusulas de SST.

- Reflexionar sobre el tipo de cultura previsional que se quiere construir.
- Leer la guía de recomendaciones junto con el material adicional proporcionado por ella.
- Invitar a los representantes de los trabajadores en el comité paritario para conversar en relevancia de las características de los planes de SST actuales en la empresa, junto con conocer estadísticas y documentación específica.
- Observar con los representantes de trabajadores en CPHS la plataforma posible que desean construir.
- Invitar a representantes de otros sindicatos al interior de la empresa (de la misma empresa o externalizados), a conversar sobre el rol de la seguridad al interior y plantear ideas generales sobre los objetivos a alcanzar en la negociación colectiva.
- Preparar un balance económico de los gastos que significa la plataforma de acción en SST.
- Priorizar ciertos aspectos que se deseen mantener por sobre otros, relacionados principalmente a la plataforma de acción que se desea instaurar
- En lo posible, ser acompañados en la mesa de negociación por un miembro del CPHS, en lo posible aquel con fuero.

(Para mayor información sobre las escuelas sindicales: inicios de clases, modalidades de aprendizaje, y otros, escribir a contacto@fielchile.cl o visitar la página www.ens.cl)

HOJA DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

A. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN PREVENCIÓN

1. Se construirá una planificación estratégica en SST al interior de la empresa, la cual tendrá la participación de trabajadores, sindicatos, miembros del CPHS y el empleador, también será posible incluir a la mutual a la cual se está afiliado. Es importante que esta planificación incluya plazos de evaluación y revisión.
2. Se incorporará a un o una representante del sindicato en calidad de tal —dirigente o socio— en el CPHS de la empresa.
3. Se incorporará a un o una de las representantes de los trabajadores en el CPHS (preferentemente quien tenga fuero) en calidad de tal en la mesa de negociación.
4. El CPHS contará con bancos de horas para preparación y formación de sus miembros, acciones que se realizarán durante la jornada laboral.
5. Se generará una agenda de trabajo de tiempos a definir (mensual, semestral, anual u otro), con reuniones de preparación y capacitación para comités paritarios y sindicato en materias de SST, las cuales se realizarán dentro de jornada laboral o consideradas horas extraordinarias en caso de necesaria la movilidad por obra o faena del/la representante de trabajadores.
6. Se reconocerán delegados/as de SST por cada sector o área de producción que posea la empresa (estas áreas o sectores serán definidos por acuerdo entre trabajadores, CPHS, sindicato y empleador).
7. Existirá un fondo específicamente de investigación proporcionado o gestionado por el empleador con apoyo del sindicato para investigar riesgos específicos a los cuales se enfrentan los trabajadores por las condiciones de trabajo: ruido, contaminación, psicosociales, musco esquelético, etc.
8. El sindicato observará y participará en conjunto con el Organismo Administrador del Seguro (mutual) en la creación de los manuales de formación en SST destinados tanto para trabajadores como para CPHS en la empresa.
9. Se dotará de fuero a todos los trabajadores responsables de SST (sean miembros del CPHS o sean delegados de área o recinto) para el desarrollo de su actividad.



B. CONDICIONES LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Se mantendrá un registro permanente y público de los accidentes laborales (tanto los ocurridos en faena como los de trayecto) junto a un listado de enfermedades profesionales asociadas al trabajo desarrollado, incluido un desglose por sexo.
2. Existirán fondos económicos de protección y apoyo en caso de accidentabilidad laboral, de bienestar por siniestros, seguros colectivos u otro tipo de seguros que aminoren la carga económica para el trabajador y su familia.

C. SEGURIDAD INDIVIDUAL

1. El tipo de ropa y los elementos de protección personal (EPP) serán diferenciados por sexo.
2. Existirá la capacidad de hacer abandono de faena en caso de riesgo inminente de peligro o afectación a la vida o seguridad del trabajador.
3. Se incorporarán medidas específicas para resguardar la salud y seguridad de las personas que por ley de inclusión (1% de participación de personas en situación de discapacidad) sean contratadas por la empresa.

D. EQUIDAD DE GÉNERO

1. Se incorporarán cláusulas de no discriminación entre hombres y mujeres al momento de realizar la planificación de SST.
2. La trabajadora embarazada tendrá la capacidad de cambiar de puesto a uno de menor exigencia física o a uno en que no se vea expuesta su condición ni el feto en gestación mientras esté en periodo de gravidez.
3. Se construirá colaborativamente (empleador, sindicato, trabajadoras y trabajadores) un manual para la prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso al interior de la empresa, dado que este tipo de acciones —principalmente contra la mujer— vulnera la seguridad y la salud psicolaboral.

E. SOLIDARIDAD Y UNIVERSALIDAD

1. Se deberá respetar el estándar de la normativa del país de origen en caso de las empresas filiales de matrices extranjeras y que por sus condiciones laborales la normativa nacional vigente no resultara suficiente para asegurar el bienestar de los trabajadores.
2. Se incorporarán en la planificación estratégica de seguridad y salud a los trabajadores de las empresas subcontratadas y se incorporará a uno de sus representantes como encargado de seguridad de su área o sector.

RECOMENDACIONES

A. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN PREVENCIÓN

1. Se construirá una planificación estratégica en SST al interior de la empresa, la cual tendrá la participación de trabajadores, sindicatos, miembros del CPHS y el empleador, también será posible incluir a la mutual a la cual se está afiliado. Es importante que esta planificación incluya plazos de evaluación y revisión.
2. Se incorporará a un o una representante del sindicato en calidad de tal —dirigente o socio— en el CPHS de la empresa.
3. Se incorporará a un o una de las representantes de los trabajadores en el CPHS (preferentemente quien tenga fuero) en calidad de tal en la mesa de negociación.
4. El CPHS contará con bancos de horas para preparación y formación de sus miembros, acciones que se realizarán durante la jornada laboral.
5. Se generará una agenda de trabajo de tiempos a definir (mensual, semestral, anual u otro), con reuniones de preparación y capacitación para comités paritarios y sindicato en materias de SST, las cuales se realizarán dentro de jornada laboral o consideradas horas extraordinarias en caso de necesaria la movilidad por obra o faena del/la representante de trabajadores.
6. Se reconocerán delegados/as de SST por cada sector o área de producción que posea la empresa (estas áreas o sectores serán definidos por acuerdo entre trabajadores, CPHS, sindicato y empleador).
7. Existirá un fondo específicamente de investigación proporcionado o gestionado por el empleador con apoyo del sindicato para investigar riesgos específicos a los cuales se enfrentan los trabajadores por las condiciones de trabajo: ruido, contaminación, psicosociales, musco esquelético, etc.
8. El sindicato observará y participará en conjunto con el Organismo Administrador del Seguro (mutual) en la creación de los manuales de formación en SST destinados tanto para trabajadores como para CPHS en la empresa.
9. Se dotará de fuero a todos los trabajadores responsables de SST (sean miembros del CPHS o sean delegados de área o recinto) para el desarrollo de su actividad.



B. CONDICIONES LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Se mantendrá un registro permanente y público de los accidentes laborales (tanto los ocurridos en faena como los de trayecto) junto a un listado de enfermedades profesionales asociadas al trabajo desarrollado, incluido un desglose por sexo.
2. Existirán fondos económicos de protección y apoyo en caso de accidentabilidad laboral, de bienestar por siniestros, seguros colectivos u otro tipo de seguros que aminoren la carga económica para el trabajador y su familia.

C. SEGURIDAD INDIVIDUAL

1. El tipo de ropa y los elementos de protección personal (EPP) serán diferenciados por sexo.
2. Existirá la capacidad de hacer abandono de faena en caso de riesgo inminente de peligro o afectación a la vida o seguridad del trabajador.
3. Se incorporarán medidas específicas para resguardar la salud y seguridad de las personas que por ley de inclusión (1% de participación de personas en situación de discapacidad) sean contratadas por la empresa.

D. EQUIDAD DE GÉNERO

1. Se incorporarán cláusulas de no discriminación entre hombres y mujeres al momento de realizar la planificación de SST.
2. La trabajadora embarazada tendrá la capacidad de cambiar de puesto a uno de menor exigencia física o a uno en que no se vea expuesta su condición ni el feto en gestación mientras esté en periodo de gravidez.
3. Se construirá colaborativamente (empleador, sindicato, trabajadoras y trabajadores) un manual para la prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso al interior de la empresa, dado que este tipo de acciones —principalmente contra la mujer— vulnera la seguridad y la salud psicolaboral.

E. SOLIDARIDAD Y UNIVERSALIDAD

1. Se deberá respetar el estándar de la normativa del país de origen en caso de las empresas filiales de matrices extranjeras y que por sus condiciones laborales la normativa nacional vigente no resultara suficiente para asegurar el bienestar de los trabajadores.
2. Se incorporarán en la planificación estratégica de seguridad y salud a los trabajadores de las empresas subcontratadas y se incorporará a uno de sus representantes como encargado de seguridad de su área o sector.

RECOMENDACIONES

A. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN PREVENCIÓN

1. Se construirá una planificación estratégica en SST al interior de la empresa, la cual tendrá la participación de trabajadores, sindicatos, miembros del CPHS y el empleador, también será posible incluir a la mutual a la cual se está afiliado. Es importante que esta planificación incluya plazos de evaluación y revisión.
2. Se incorporará a un o una representante del sindicato en calidad de tal —dirigente o socio— en el CPHS de la empresa.
3. Se Incorporará a un o una de las representantes de los trabajadores en el CPHS (preferentemente quien tenga fuero) en calidad de tal en la mesa de negociación.
4. El CPHS contará con bancos de horas para preparación y formación de sus miembros, acciones que se realizarán durante la jornada laboral.
5. Se generará una agenda de trabajo de tiempos a definir (mensual, semestral, anual u otro), con reuniones de preparación y capacitación para comités paritarios y sindicato en materias de SST, las cuales se realizarán dentro de jornada laboral o consideradas horas extraordinarias en caso de necesaria la movilidad por obra o faena del/la representante de trabajadores.
6. Se reconocerán delegados/as de SST por cada sector o área de producción que posea la empresa (estas áreas o sectores serán definidos por acuerdo entre trabajadores, CPHS, sindicato y empleador).
7. Existirá un fondo específicamente de investigación proporcionado o gestionado por el empleador con apoyo del sindicato para investigar riesgos específicos a los cuales se enfrentan los trabajadores por las condiciones de trabajo: ruido, contaminación, psicosociales, musco esquelético, etc.
8. El sindicato observará y participará en conjunto con el Organismo Administrador del Seguro (mutual) en la creación de los manuales de formación en SST destinados tanto para trabajadores como para CPHS en la empresa.
9. Se dotará de fuero a todos los trabajadores responsables de SST (sean miembros del CPHS o sean delegados de área o recinto) para el desarrollo de su actividad.



B. CONDICIONES LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Se mantendrá un registro permanente y público de los accidentes laborales (tanto los ocurridos en faena como los de trayecto) junto a un listado de enfermedades profesionales asociadas al trabajo desarrollado, incluido un desglose por sexo.
2. Existirán fondos económicos de protección y apoyo en caso de accidentabilidad laboral, de bienestar por siniestros, seguros colectivos u otro tipo de seguros que aminoren la carga económica para el trabajador y su familia.

C. SEGURIDAD INDIVIDUAL

1. El tipo de ropa y los elementos de protección personal (EPP) serán diferenciados por sexo.
2. Existirá la capacidad de hacer abandono de faena en caso de riesgo inminente de peligro o afectación a la vida o seguridad del trabajador.
3. Se incorporarán medidas específicas para resguardar la salud y seguridad de las personas que por ley de inclusión (1% de participación de personas en situación de discapacidad) sean contratadas por la empresa.

D. EQUIDAD DE GÉNERO

1. Se incorporarán cláusulas de no discriminación entre hombres y mujeres al momento de realizar la planificación de SST.
2. La trabajadora embarazada tendrá la capacidad de cambiar de puesto a uno de menor exigencia física o a uno en que no se vea expuesta su condición ni el feto en gestación mientras esté en periodo de gravidez.
3. Se construirá colaborativamente (empleador, sindicato, trabajadoras y trabajadores) un manual para la prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso al interior de la empresa, dado que este tipo de acciones —principalmente contra la mujer— vulnera la seguridad y la salud psicolaboral.

E. SOLIDARIDAD Y UNIVERSALIDAD

1. Se deberá respetar el estándar de la normativa del país de origen en caso de las empresas filiales de matrices extranjeras y que por sus condiciones laborales la normativa nacional vigente no resultara suficiente para asegurar el bienestar de los trabajadores.
2. Se incorporarán en la planificación estratégica de seguridad y salud a los trabajadores de las empresas subcontratadas y se incorporará a uno de sus representantes como encargado de seguridad de su área o sector.

RECOMENDACIONES

A. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN PREVENCIÓN

1. Se construirá una planificación estratégica en SST al interior de la empresa, la cual tendrá la participación de trabajadores, sindicatos, miembros del CPHS y el empleador, también será posible incluir a la mutual a la cual se está afiliado. Es importante que esta planificación incluya plazos de evaluación y revisión.
2. Se incorporará a un o una representante del sindicato en calidad de tal —dirigente o socio— en el CPHS de la empresa.
3. Se incorporará a un o una de las representantes de los trabajadores en el CPHS (preferentemente quien tenga fuero) en calidad de tal en la mesa de negociación.
4. El CPHS contará con bancos de horas para preparación y formación de sus miembros, acciones que se realizarán durante la jornada laboral.
5. Se generará una agenda de trabajo de tiempos a definir (mensual, semestral, anual u otro), con reuniones de preparación y capacitación para comités paritarios y sindicato en materias de SST, las cuales se realizarán dentro de jornada laboral o consideradas horas extraordinarias en caso de necesaria la movilidad por obra o faena del/la representante de trabajadores.
6. Se reconocerán delegados/as de SST por cada sector o área de producción que posea la empresa (estas áreas o sectores serán definidos por acuerdo entre trabajadores, CPHS, sindicato y empleador).
7. Existirá un fondo específicamente de investigación proporcionado o gestionado por el empleador con apoyo del sindicato para investigar riesgos específicos a los cuales se enfrentan los trabajadores por las condiciones de trabajo: ruido, contaminación, psicosociales, musco esquelético, etc.
8. El sindicato observará y participará en conjunto con el Organismo Administrador del Seguro (mutual) en la creación de los manuales de formación en SST destinados tanto para trabajadores como para CPHS en la empresa.
9. Se dotará de fuero a todos los trabajadores responsables de SST (sean miembros del CPHS o sean delegados de área o recinto) para el desarrollo de su actividad.



B. CONDICIONES LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Se mantendrá un registro permanente y público de los accidentes laborales (tanto los ocurridos en faena como los de trayecto) junto a un listado de enfermedades profesionales asociadas al trabajo desarrollado, incluido un desglose por sexo.
2. Existirán fondos económicos de protección y apoyo en caso de accidentabilidad laboral, de bienestar por siniestros, seguros colectivos u otro tipo de seguros que aminoren la carga económica para el trabajador y su familia.

C. SEGURIDAD INDIVIDUAL

1. El tipo de ropa y los elementos de protección personal (EPP) serán diferenciados por sexo.
2. Existirá la capacidad de hacer abandono de faena en caso de riesgo inminente de peligro o afectación a la vida o seguridad del trabajador.
3. Se incorporarán medidas específicas para resguardar la salud y seguridad de las personas que por ley de inclusión (1% de participación de personas en situación de discapacidad) sean contratadas por la empresa.

D. EQUIDAD DE GÉNERO

1. Se incorporarán cláusulas de no discriminación entre hombres y mujeres al momento de realizar la planificación de SST.
2. La trabajadora embarazada tendrá la capacidad de cambiar de puesto a uno de menor exigencia física o a uno en que no se vea expuesta su condición ni el feto en gestación mientras esté en periodo de gravidez.
3. Se construirá colaborativamente (empleador, sindicato, trabajadoras y trabajadores) un manual para la prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso al interior de la empresa, dado que este tipo de acciones —principalmente contra la mujer— vulnera la seguridad y la salud psicolaboral.

E. SOLIDARIDAD Y UNIVERSALIDAD

1. Se deberá respetar el estándar de la normativa del país de origen en caso de las empresas filiales de matrices extranjeras y que por sus condiciones laborales la normativa nacional vigente no resultara suficiente para asegurar el bienestar de los trabajadores.
2. Se incorporarán en la planificación estratégica de seguridad y salud a los trabajadores de las empresas subcontratadas y se incorporará a uno de sus representantes como encargado de seguridad de su área o sector.

JUSTIFICACIÓN Y EXPERIENCIAS

A.1

- La PNSST se planteó como principios rectores 10 ejes transversales que incluyen el espíritu de ella. El numeral “F” señala explícitamente la “participación y diálogo social en el proceso de diseño, implementación, evaluación e implementación de las mejoras de la política y acciones que se realicen”.
- Del mismo párrafo anterior, el Principio “I” de la PNSST señala la necesidad de una “mejora continua en la implementación de la Política y las acciones derivadas de ésta, implementando para ello un proceso de revisión continuo”, lo cual coincide con la necesidad de observar continuamente los indicadores autoimpuestos por el grupo.
- En la investigación realizada por Pérez y Contador (2014) se observa como un 6% de los contratos colectivos crean “comisiones formada por dirigentes y representantes del empleador para analizar e implementar medidas para disminuir desgaste laboral, promocionar la salud de los trabajadores y su grupo familiar, actividades deportivas y recreativas, actividades de auto cuidado”.
- En la misma investigación, se evidenció como un 6% de las negociaciones acordaron “crear comisiones formada por dirigentes y representantes del empleador para analizar e implementar medidas para disminuir desgaste laboral, promocionar la salud de los trabajadores y su grupo familiar, actividades deportivas y recreativas, actividades de auto cuidado”. (Cláusulas Pérez y Contador, 2014)

- En la matriz desarrollada a partir de las experiencias de sindicatos en SST (FIEL, 2017), en el eje “B04” se establece la necesidad de realizar buenas prácticas de SST en temas de prevención, tales como la creación de comisiones especiales, reuniones entre sindicato y comités paritarios, o entre sindicato y empresa.
- La Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENATRAOS) señala en entrevista que debería existir una instancia de trabajo coordinado para SST, observando que en SST “hay ‘tres patitas’: el sindicato, la empresa y el paritario. El comité paritario opera para velar por la seguridad y la prevención de riesgos, pero cuando no hay participación del sindicato en él, la voz de los trabajadores representados no se refleja. Lo ideal sería que pudiera conformarse una mesa tripartita entre el presidente del paritario, el sindicato y la empresa que permita, desde allí, delinear los grandes objetivos en base a seguridad, capacitación y materiales de trabajo, para que el comité paritario lo pueda implementar”.
- Claudio Reyes, Superintendente de Seguridad Social (SUSESO), señala que “la política de SST tiene que basarse fundamentalmente en un diálogo social, esto no es algo que se pueda imponer, no obstante deben haber normas que lo impongan, sino algo que se debe consensuar, algo en el cual debe haber acuerdo común de qué cosas debieran cambiarse”. El principio de Diálogo Social en SST exige la necesidad de construir espacios continuos de conversación y acuerdos.
- Entre las cláusulas del instrumento colectivo IC-0408 (según la codificación en la investigación de FIEL 2017), en el apartado “Prevención de riesgos y medio ambiente” se señala que “la empresa en conjunto con los trabajadores, se comprometen a accionar para la pre-

vención de accidentes y medio ambiente, de acuerdo a la ley vigente” observando la participación de ambos estamentos en la planificación del desafío acordado.

- Junto con lo anterior, el IC-0608 y el IC-0702, entre las condiciones de “Normas sobre higiene y seguridad”, señala que “las partes acuerdan que los integrantes de la directiva sindical cooperarán activamente con el comité paritario y la empresa, en los programas de seguridad laboral y accidentes de trabajo”.
- Por otra parte, en el IC-0713, sobre el mismo tema (Normas sobre higiene y seguridad), se acuerda que “los directores de los sindicatos cooperan con el comité paritario y la empresa” indicando que se “aunarán fuerzas para realizar los programas de seguridad laboral y accidentes de trabajo, dispuestos en el Reglamento Interno”.
- El Vocero del Sindicato de Metro de Santiago, Eric Campos, señala que desde “hace un año la Federación de Sindicatos de Metro, está realizando coordinaciones anuales de generación de estrategia común”, la cual si bien aún es un proceso lento, ya se va a concretar un segundo seminario, en el que se coordinan estrategias sindicales sobre seguridad y salud laboral; sin embargo, este espacio aún está en un nivel básico, en el cual se busca establecer la funcionalidad de esos espacios.
- Finalmente, el IC-149, entre los acuerdos de higiene y seguridad de los trabajadores, señala que “la empresa se compromete a proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, instando a cumplir los objetivos delimitados por el comité paritario”. Si bien este último justificativo no señala explícitamente la coordinación entre el empleador, el CPHS y el sindicato, si deja de manifiesto el respeto del em-

pleador por las decisiones tomadas por el comité, así como la presión del sindicato por cumplirlas.

A.2

- Eric Campos, de METRO, sobre el funcionamiento de los CPHS, señala que “[son] un organismo adecuado, pero insuficiente porque fueron creados a finales de la década de los sesenta”, y sobre su funcionamiento comparado con otros países menciona que “[en] Argentina y Brasil, la labor de la fiscalización y discusión de los temas de seguridad y salud laboral son propios del sindicato —entendido este, como el organismo que debe velar de los derechos de los trabajadores—, (...) lo que se hizo en Chile fue fracturar esa función, aislarla y tener al comité [paritario] fuera de la relación laboral. Entonces claro, hay representantes de los trabajadores, pero muchas veces son representantes elegidos por la administración, entonces no cumplen con el requisito de la autonomía necesaria para la relación laboral”, pero advierte: “en la medida en que los representantes de trabajadores no estén asociados, vinculados o coordinados con los sindicatos, pierden potencialidad en la labor que tienen que cumplir en cuanto a las defensas de sus representantes, son los trabajadores”.
- Manuel Ahumada, Presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre —CTC— señala: “sin duda, el tema de la vida y seguridad de los trabajadores es responsabilidad de la organización sindical, y para eso debería potenciarse al representante de los trabajadores

desde el sindicato, para que represente a los trabajadores en el CPHS, o sea entre trabajadores y empleadores y esa sea una relación permanente y exclusiva en torno a aquello”

- El dirigente además señala que la relación entre CPHS y sindicato “debería ser estrecha, el comité debería ser constituido en su parte por los trabajadores desde el sindicato, entregando un nuevo fuero a algún representante del sindicato que se dedique exclusivamente a aquello.”
- FENATRAOS en su diagnóstico sobre la relación entre sindicato y CPHS señala: “el problema está, en que sólo uno de ellos puede ponerse firme, porque son tres (representantes de trabajadores en CPHS) los que se eligen y el fuero lo toma sólo una persona. Entonces [la protección de los trabajadores] deja de ser del paritario y pasa a ser del sindicato”, pero cuando “entran los sindicatos, la empresa prefiere solucionar el tema, para que no se haga el problema más grande”. La solución propuesta es que “el comité paritario debería estar conformado por un mayor número de representantes de los trabajadores. O que participarían los dirigentes sindicales en los paritarios.” Al respecto, declaran: “Hemos eludido estas responsabilidades, porque nos desvía de los temas del sindicato, nos quita tiempo”
- Claudio Reyes, de SUSESO, reflexiona sobre el funcionamiento de los CPHS en otras partes del mundo y plantea: “me parece más razonable la figura que existe en España, donde las organizaciones sindicales —dentro de su estructura— tienen, al menos, un delegado de prevención, y ese delegado es parte del CPHS, es decir, el representante laboral en el comité surge desde la organización sindical y tiene un rol proactivo. Su firma tiene que estar en cada una de las acciones en las

cuales ha habido una inspección, producida a razón de un AL o una denuncia por EP, entonces no lo veo algo separado, lo veo algo que debiera estar unido y vinculado en este aspecto”.

- Juana Cabezas, presidenta del Sindicato del Hotel Ritz Carlton, reflexiona sobre la posibilidad de incorporar a sindicalistas en el CPHS: “más presionaría [al empleador] el que hubiera alguna parte donde reclamar cuando la empresa no cumple los acuerdos pactados, otra persona con fuero -porque ya existe una persona con fuero- (refiriéndose a un sindicalista)”.

A.3

- ISTAS de España en el *Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral* (2004) observa que “al momento de negociar, pueden surgir problemas si, pese a que se ha realizado una buena acción sindical y se tienen ideas claras sobre lo que se quiere conseguir con ella, la persona que participa no es la misma que ha desarrollado la acción sindical o no tiene conocimientos específicos en salud laboral”, al respecto recomienda “prever una buena coordinación entre quien sugiere una determinada cláusula y quien va a defenderla, porque los contenidos de la negociación en salud laboral son complejos y no se pueden improvisar, (...) si la persona que va a la negociación no ha sido preparada y no se le han trasladado los argumentos para defender las propuestas, va a ser muy difícil que consiga algo. Hay que tener muy claro el piso de la normativa,

cuáles son los problemas reales de salud que existen y que preocupan a la gente, cuáles son las soluciones a esos problemas, qué es lo que se desea. Poco a poco el discurso sindical sobre la salud laboral va impregnando al conjunto de la organización, por lo que cada vez las personas que negocian están mejor capacitadas para defenderse en las negociaciones de salud laboral”. Sobre esto, puntualiza que “puede ser una buena idea que junto con cada propuesta que se lleva a la comisión negociadora, se explique un poco el origen de la propuesta, los problemas que pretende solucionar, sus puntos de fuerza y de debilidad, y cualquier otra información que pueda ayudar a los negociadores para su defensa”.

A.4

- El presidente de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de la Metalurgia (CONSTRAMET), Horacio Fuentes, sobre la preparación de los CPHS, señala: “yo podría negociar hoy día con mi empleador (ni siquiera el Código Laboral de la dictadura lo prohibió) que el CPHS tuviera horas de trabajo para desempeñar su labor, cosa que hoy día no tiene. Hoy día tiene dos horas otorgadas por la ley para que se reúna el CP”. Y reflexiona: “¿qué sentido tiene que se reúna una vez al mes dos horas? Más allá que sea en la hora de trabajo, ¿qué sentido tiene si durante el mes lo único que ha hecho es detectar el incidente o el accidente que se generó? pero no tiene tiempo para ir detectando, ser preventivo”.

- ISTAS de España señala la existencia de “cláusulas que habilitan horas para que los/as delegados/as de prevención reciban formación. En este caso, más que de una mejora ‘neta’, se trata de una concreción de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que prevee el derecho de los delegados de prevención a la formación en horas que se consideran de trabajo”.
- Uno de los ejemplos a citar, se encuentra en el acuerdo en convenio IC-104 en el que se pacta “otorgar tiempos de permisos sindicales, con el objetivo de cumplir el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa”.

A.5

- Entre las cláusulas de IC evidenciadas por Pérez y Contador en 2014, se señala que, entre los pactos, se encuentran reuniones bimestrales entre el sindicato y el comité paritario para analizar el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa.
- Junto con lo anterior, la misma investigación arrojó datos sobre “Comisión de Prevención”, “Comisiones de ‘buen clima laboral’, ‘buenas relaciones laborales’, ‘Comisión de Salud’, ‘Comisión de Alimentación’.
- Además, la existencia de “reuniones bimestrales entre el sindicato y el comité paritario para analizar el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa” y “reuniones periódicas con el sindicato para analizar el clima laboral y el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en las faenas”. (Pérez y Contador, 2014).

- FENATRAOS considera que la mejor forma de trabajo es “una figura tripartita, [debido a que allí] el sindicato puede ejercer influencia. Nosotros respetamos mucho a los comités paritarios, pero nosotros tenemos la conciencia del trabajo con los trabajadores —que es un trabajo que sí podemos hacer y estamos preparados para ello— (...) pero le quitas la oportunidad a otros que sí se preparan (en referencia a los CPHS). Hay personas que son estudiosas del tema y se dedican, pero cuando el jefe acusa que están gastando mucho tiempo en eso, en ir a terreno, en ir a sus reuniones, ‘te corto en esta’ (...) entonces, como no tienen fuero, se restan. El que tiene fuero sí puede incidir; si no tiene, no lo consideran. Nosotros como organizaciones sindicales apoyamos siempre a los paritarios. Y si podemos generar que ellos vayan a cursos, no tenemos cuestionamiento en eso. Yo creo que si nos metemos nosotros le quitamos la posibilidad a una persona que estudia y se dedica sólo a ese tema, en vez de nosotros estar preocupados de la negociación colectiva, del viejo que echaron, lo que nos consume el día diariamente y dejamos de lado el tema de la salud y la seguridad. Entonces, es abarcar y no resolver”.
- Juana Cabezas, del sindicato Ritz Carlton, señala la necesidad de hacer “reuniones periódicamente —siempre y cuando el CP funcione— para lograr las mejoras que se esperan en la seguridad y bienestar de los trabajadores, hay muchos detalles. La gente que está en la recepción del *spa* no tienen sillas, no se está cumpliendo la ley de la silla. Ellos pidieron sillas, pero llevan dos meses esperando que llegue la silla. El CP lo pidió, incluso mostró modelo de sillas para que la persona estuviera en una posición cómoda. Pero aún están esperando que sea aprobada y comprada.”

- El instrumento revisado “IC-1376” señala como cláusula de higiene y seguridad que “la empresa entregará protocolo de higiene y seguridad a cada trabajador, elaborado por el comité paritario de higiene y seguridad, se realizarán charlas sobre temáticas relacionadas, 6 horas por semestre”.
- Eric Campos, propone “armar un comité de seguridad que permitan coordinar e implementar [actividades] conjuntas entre el sindicato y los comités paritarios” y, a propósito, “insisto entre los representante de los trabajadores y los comités paritarios, porque el comité paritario está compuesto por la otra parte de la empresa, generalmente tienen un rol de contención de los problemas que puedan surgir a partir de las faltas de fiscalización, más bien están ahí para controlar que no se desborde alguna denuncia”.

A.6

- ISTAS señala a partir de sus observaciones la importancia de la existencia de “delegados de prevención sectorial o territorial o de otras figuras que, supliendo a la debilidad o ausencia de los delegados de prevención, pueden asumir parte de sus funciones desde instancias externas a la empresa”. Señala el texto de 2004 que “la ley [española] no contempla su existencia, pero permite que se creen a través de la negociación colectiva. Normalmente, la facultad de designación de los delegados de prevención sectorial o territorial recae en las centrales sindicales firmantes del acuerdo. Este tipo de

cláusulas empiezan a ser bastante frecuentes.” Aplicable a lo contemplado en el Código del Trabajo chileno.

- Marcos Beas, presidente del sindicato de BancoEstado, señala la experiencia que ellos poseen mencionando que “la mayoría del país (refiriéndose a las sucursales de la empresa) está cubierta por una figura interna que a nosotros como sindicato nos interesa más que el CP, que son los delegados del personal y que asumen las labores que en otros lados las asume el CP.

A.7

- Eric Campos, al señalar los principales riesgos de su lugar de trabajo, indica: “nosotros quisiéramos, por ejemplo, mediciones específicas de condiciones de ruido en los trabajadores del metro, vibraciones o, en este caso, en condiciones más bien asociado al psicosocial. Ahí estamos al debe respecto de la discusión con la contraparte. (...) yo creo que faltan estudios cualitativos, respecto de los impactos psicosociales de algunas empresas, en particular las empresas de servicio de transporte público, estoy hablando del metro. Y yo creo que hablando a nivel nacional, desconozco la realidad, pero yo creo que todavía estamos en una fase de no aseguramiento de cantidades mínimas”.
- Patricio Brickle, de Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) señala que “en este minuto deberíamos estar todos, las mutuales, el Estado, volcados a entregarles herramientas a los dirigentes sindicales para que puedan entrar en este tema a discutir en igualdad de

condiciones, con conocimiento. El Estado lo está haciendo pero es muy lento. En esta área no tenemos que tacañar las lucas. ¿Cuándo queremos implementar la política? Lo antes posible”, en la que se observa la necesidad de que los trabajadores, como parte de la prevención, deben contar con herramientas para presentar con argumentos sus inquietudes.

A.8

- ISTAS señala, a raíz de las cláusulas de formación y capacitación para CPHS, que se incluyan algunas “que permiten que la formación sea impartida por entidades sindicales o elegidas por el delegado de prevención o que hacen referencias a acuerdos de ámbito autonómico que abordan a ese nivel los mecanismos consensuados de impartición de la formación en salud laboral”. Señala a propósito que “la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [de España] prevé que el empresario elija y determine la entidad que imparte la formación”.
- Entre las cláusulas encontradas por Pérez y Contador en 2014, se señala que un 4% incluye específicamente “Capacitación en SST”; sin embargo, no especifica sobre las entidades responsables de aquella actividad.
- Horacio Fuentes, de CONSTRAMET, señala que desde la perspectiva de los trabajadores “no tenemos las capacitaciones necesarias. La capacitación está monopolizada fundamentalmente por las mutualidades. No hay organismos que entreguen una capacitación laica, por así decirlo, en esta materia. Yo desconfío de esos cur-

sos porque son juez y parte”, complementando con la necesidad de contar con herramientas propias para formar y capacitar en SST.

A.9

- Manuel Ahumada, de CTC, en relación a la necesidad de fueros para miembros del CPHS, señala que “algunas veces, (...) cuando se elige un CP, el presidente de este es representante del empleador, por lo tanto el fuero lo tiene el representante del empleador”, sobre esto, “es necesario que el fuero deba tenerlo el representante de los trabajadores, porque es la única forma de poder asumir una posición defendiendo los intereses de los trabajadores sin los temores a que este sea perseguido o despedido. Pero el cómo están concebidos permite que el presidente tenga el fuero y no el representante de los trabajadores, sino el representante del empleador. Esa es una debilidad tremenda, porque eso no empodera a los trabajadores para poder efectivamente ser una contraparte en torno a la relación costo versus seguridad.
- El director nacional de ISL, Jaccob Sandoval, señala: “claramente tenemos una falencia sustancial allí. Y aquellos que ya tienen CP, la verdad es que entre sus facultades para efectos de ir analizando y evaluando cuáles son las condiciones en las que están sus propios compañeros de trabajo, se requiere tener más disponibilidad de tiempo y, por lo tanto, el tema de los fueros pasa a ser un tema relevante”.

- Desde Gerencia del Desarrollo de MUSEG se señaló que “en el Congreso se están discutiendo una serie de iniciativas que pretenden darle más atribuciones a los CP o cambiar ciertas condiciones en torno a los CP, en particular, por ejemplo, el tema de los fueros para los miembros de los CP. En principio todas esas iniciativas hay que estudiarlas, el punto es cómo las estudias para que realmente tengan un impacto. Si efectivamente el fuero va a generar un CP más eficiente, *ok*, revisémoslo”, esto a partir de la pregunta sobre atribuciones particulares para la buena gestión de CPHS.
- Horacio Fuentes, presidente CONSTRAMET, menciona “el rol que juega el CP, [en relación] a las tareas que les toca desarrollar es muy poco lo que hace. Es poco porque es una herramienta que es la única donde tienen participación los trabajadores pero que no está dotada de protección, de los fueros sindicales, no está dotada de tiempos, los dirigentes sindicales tenemos un tiempo en la ley para desarrollar nuestras tareas, los CP no lo tienen”.
- La OIT en su Perfil Nacional de SST de Chile elaborado en 2016, tras un proceso de consulta tripartita, ha apuntado a la necesidad de reflexionar sobre el papel de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pues si bien han realizado un papel destacado en las empresas, elogiado por la mayoría de los actores, su rol en tanto instancia de diálogo social bipartito podría ser reforzado, a fin de permitir una participación efectiva de los trabajadores en la adopción de medidas de prevención, y una colaboración con los mecanismos y recursos propios que las empresas habrían de poner al servicio de la prevención de riesgos. En este sentido, para que las funciones de los Comités Paritarios se ajusten a lo establecido en el Convenio núm. 155 (no

ratificado por Chile) habría que considerar otras facultades para tales Comités o sus integrantes, así como la extensión a todos los representantes de los trabajadores de las garantías de protección contra posibles medidas disciplinarias resultantes de acciones emprendidas justificadamente.

B.1

- Eric Campos, de Metro, al ser consultado por la existencia de un registro de accidentabilidad en la empresa de trenes subterráneos señala que sí, esta lleva estadísticas de accidentes ocurridos dentro de las actividades propias, pero sin embargo no es visible abiertamente: “tú lo puedes pedir pero no es visible”.
- Nuevamente en relación a los compromisos de la PNSST, uno que cruza registros y género exige “llevar registros de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia, prestaciones de la ley 16.744, diferenciados por género”.
- Juana Cabezas, de Ritz Carlton, al ser consultada señala que “ahora último cambiaron de mutual, así que pusieron un letrero grande con cuántos somos los trabajadores —cuántos días llevamos sin accidentes, cuántos llevamos hasta esta fecha—, pero anteriormente no se sabía”. Si bien es común observar estos letreros principalmente en rubros de construcción, metalurgia o industria, la recomendación debe especificarse señalando que el registro debe estar corroborado con la participación del sindicato y el CP.

B.2

- El convenio colectivo observado “IC-0713” incluye como acuerdo sobre licencias médicas que “la empresa se compromete a pagar los 3 primeros días de licencia que no cubra el sistema de salud, una vez al año”.
- En las cláusulas encontradas por Pérez y Contador (2014) se evidencia la presencia entre los categorizados de “Otros beneficios”: “Seguros de vida, de salud, de invalidez, de accidentes del trabajo, prestaciones médicas”.

C.1

- Nuevamente en Pérez y Contador (2014) “se remite a la obligación legal de entregar [EPP] y de los trabajadores de usarlos. No obstante hay cláusulas que establecen un cobro cuando existe pérdida o deterioro intencional de estos. Se especifican EPP, periodicidad de entrega y tipo de ropa o de EPP, algunos establecen que el OAS o el Comité Paritario deberá efectuar informe técnico. (71% de contratos).
- La investigación base de esta guía de recomendaciones, evidenció que el 88% de los instrumentos colectivos incluyen medidas para la entrega de EPP. No fue posible corroborar el porcentaje de ellos que incluyeron diferencias en los tipos de ropa dependiendo el sexo

y/o género de los trabajadores; sin embargo, producto de las entrevistas se evidencia la necesidad de satisfacer las necesidades particulares —físicas de quienes utilizan los EPP, incluidas personas en situación de discapacidad y mujeres.

C.2

- Claudio Reyes, de SUSESO, señala que “hay que hacer perfeccionamiento en el CP -en sus atribuciones, en sus potestades-, que puedan llegar a suspender faenas, que tengan un rol más proactivo en la investigación”
- Las cláusulas encontradas en Pérez y Contador señalan: “facultar al trabajador a NEGARSE a trabajar cuando existe peligro inminente” (8%).
- Horacio Fuentes: “yo le daría atribución al CP para que pueda parar la obra o faena siempre y cuando esté en peligro la vida de los trabajadores. En ese sentido, el CP debería tener la autoridad para poder hacer(lo).”
- El Artículo 13 del Convenio N° 155 de la OIT (1983) señala que “de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”. Este Artículo ha sido reconocido por la Ley 20.012 de junio de 2017 que introduce este derecho en el Código del Trabajo art. 184 bis.

C.3

- El “Principio G” de la PNSST señala necesaria la “integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas en situación de discapacidad”.
- ISTAS en el manual de negociación d 2004 señala: “el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (de España) resulta insatisfactorio, ya que reconoce el derecho a la movilidad por motivos de salud, y en definitiva a la adscripción a un puesto de trabajo lo más compatible posible con el estado de salud de cada persona, de manera muy cautelosa y poco ágil. Además, es llamativa —y peligrosa— la falta de coordinación de este artículo con las disposiciones relativas a incapacidades o despido objetivo por ineptitud sobrevenida. La negociación colectiva incide en la materia a través de diferentes cláusulas: a un nivel más elemental, preestableciendo ubicaciones más cómodas para los trabajadores de edad o menores o previendo una vigilancia de la salud más continua de los trabajadores especialmente sensibles; con más originalidad y valentía otras cláusulas intentan incidir en la misma esencia del artículo, facilitando la adaptación de los puestos, la reubicación de las personas e incluso intentando evitar los efectos negativos para el trabajador de la descoordinación de las disposiciones sobre inaptitudes”.
- Cabe mencionar que desde el 1 de febrero de 2018 entre en vigencia la Ley N° 21.015 —o Ley de Inclusión

Laboral— que entre las disposiciones señala que “los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad. / Respetar la dignidad de las personas con discapacidad eliminando la discriminación salarial. / Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad mental. / Prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad. / Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado”.

D.1

- El Principio “C” de PNSST señala explícitamente la obligación de construir los programas de SST en equidad e igualdad de género.

D.2

- El Código Laboral en el artículo N° 195 señala el derecho de descanso de maternidad anterior y ulterior al parto de las trabajadoras y/o de los padres; o bien, indica la prohibición de trabajar de las mujeres embarazadas y puérperas en periodo de descanso de maternidad. Además, el Artículo N° 196 señala cláusulas de prolon-

gación de descansos de maternidad de la trabajadora derivados de: enfermedades provocadas por el parto, alumbramientos fuera del periodo de descanso de maternidad, partos de dos o más niños, entre otros; y el N° 202 señala la prohibición de realizar trabajos perjudiciales para la salud de las mujeres embarazadas, ordenando su reubicación en otro puesto de trabajo.

D.3

- ISTAS de España señala: “la presencia de cláusulas que abordan la definición, gestión o represión de los problemas de acoso sexual se ha incrementado considerablemente en los últimos años. En muchos casos los convenios se limitan a señalar que dicha conducta es falta muy grave, conclusión idéntica a la que se podría llegar con el Estatuto de los Trabajadores en la mano. De mayor interés, a nuestro entender, resultan las cláusulas que tratan de avanzar en la definición correcta del problema y en las estrategias a desarrollar para prevenir su aparición o, cuando el acoso se ha materializado, lograr su cese inmediato y la protección de la víctima”.
- El mismo texto menciona: ”respecto de las definiciones parece un excelente punto de referencia la que contiene la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de tra-

bajo: «Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». El elemento definitorio es la percepción del sujeto pasivo, y sobre esta percepción debe basarse la definición”.

- Finalmente concluye “es importante subrayar que el rechazo no siempre se puede mostrar abiertamente, sobre todo cuando se trata de acoso sexual de intercambio, donde está en juego incluso el puesto de trabajo. Por ello es especialmente importante establecer un clima preventivo real, desde la organización del trabajo, que permita la rápida identificación desde las actitudes de repulsa social a este tipo de conductas, basándose por ejemplo, como recomienda la OIT, en una declaración de principios y unas acciones constantes y coordinadas de manifestación pública de tales principios.”

E.1

- Los Principios Generales de las Líneas Directrices de la OCDE Para Empresas Multinacionales señala que “las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas: 1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible. / 2.

Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida. / 3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables. / 4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados. / 5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias. / 6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial. / 7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad. / 8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación. / 9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa. / 10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresaria-

les, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices. / 11. Abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales desprendiéndose la posibilidad de igualar condiciones de SST de las empresas multinacionales con las legislaciones de origen.

E.2

- Eric Campos, de Metro, señala: “eso está cubierto para los de planta, eso que es mínimo a simple vista, no está cubierto para los del subcontrato, y yo identifico ahí una causal, un efecto de causa relacionado directamente a la organización de los trabajadores en la medida que haya organización, hay más protección”.
- FENATRAOS: “Ahora esto se ha reforzado con algunas otras leyes que han salido: la responsabilidad de la ley de subcontratación que traspasa esa responsabilidad a las empresas grandes”.
- ISTAS: “las buenas cláusulas encontradas en esta materia son anteriores al reciente Real Decreto 171/2004, que desarrolla reglamentariamente el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pese a ello, son cláusulas de hondo calado que mejoran la normativa actualmente vigente bien poniendo límites a la libertad empresarial de subcontratar, bien incrementando la responsabilidad de la empresa principal, bien concediendo mayores derechos a los representantes de los trabajadores”.

- El Principio “D” PNSST señala: “Universalidad e inclusión
ello implica que la política y las acciones derivadas de ésta, considerará a todos/as los/as trabajadores/as, ya sea, dependientes o independientes, del sector público o privado, sin discriminación.
- El Principio “E” PNSST finalmente menciona la “solidaridad en el aseguramiento de los riesgos laborales”.

BIBLIOGRAFÍA NORMATIVA

(Extraído de Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT 2016)

CÓDIGO DEL TRABAJO

El principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores es el Código del Trabajo, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2002 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. En él se contienen disposiciones sobre trabajo de menores (Capítulo II, Título I, Libro I); jornada de trabajo y descansos (Capítulo IV, Título I, Libro I); protección de los trabajadores (Título I, Libro II), relativas al trabajo agrícola (Capítulo II, Título II Libro I), protección a la maternidad (Título II, Libro II); seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de manera general, (Título III, Libro II); acoso sexual (Título IV, Libro II), protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual (Título V, Libro III); procedimiento de tutela de derechos fundamentales (Párrafo 6°, Capítulo II., Título I, Libro V).

El artículo 184 del citado Código, 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”.

Esta idea la recoge también el artículo 183-E, incorporado por la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, al señalar que “sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger

eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.

Por su parte, el artículo 183-A y B dispone la responsabilidad solidaria de la empresa principal por el incumplimiento por los contratistas de las obligaciones laborales y previsionales en favor de los trabajadores de aquellos, durante el tiempo en el cual prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En el artículo 153 del Código se establece la obligación de las empresas de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, para las empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes. El mismo artículo dispone que cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del Reglamento Interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

El artículo 179 incluye la obligación del empleador de capacitación ocupacional de sus trabajadores entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos que les permitan mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo.

El artículo 185 menciona que un reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres, añadiendo el artículo 186 la necesidad de que los trabajadores cuenten con un certificado médico de aptitud para traba-

jar en dichas industrias o faenas.

El artículo 187 señala que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

CÓDIGO SANITARIO

El Código Sanitario, aprobado por D.F.L. N° 725 de 1967, dedica el Título III de su Libro III (artículos 82 y siguientes) a la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, y exige la dictación de un Reglamento que comprenda normas referidas a: a) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general; b) las medidas de protección sanitaria y de seguridad que deben adoptarse en la extracción, elaboración y manipulación de substancias producidas o utilizadas en los lugares en que se efectúe trabajo humano; y c) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los equipos de protección personal y la obligación de su uso. A tales efectos, se dictó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo que desarrolla estas exigencias aprobado mediante Decreto Supremo N° 594, de 1999.

El Título II del Libro III del Código establece normas de salud, entre ellas las normas aplicables a las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, cualquiera sea la naturaleza de este, disponiendo el artículo 86 la competencia de los Servicios de Salud

(actuales SEREMI de Salud), para la autorización previa de instalaciones radiactivas (de 2ª y 3ª categorías, asimismo, el control de las instalaciones radiactivas y de los equipos generadores de radiaciones ionizantes; y la prevención de los riesgos derivados del uso y aplicación de las sustancias radiactivas y de las radiaciones ionizantes, respecto de las personas expuestas, del elemento que las genera y del medio ambiente).

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

El Artículo 84 señala que el Servicio Nacional de Salud podrá disponer el traslado de aquellas industrias o depósitos de materiales que, a su juicio, representen un peligro para la salud, seguridad y bienestar de la población.

Por su parte, el Art. 87 señala que el Servicio Nacional de Salud tendrá a su cargo la recopilación y análisis de los datos estadísticos referentes a los accidentes y enfermedades profesionales, los que le deberán ser proporcionados por el empleador, en la forma y con la periodicidad que él señale. Las enfermedades profesionales serán notificadas por el médico que las constate, en la forma y condiciones que el Servicio Nacional de Salud establezca. También, deberá notificar las afecciones que puedan derivarse de intoxicaciones producidas por el uso de plaguicidas o productos fitosanitarios, de acuerdo con la responsabilidad médica establecida en el Decreto Supremo N° 88 de 2004 del Ministerio de Salud que aprueba Reglamento de notificación obligatoria de las intoxicaciones agudas con pesticidas.

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

Finalmente, el Art. 178 faculta a la autoridad sanitaria a ordenar en casos justificados la clausura, prohibición de funcionamiento de casas, locales o establecimientos, paralización de faenas, decomiso, destrucción y desnaturalización de productos. Estas medidas podrán ser impuestas por el ministro de fe, con el solo mérito del acta levantada, cuando exista un riesgo inminente para la salud, de lo que deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo. Le suma a las facultades referidas en el Artículo 65 de la Ley 16.744.

LEY DEL 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, en torno a la Ley N° 16.744, que estableció un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Las principales características de este seguro 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 ga-

nancia 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.
- Las contingencias cubiertas son los accidentes del trabajo y las 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.
- Este seguro 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).
- El seguro se financia con cargo a cotizaciones que deben efectuar las empresas, fijadas como porcentaje de las remuneraciones de los trabajadores. Existe una cotización básica uniforme para todas las empresas (0.9%), una cotización extraordinaria (0.05%) y una cotización adicional diferenciada, por riesgo presunto (asociado a la actividad económica que realiza la entidad empleadora) o riesgo efectivo (determinado en base a los días perdidos, las invalidez y las muertes causadas por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales).

El Título VII de la Ley N° 16.744 establece obligaciones tanto para los empleadores y trabajadores como

para los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materias preventivas.

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 al que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

Este mismo artículo indica que los organismos administradores deben prescribir directamente a las empresas o 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.

En este sentido, la ley establece que dichas entidades, en su calidad de gestoras del seguro respecto de sus empresas afiliadas, deben realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en sus empresas adheridas. Esta obligación de asistencia técnica se extiende también a las empresas con administración delegada, así como a los Departamentos de Prevención de Riesgos, a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a los supervisores y líneas de administración técnica y a los trabajadores (Artículo 12 letra c y 72 letra b de la Ley N° 16.744).

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 em-

presa, 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 cien 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.

Por último, el Artículo 66 bis incorpora la obligación de implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para aquellos empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, cuando en su conjunto el total de trabajadores, cualquiera que sea su dependencia, sea superior a cincuenta.

OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se presentan a continuación otras normas de seguridad y salud en el trabajo, agrupadas en 5 grandes materias: en primer lugar, aquellas referidas a las instituciones relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo; en segundo lugar, las normas básicas de aplicación general; en tercer lugar, las normas sobre condiciones en los lugares de trabajo; en cuarto lugar, normas sobre sectores, riesgos y actividades específicas; y, por último, las Circulares y Resoluciones.

Normas sobre institucionalidad

- Decreto N° 100, de 22 de septiembre de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto

refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.

- Decreto con Fuerza de Ley N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda. Crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con dos Subsecretarías y el Ministerio de Salud Pública.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud. Fija el texto refundido coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y 18.469.
- Ley N° 16.395, de 1965. Fija el Texto Refundido de la Ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.
- Decreto Ley N° 3.525, de 1980, del Ministerio de Minería. Crea el Servicio Nacional de Geología y Minería.
- Ley 18.410, de 1985. Crea la Superintendencia de Electricidad y Combustibles.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 292, de 1953. Aprueba la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- Ley N° 18.755, de 1988. Establece normas sobre el servicio agrícola y ganadero
- Ley N° 16.319, de 1965. Crea la Comisión Chilena de Energía Nuclear.
- Ley N° 16.752, de 1968. Fija la organización y funciones y establece disposiciones generales a la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Normas básicas de aplicación general

- Artículo 5 inciso primero y Título I del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002. Fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Ley N° 19.345 de 1994. Dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a los trabajadores del sector público que señala.
- Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo N° 109, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 16.744, que estableció el Seguro Social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades.
- Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
- Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de comités paritarios de higiene y seguridad.
- Decreto Supremo N° 168, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad sector público.
- Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación de Artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

- Decreto Supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Condiciones en los lugares de trabajo

- Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Ley N° 20.001 de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Regula el peso máximo de carga humana, modificada por la Ley 20.949 de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto Supremo N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley 20.001 que Regula el Peso Máximo de Carga Humana.
- Decreto Supremo N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud. Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal Contra Riesgos Ocupacionales.
- Decreto Supremo N° 173, de 1982, del Ministerio de Salud. Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de los Elementos de Protección Personal Contra Riesgos Ocupacionales.
- Ley N° 19.404, de 1995. Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500 de 1980 y dicta normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados.
- Decreto Supremo N° 735 de 1969, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de los Servicios de Agua destinados al Consumo Humano.
- Decreto Supremo N° 144, de 1985, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento para la Producción, Distribución, Expendio y Uso de los Solventes Orgánicos Nocivos para la Salud.

- Ley N° 19.419, de 1995. Regula actividades que indica relacionadas con el Tabaco.
- Decreto Supremo N° 374, de 1997, del Ministerio de Salud. Establece el límite máximo permisible de plomo en pinturas, barnices y materiales similares de recubrimiento de superficies.
- Decreto Supremo N° 656, de 2000, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento que prohíbe el uso del asbesto en los productos que indica.
- Decreto Supremo N° 148, de 2003, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.
- Decreto Supremo N° 50, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece las actividades peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de 18 años de edad.
- Decreto Supremo N° 10, de 2010, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias, Ambientales y de Seguridad Básicas en Locales de Uso Público.
- Decreto Supremo N° 10, de 2012, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de Calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua.
- Decreto Supremo N° 122, de 2014, del Ministerio de Salud. Modifica el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, incorporando el Artículo 65 bis, que prohíbe el uso de chorro de arena en seco como método de limpieza abrasiva, y el Artículo 65 ter que establece que la autoridad sanitaria podrá autorizar el uso del proceso de limpieza abrasiva con chorro de arena en seco cuando el interesado acredite, mediante los antecedentes que se especifican, que no existe factibilidad técnica para remplazarlo inmediatamente por otro sistema o material.

- Decreto Supremo N° 123, de 2014, del Ministerio de Salud. Modifica el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, introduciendo ajustes a diversas disposiciones. Se actualiza el título IV sobre la Contaminación Ambiental por agentes químicos, particularmente los límites permisibles y la jornada de trabajo para efectos de exposición, considerando una jornada ordinaria de 45 horas semanales. Además, se ajustan disposiciones referidas a las condiciones de habitabilidad en campamentos, almacenamiento de sustancias químicas, la revisión cada cinco años de los límites de tolerancia biológica, la calidad de los elementos de protección personal y el énfasis de controlar los riesgos en la fuente.
- Decreto Supremo N° 10, de 2014, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de Calderas, autoclaves y equipos que utilizan vapor de agua.
- Decreto Supremo N° 43, de 2016, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas.

Normativa sobre sectores, riesgos y actividades específicas

Sector agrícola:

- Ley N° 20.308 de 2008 sobre protección de los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.
- Decreto Supremo N° 20, de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada.
- Decreto Supremo N° 88, de 2004, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de notificación obligatoria de intoxicaciones agudas por pesticidas.
- Decreto Supremo N° 54, de 2009, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento que prohíbe el empleo de lin-

dano, y de hexaclorociclo hexano en plaguicidas de uso sanitario y doméstico y en fármacos.

- Decreto Supremo N° 5, de 2010, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento sobre aplicación aérea de plaguicidas.
- Decreto N° 157, de 2005, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento de pesticidas de uso sanitario y doméstico.
- Decreto Supremo N° 158, de 2014, del Ministerio de Salud. Aprueba el Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.
- Decreto Supremo N° 120, de 2014, del Ministerio de Salud. Modifica el Decreto N° 5 de 2010, del Ministerio de Salud, por el que se aprueba el Reglamento sobre aplicación aérea de plaguicidas. Regula las condiciones en que se efectúan las aplicaciones por vía aérea de plaguicidas de modo de proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, como de la población en general.

Sector transporte:

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2007, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija el Texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley del Tránsito.
- Decreto Supremo N° 1, de 1994, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Dispone medidas aplicables a vehículos de servicios de locomoción colectiva urbana en ciudades que indica y modifica Decreto N° 168, de 1993.
- Decreto Supremo N° 12, de 1999, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija la antigüedad máxima a los minibuses que realizan servicios de transporte público de pasajeros y otorga facultad que indica.
- Decreto Supremo N° 22, de 2006, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Dispone requisitos

que deben cumplir los sistemas de frenos, luces, señalizadores, aparatos sonoros, vidrios, dispositivos de emergencia y rueda de repuesto con que deben contar los vehículos motorizados, fija características a casco para ciclistas y reglamenta uso de teléfono celular en vehículos motorizados.

- Decreto Supremo N° 26, de 2000, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece elementos de seguridad aplicables a vehículos motorizados.

- Decreto Supremo N° 30, de 1985, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece los requisitos que deben cumplir los cinturones de seguridad empleados en los asientos delanteros de los vehículos que indica.

- Decreto Supremo N° 33 de 1997, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Reglamenta el procedimiento de fiscalización de conductores bajo la influencia del alcohol.

- Decreto Supremo N° 39 de 1985, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento de escuela de conductores.

- Decreto Supremo N° 75 de 1987, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece condiciones para el transporte de carga que se indica.

- Decreto Supremo N° 80 de 2004, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Reglamenta el transporte privado remunerado de pasajeros, modifica el Decreto Supremo N° 212 de 1992, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios nacionales de transporte público de pasajeros y deja sin efecto decreto que indica.

- Decreto Supremo N° 94 de 1985, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba la política nacional de terminales para servicios de locomoción colectiva no urbana.

- Decreto Supremo N° 104 de 1998, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece normas y procedimientos que regulan los procesos de licitación a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 19.542.
- Decreto Supremo N° 122 de 1991, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija requisitos dimensionales y funcionales a vehículos que presten servicios de locomoción colectiva urbana que indica.
- Decreto Supremo N° 151 de 2000, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento de estándares técnicos y de uso para los equipos de registro de infracciones.
- Decreto Supremo N° 156 de 1990, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento sobre revisiones técnicas y la autorización y funcionamiento de las plantas revisoras.
- Decreto Supremo N° 163 de 1984, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento de los servicios de transportes por calles y caminos.
- Decreto Supremo N° 170 de 1986, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento para el otorgamiento de licencias de conductor.
- Decreto Supremo N° 175 de 2006, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Fija condiciones de seguridad y criterios de construcción a carrocerías de buses destinados a prestar servicios interurbanos de transporte público de pasajeros.
- Decreto Supremo N° 212 de 1992, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros.
- Decreto Supremo N° 251 de 1999, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece normas para la escuela de conductores profesionales, clase A.

- Decreto Supremo N° 298 de 1995, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Aprueba el Reglamento para el transporte de sustancias peligrosas por calles y caminos.
- Decreto Supremo N° 300 de 1995, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece requisitos de antigüedad máxima a vehículos motorizados de carga que indica.

Electricidad y combustibles:

- Decreto con Fuerza de Ley N° 323, de 1931, del Ministerio del Interior. Aprueba la Ley de servicios de gas.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 4/20.018, de 2007, del Ministerio de Economía. Fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Minería, de 1982, Ley General de Servicios Eléctricos, en materia de energía eléctrica.
- Decreto Supremo N° 327, de 1997, del Ministerio de Minería. Aprueba el Reglamento de la Ley General de Servicios Eléctricos.
- Decreto Supremo N° 119, de 1989, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción. Aprueba el Reglamento de sanciones en materia de electricidad y combustibles.
- Decreto Supremo N° 191, de 1996, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción. Aprueba el Reglamento de instaladores de gas.
- Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía. Reglamenta normas sobre extintores portátiles.
- Decreto Supremo N° 298, de 2006, del Ministerio de Economía. Aprueba el Reglamento para la certificación de productos eléctricos y de combustibles.
- Decreto Supremo N° 66, de 2007, del Ministerio de Economía. Aprueba el Reglamento de instalaciones interiores y medidores de gas.

- Decreto Supremo N° 160, de 2009, del Ministerio de Economía. Aprueba el Reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.
- Decreto Supremo N° 226, de 1982, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija los requisitos de seguridad para instalaciones y locales de almacenamiento de combustibles.
- Decreto Supremo N° 67, de 2011, del Ministerio de Energía. Aprueba el Reglamento de seguridad de plantas de gas natural licuado.
- Decreto Supremo N° 280, de 2010, del Ministerio de Economía. Aprueba el Reglamento de seguridad para el transporte y distribución de gas de red.

Sector marítimo, pesquero y acuícola:

- Decreto Ley N° 2.222 de 1978, del Ministerio de Defensa Nacional. Sustituye la Ley de Navegación y establece que todas las actividades concernientes a la navegación o relacionadas con ella, se rigen por esta ley.
- Ley N° 18.892 de 1989. Aprueba la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- Decreto Fuerza Ley N° 5, de 1983, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción. Fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 34, de 1931, que legisla sobre la industria pesquera y sus derivados.
- Decreto Supremo N° 430, de 1991, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción. Fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.892, de 1989 y sus modificaciones, Ley General de Pesca y Acuicultura.
- Decreto Supremo N° 90, de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el Texto refundido, coor-

dinado y sistematizado del Reglamento sobre trabajo portuario.

- Decreto Supremo N° 49, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento del curso básico de seguridad de faenas portuarias.
- Decreto Supremo N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento de trabajo a bordo en naves de la marina mercante nacional.
- Decreto Supremo N° 752 de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por Decreto Supremo N° 302, de 2 de abril de 1966.
- Decreto Supremo N° 319 de 2001, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento para el equipamiento de los cargos de cubierta de las naves y artefactos navales.
- Decreto Supremo N° 146 de 1987, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento para la construcción, reparaciones y conservación de las naves mercantes y especiales mayores y de artefactos navales, sus inspecciones y su reconocimiento.
- Decreto Supremo N° 1.340 de 1941, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento general de orden, seguridad y disciplina en las naves y litoral de la República.
- Decreto Supremo N° 248 de 2004, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento sobre el reconocimiento de naves y artefactos navales.

Sector minero:

- Decreto Supremo N° 72 de 1985, del Ministerio de Minería. Aprueba el Reglamento de Seguridad Minera.

- Decreto Supremo N° 248, de 2006, del Ministerio de Minería. Aprueba el Reglamento para la Aprobación de Proyectos de Diseño, Construcción, Operación y Cierre de los Depósitos de Relaves.
- Decreto Supremo N° 73, de 1991, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento Especial de Explosivos para las Faenas Mineras.
- Decreto Supremo N° 185, de 1991, del Ministerio de Minería. Aprueba el Reglamento para el Funcionamiento de Establecimientos Emisores de Anhídrido Sulfuroso, Material Particulado y Arsénico.

Sector aeronáutico:

- Ley N° 18.916, de 1990. Aprueba el Código Aeronáutico.
- Decreto Supremo N° 270, de 1996, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento de Aeronavegabilidad.
- Decreto Supremo N° 34, de 2007, del Ministerio de Defensa Nacional. Crea el Comité Nacional de Seguridad de la Aviación Civil.
- Decreto Supremo N° 216, de 2003, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento sobre investigación de accidentes e incidentes de aviación.

Radiaciones ionizantes:

- Ley N° 18.302, de 1984, Ley de Seguridad Nuclear.
- Decreto Supremo N° 133 de 1984, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines.
- Decreto Supremo N° 3, de 1985 del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento de protección radiológica.
- Decreto Supremo N° 12, de 1985, del Ministerio de Mine-

ría. Reglamento para el Transporte Seguro de Materiales Radiactivos.

- Decreto Supremo N° 87, de 1985, del Ministerio de Minería. Reglamento de protección física de las instalaciones y de los materiales nucleares.

Trabajo en régimen de subcontratación:

- Ley N° 20.123 de 2006. Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.
- Decreto Supremo N° 76, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación del Artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.

Incorporación de trabajadores independientes:

- Artículos 88 y 89 de la Ley N° 20.255, de 2008, que establece la reforma previsional. Incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744. Estos artículos fueron modificados por la Ley N° 20.894, de 2016.
- Decreto Supremo N° 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744.

Circulares y resoluciones:

- Resolución Exenta N° 268, de 3 de Junio de 2015, del Ministerio de Salud. Actualiza el Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice.

- Resolución Exenta N° 364, de 1 de Junio de 2015, del Ministerio de Salud. Aprueba el uso indistintamente de la radiografía de tórax digital y de la radiografía análoga para la evaluación médico legal de los trabajadores expuestos a agentes causantes de neumoconiosis.
- Circular N° 3.127, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Instruye sobre difusión de requisitos para acceder a rebaja de la tasa de cotización adicional según el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y medios para acreditar su cumplimiento.
- Circular N° 3.136, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Normas sobre gestión de riesgos aplicables a las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744.
- Circular N° 3.144, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, respecto a la entrega de información, comunicación y difusión del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Circular N° 3.146, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT). Imparte instrucciones para la remisión de información asociada a la resolución de incapacidad permanente (REIP) de la Ley N° 16.744. Complementa Circulares N° 2582, de 18 de noviembre de 2009, N° 2717, de 28 de febrero de 2011, N° 2806, de 23 de enero de 2012 y N° 2928, de 9 de mayo de 2013.
- Circular N° 3.154, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social (modificada por la Circular N° 3.221, de 2016). Accidentes de trayecto. Refunde Circulares N° 1.900, 2.302 y el Título 5.1.3 de la Circular N° 2.283, e imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744.

- Circular N° 3.167, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Instruye a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, sobre el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales.
- Circular N° 3.169, de 2015, imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, respecto de los acuerdos de directorio.
- Circular N° 3.170, de 2015, imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, respecto a la devolución de cotizaciones pagadas en exceso o enteradas erróneamente por las entidades empleadoras y los trabajadores independientes voluntarios.
- Circular N° 3.193, de 2015, de la Superintendencia de Seguridad Social. Plan Anual de Prevención de Riesgos para el año 2016. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744.
- Circular N° 3.211, de 2016, de la Superintendencia de Seguridad Social. Establece bases para el desarrollo de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Circular N° 3.219, de 28 de marzo de 2016, organismos administradores de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones sobre la gestión de consultas y reclamos.
- Circular N° 3.236, de 2016, regula el otorgamiento de incentivos para promover la afiliación y la mantención de entidades empleadoras adherentes en las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 y en el Instituto de Seguridad Laboral.
- Circular N° 3.240, de 2016, imparte instrucciones sobre medidas de transparencia que las mutualidades de empleadores de la ley n° 16.744 deben adoptar.

- Circular N° 3.243, de 2016. Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 sobre la metodología de evaluación e intervención en riesgo psicosocial laboral.
- Circular N° 3.244, de 2016, imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a las entidades que participan en la administración del régimen de salud común para la calificación de patologías y aplicación del Artículo 77 bis de la Ley N° 16.744. Deroga y reemplaza la Circular 2.229, de 2005.
- Circular N° 3.249, de 2016, imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto de las obligaciones impuestas por el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Circular N° 3.250, de 7 2016, imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, respecto al otorgamiento y pago de las prestaciones económicas.

HOJA DE APUNTES

CUT *Chile*