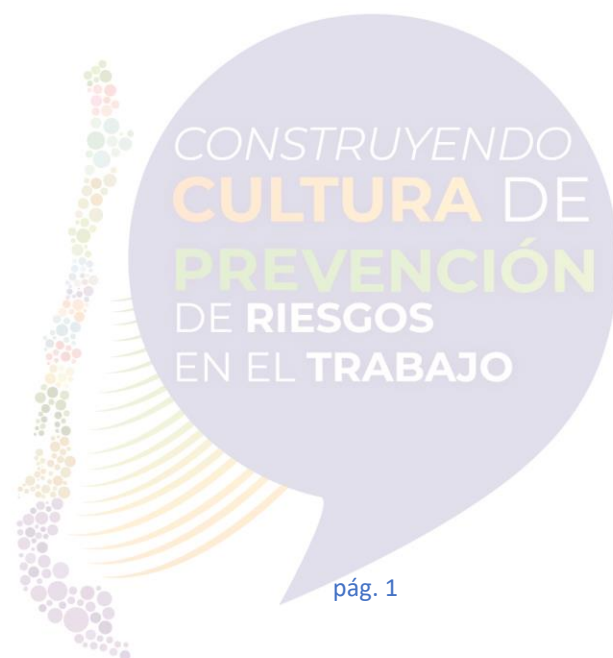




**“Análisis, sistematización, caracterización y consolidación del diálogo social tripartito y regional para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)”**

**INFORME NACIONAL**



## RESUMEN

El año 2011 el país ratifica el Convenio N° 187 (C187) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, comprometiéndose a desarrollar e implementar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que deberá ser examinada periódicamente en consulta con las organizaciones más representativa de empleadores/as y trabajadores/as.

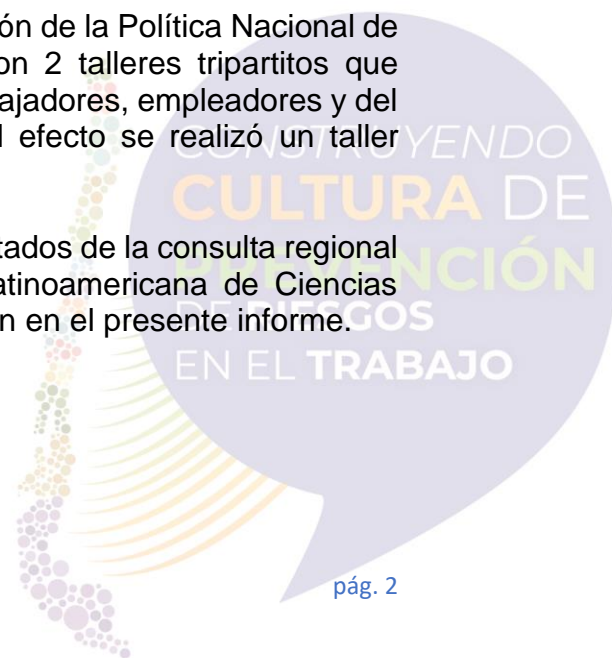
En este contexto, el año 2016, a través de un proceso de diálogo tripartito, tanto a nivel nacional como regional, se elaboró la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que fue aprobada mediante D.S. N° 47/2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que debería ser revisada cada cuatro años, correspondiendo su revisión en el mes de septiembre de 2020. No obstante, por efectos de la pandemia por COVID-19, mediante D.S. N° 47/2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se prorrogó su revisión para el año 2022.

Por otra parte, con fecha 12 de enero de 2023 el Comité de Ministros/as para la Seguridad y Salud en el Trabajo, acordó iniciar el proceso tripartito de formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería, teniendo a la vista el anuncio del Presidente de la República del proceso de consultas para la ratificación del Convenio N° 176 de la OIT, sobre seguridad y salud en las Minas que exige se formule, aplique y revise periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la minería.

Con fecha 30 de marzo de 2023, en dependencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se realizó un taller tripartito en el que se sancionó y aprobó la metodología de consulta nacional y regional para actualizar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como para elaborar el informe para la propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería, en el que participaron miembros de las organizaciones más representativas de empleadores, trabajadores y de organismos del Estado relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

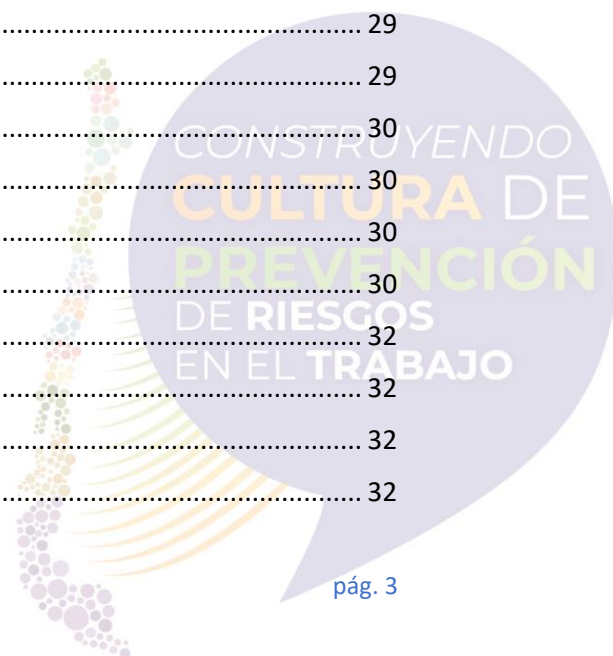
Para efectos de la elaboración del informe de formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería (PNSST), se realizaron 2 talleres tripartitos que contaron con la participación de representantes de trabajadores, empleadores y del Estado en cada una de las 16 regiones del país. Al efecto se realizó un taller presencial y un taller virtual.

El análisis, sistematización y consolidación de los resultados de la consulta regional fue realizado por el Equipo TEES de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile), cuyos resultados se entregan en el presente informe.



## INDICE

PRESENTACIÓN .....	8
1. CARACTERÍSTICAS DE LA METODOLOGÍA DE CONSULTA PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	9
1.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES DE CONSULTA PRESENCIAL .....	11
a) Objetivo general.....	11
b) Objetivos específicos .....	11
c) Etapas de los talleres presenciales .....	12
1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES VIRTUALES (FASE V).....	14
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE FORMULACION DE LA PNSSM.....	18
2.1. Talleres presenciales (Fase III) .....	18
2.2. Talleres virtuales (Fase V). .....	22
3. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA PNSST .....	26
3.1. RESPETO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL .....	26
3.1.1 Texto Original.....	26
3.1.2 Discusión para modificaciones .....	26
3.1.3 Redacción final.....	27
3.2. DESARROLLO DE UN ENFOQUE PREVENTIVO.....	27
3.2.1 Texto Original.....	27
3.2.2 Discusión para modificaciones .....	27
3.2.3 Redacción final.....	29
3.3. EQUIDAD DE GÉNERO.....	29
3.3.1 Texto Original.....	29
3.3.2 Discusión para modificaciones .....	29
3.3.3 Redacción final.....	30
3.4. UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN .....	30
3.4.1 Texto Original.....	30
3.4.2 Discusión para modificaciones .....	30
3.4.3 Redacción final.....	32
3.5. SOLIDARIDAD.....	32
3.5.1 Texto Original.....	32
3.5.2 Discusión para modificaciones .....	32



3.5.3 Redacción final.....	33
3.6. PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL.....	33
3.6.1 Texto Original.....	33
3.6.2 Discusión para modificaciones.....	33
3.6.3 Redacción final.....	34
3.7. INTEGRALIDAD.....	34
3.7.1 Texto Original.....	34
3.7.2 Discusión para modificaciones.....	34
3.7.3 Redacción final.....	35
3.8. UNIDAD Y COORDINACIÓN.....	35
3.8.1 Texto Original.....	35
3.8.2 Discusión para modificaciones.....	36
3.8.3 Redacción final.....	36
3.9. MEJORA CONTINUA.....	37
3.9.1 Texto Original.....	37
3.9.2 Discusión para modificaciones.....	37
3.9.3 Redacción final.....	37
3.10. RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE RIESGOS.....	38
3.10.1 Texto Original.....	38
3.10.2 Discusión para modificaciones.....	38
3.10.3 Redacción final.....	39
4. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA PNSST.....	39
4.1. DESARROLLAR Y PROMOVER UNA CULTURA PREVENTIVA.....	39
4.1.1 Texto Original.....	39
4.1.2 Discusión para modificaciones.....	39
4.1.3 Redacción final.....	41
4.2. PERFECCIONAR EL MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	41
4.2.1 Texto Original.....	41
4.2.2 Discusión para modificaciones.....	42
4.2.3 Redacción final.....	43
4.3. FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD FISCALIZADORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	44
4.3.1 Texto Original.....	44



4.3.2	Discusión para modificaciones .....	44
4.3.3	Redacción final.....	45
4.4.	GARANTIZAR LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS PRESTACIONES OTORGADAS POR LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	46
4.4.1	Texto Original.....	46
4.4.2	Discusión para modificaciones.....	46
4.4.3	Redacción final.....	48
4.5.	PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	48
4.5.1	Texto Original.....	48
4.5.2	Discusión para modificaciones.....	49
4.5.3	Redacción final.....	50
4.6.	DISMINUIR LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	51
4.6.1.	Texto original.....	51
4.6.2.	Discusión para modificaciones.....	51
4.6.3.	Redacción final .....	52
4.7.	PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES INFORMALES A LA SEGURIDAD SOCIAL .....	52
4.7.1.	Texto original.....	52
4.7.2.	Discusión para modificaciones.....	52
4.7.3.	Redacción final .....	54
5.	PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA PNSST.....	54
5.1.	MARCO NORMATIVO, FISCALIZACIÓN Y CONTROL EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	54
5.1.1.	Texto original.....	54
5.1.2.	Discusión para modificaciones.....	55
5.1.3.	Redacción final .....	56
5.2.	PROMOCIÓN, DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA .....	57
5.2.1.	Texto original.....	57
5.2.2.	Discusión para modificaciones.....	57
5.2.3.	Redacción final .....	58
5.3.	DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN SEGURIDAD, SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO .....	58
5.3.1.	Texto original.....	58



5.3.2. Discusión para modificaciones.....	59
5.3.3. Redacción final .....	59
<b>6. RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>60</b>
6.1. ROL DEL GOBIERNO .....	60
6.1.1. Texto original.....	60
6.1.2. Discusión para modificaciones.....	61
6.1.3. Redacción final .....	62
6.2. ROL DE EMPLEADORES.....	63
6.2.1. Texto original.....	63
6.2.2. Discusión para modificaciones.....	64
6.2.3. Redacción final .....	66
6.3 ROL DE TRABAJADORES.....	66
6.3.1. Texto original.....	66
6.3.2. Discusión para modificaciones.....	67
6.3.3. Redacción final .....	68
6.4. ROL DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES.....	68
6.4.1. Texto original.....	68
6.4.2. Discusión para modificaciones.....	69
6.4.3. Redacción final .....	71
<b>7. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LAS COMPROMISOS DE EMPLEADORES/AS, TRABAJADORES/AS, DEL ESTADO Y DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY 16.744 .....</b>	<b>72</b>
7.1. COMPROMISOS DE LOS EMPLEADORES.....	72
7.2. COMPROMISOS DE LOS TRABAJADORES .....	74
7.3. COMPROMISOS DEL ESTADO.....	75
7.4. COMPROMISOS DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES.....	77
<b>8. CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE DEBERÍA CONSIDERAR LA PNSST .....</b>	<b>78</b>

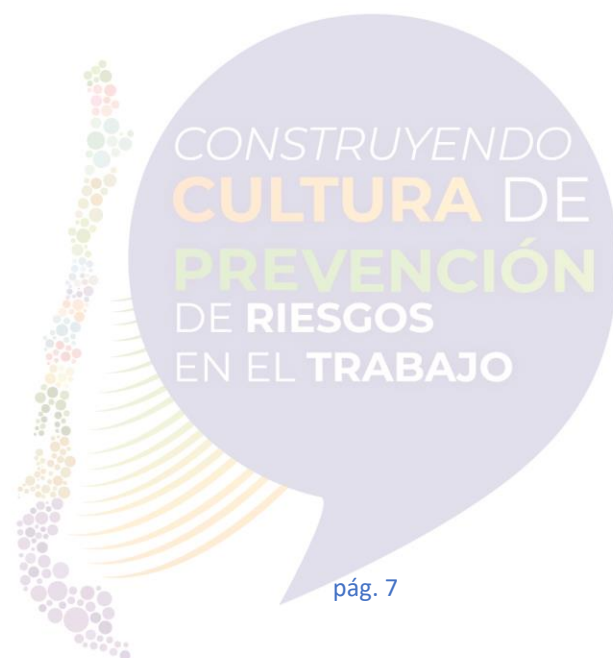


## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Instituciones participantes .....	10
Figura 2 Fases de la elaboración del informe para la PNSST .....	10
Figura 3 Equipos regional y central .....	12
Figura 4 Equipos regional y central .....	16
Figura 5 Encuesta de validación informe regional PNSST .....	17

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de participantes según región. Talleres Presenciales .....	18
Gráfico 2 Distribución de participantes según sexo. Talleres presenciales .....	19
Gráfico 3 Distribución de participantes según pertenencia a pueblos originarios y situación de discapacidad. Talleres presenciales.....	19
Gráfico 4 Distribución de participantes según estamentos.....	20
Gráfico 5 Distribución de participantes por tamaño de empresa. Taller presencial	21
Gráfico 6 Distribución de participantes por Sector económico. Taller presencial..	22
Gráfico 7 Distribución de participantes por Región. Talleres virtuales .....	23
Gráfico 8 Distribución de participantes según estamento y región.....	24
Gráfico 9 Distribución de participantes que respondieron la .....	25





## PRESENTACIÓN

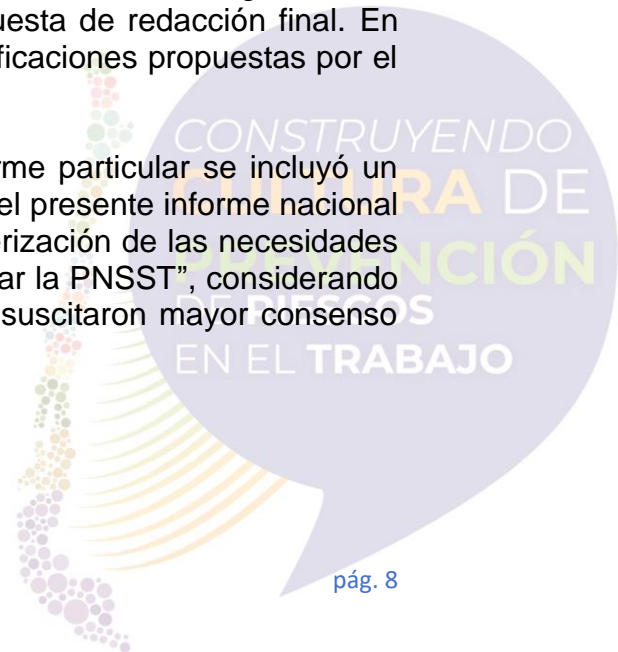
El presente informe ofrece una sistematización, caracterización y consolidación de los resultados generales del proceso de elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). Para este fin, en el texto del informe se condensan las visiones entregadas por los actores tripartitos durante los talleres regionales presenciales y virtuales que se desarrollaron entre abril y julio 2023 en las 16 regiones del país.

En el primer capítulo del informe se presenta un resumen de la metodología utilizada para llevar a cabo el proceso de consulta tripartita, detallando las distintas fases en que esta se articuló, así como el calendario y materiales utilizados. En el segundo capítulo se presenta una caracterización de los participantes del proceso de consulta, a nivel nacional y regional.

Los capítulos siguientes presentan una sistematización de los principales temas que fueron objeto de discusión durante los talleres regionales: propuesta de actualización o modificación de los principios de la PNSST (capítulo 3), propuesta de actualización o modificación de los objetivos de la PNSST (capítulo 4), propuesta de actualización o modificación de los ámbitos de acción de la PNSST (capítulo 5), propuesta de actualización o modificación de las responsabilidades de empleadores/as, trabajadores/as, del Estado y de los organismos administradores de la Ley 16.744 (capítulo 6), propuesta de actualización o modificación de los compromisos de empleadores/as, trabajadores/as, del Estado y de los organismos administradores de la Ley 16.744 (capítulo 7), y Caracterización de las necesidades en seguridad y salud en el trabajo que debería considerar la PNSST (capítulo 8).

Los talleres tripartitos desarrollados en la totalidad de las regiones de Chile permiten, en primer lugar, capturar los cambios que deberá considerar el proceso de actualización desde la perspectiva de sus principales actores. Por este motivo, en los capítulos del 3 al 7 se delinea una propuesta respecto de la forma que ha de tomar la redacción de cada uno de los apartados de la PNSST tomando en cuenta las visiones y conceptos que fueron sintetizados en cada región. Para eso cada capítulo se estructura en tres apartados distintos: la presentación del texto original de la PNSST; una síntesis de la discusión nacional; la propuesta de redacción final. En este último apartado se destacan en color rojo las modificaciones propuestas por el equipo consultor.

Finalmente, para cada una de las regiones en su informe particular se incluyó un apartado que consideró las necesidades regionales: en el presente informe nacional estas se incorporan en el capítulo final titulado “Caracterización de las necesidades en seguridad y salud en el trabajo que debería considerar la PNSST”, considerando aquellas más transversales al territorio nacional y que suscitaron mayor consenso entre los asistentes.



## 1. CARACTERÍSTICAS DE LA METODOLOGÍA DE CONSULTA PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el propósito de desarrollar el proceso de actualización de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST) inspirado en la práctica efectiva del diálogo social y del tripartismo, según los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Minería consensuaron una metodología de trabajo consistente en distintas etapas, las que fueron sancionadas de forma tripartita, siendo estas:

a) Fase I. Presentación de la propuesta de Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Chile. El día 9 de marzo del presente año, se llevó a cabo un primer taller tripartito en dependencias de la OIT, en el cual se presentó la propuesta de Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que contiene un exhaustivo análisis documental y de visiones de los actores tripartitos respecto del “estado del arte” del Sistema Nacional de SST en el país.

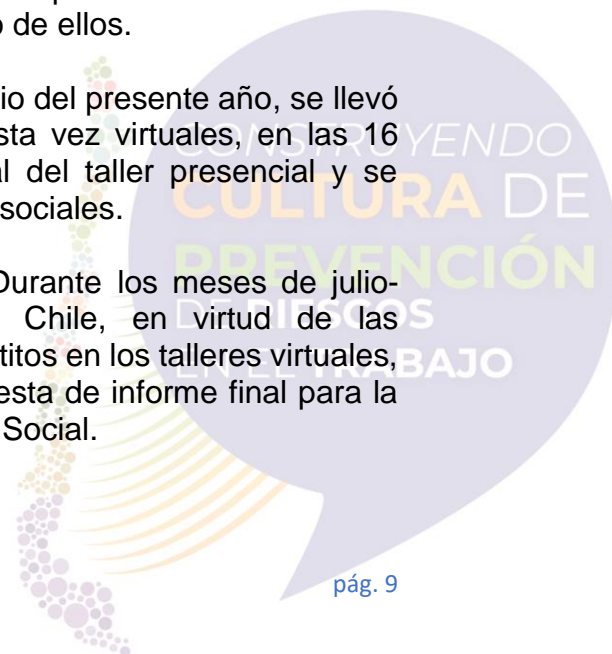
b) Fase II. Taller de consulta sobre la metodología. El 30 de marzo del presente año, en dependencias de la OIT, se realizó un taller tripartito en el que se sancionó el cronograma de trabajo y la metodología que se utilizaría en el proceso de consultas para elaborar el informe de la PNSST.

c) Fase III. Talleres regionales presenciales. Durante los meses de abril y mayo del presente año, se llevaron a cabo los talleres regionales presenciales en las 16 regiones del país, oportunidad en que se pudo discutir y evaluar de manera tripartita los componentes que se deben mantener, eliminar, modificar o incorporar en la PNSST.

d) Fase IV. Primer informe de consulta regional. Durante los meses de junio y julio del presente año, la consultora FLACSO Chile realizó el análisis y sistematización de la información recogida en los talleres presenciales celebrados en las 16 regiones, elaborando un informe de cada uno de ellos.

e) Fase V. Talleres Virtuales. Durante el mes de julio del presente año, se llevó a cabo una segunda ronda de talleres regionales, esta vez virtuales, en las 16 regiones, en los cuales se validó el informe regional del taller presencial y se recogieron observaciones y precisiones de los actores sociales.

f) Fase VI. Informe final de talleres regionales. Durante los meses de julio-agosto del presente año, la consultora FLACSO Chile, en virtud de las observaciones formuladas por los representantes tripartitos en los talleres virtuales, actualizó los informes regionales y entregó una propuesta de informe final para la revisión y aprobación de la Subsecretaría de Previsión Social.



A continuación, se desglosa con mayor detalle el proceso vivido durante las fases de consulta regional, tanto presencial y virtual.

El proceso en su integridad estuvo a cargo de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Minería y Ministerio de Salud, siendo coordinado por la Subsecretaría de Previsión Social, participando además en la realización de los talleres la Dirección del Trabajo (DT), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), las Seremis de Salud, de Minería y de Trabajo y Previsión Social.

Figura 1 Instituciones participantes

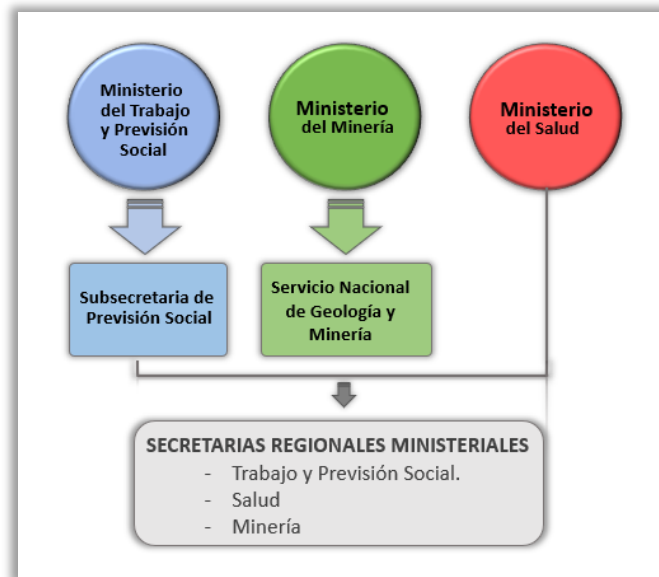
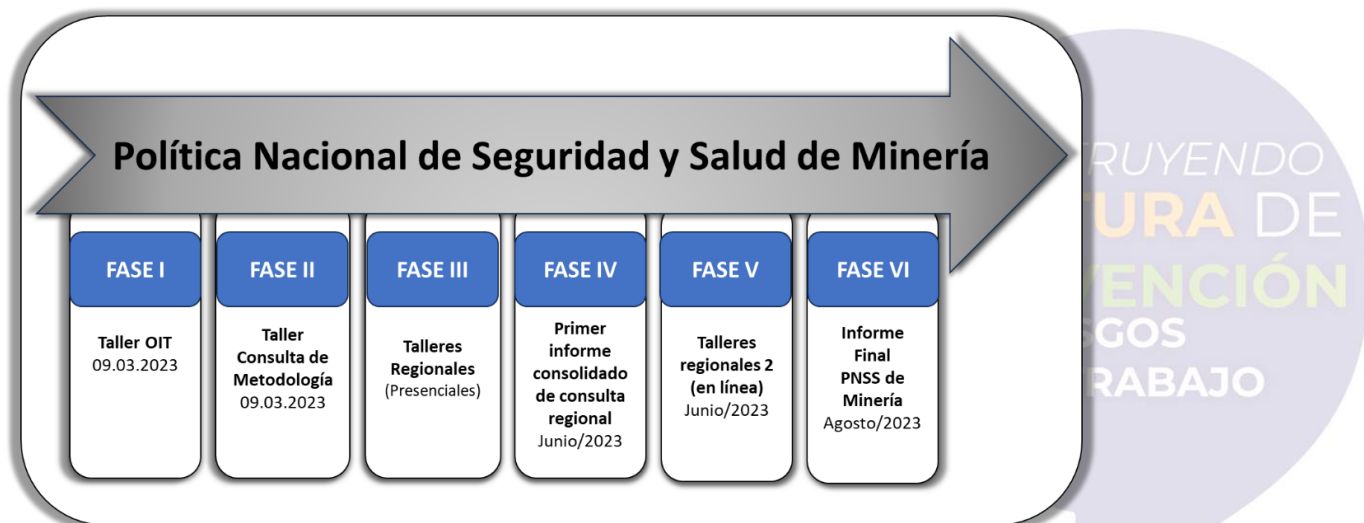


Figura 2 Fases de la elaboración del informe para la PNSST



RUYENDO  
URA DE  
ENCIÓN  
GOS  
RABAJO

## 1.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES DE CONSULTA PRESENCIAL

### a) Objetivo general

Revisar y actualizar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en marco del D.S. N°47, de 2016.

### b) Objetivos específicos

- Consultar a actores regionales tripartitos y representativos de las 16 regiones sobre lo que consideran debiera ser actualizado en la nueva PNSST.
- Propiciar instancias que permitan el desarrollo de los diálogos sociales para dar a conocer las experiencias acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo entre personas trabajadoras, empleadoras y Estado.

La fecha de realización de los talleres, se indican en la siguiente tabla:

*Tabla 1 Talleres Presenciales. Región y fechas*

<b>Fase III (PNSST) Taller Regional 1</b>	<b>Fecha</b>
1. O'Higgins (Rancagua)	13.04.2023
2. Maule (Talca)	13.04.2023
3. Antofagasta	20.04.2023
4. Ñuble (Chillán)	25.04.2023
5. Metropolitana (Santiago)	26.04.2023
6. Coquimbo (La Serena)	04.05.2023
7. Biobío (Concepción)	04.05.2023
8. Los Lagos (Puerto Montt)	09.05.2023
9. Valparaíso	09.05.2023
10. Magallanes (Punta Arenas)	11.05.2023
11. Aysén (Coyhaique)	16.05.2023
12. Los Ríos (Valdivia)	18.05.2023

CONSTRUYENDO  
CULTURA DE  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
EN EL TRABAJO

13. Araucanía (Temuco)	23.05.2023
14. Atacama (Copiapó)	25.05.2023
15. Arica y Parinacota	26.05.2023
16. Tarapacá (Iquique)	30.05.2023

Cada taller presencial tuvo una duración de 4 horas y se desarrolló durante la jornada de mañana en horario de 8:30 – 12:45 horas.

c) Etapas de los talleres presenciales

i. **Etapa preparatoria.**

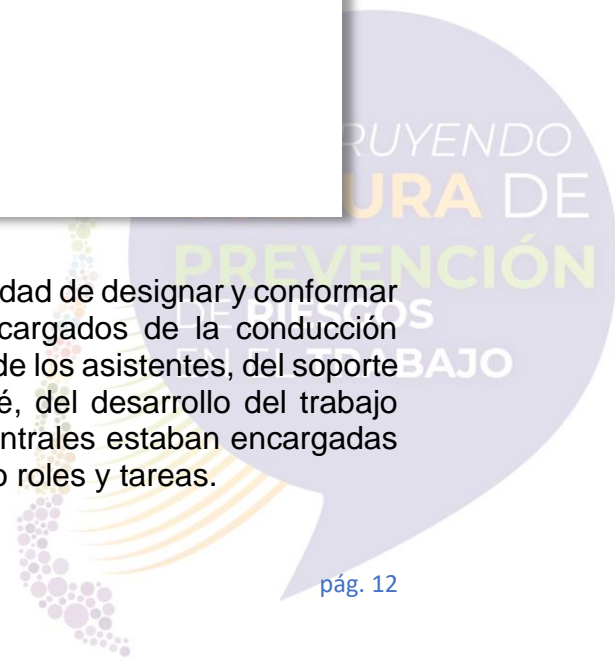
Esta consideró una coordinación entre la autoridad central y la autoridad regional (SEREMIS) de las actividades de cada taller, plazos, metodología, difusión y citación de los participantes.

En cada región existía un equipo regional encargado de coordinar y realizar los talleres, además a nivel central existía un coordinador, según se indica en la siguiente tabla:

*Figura 3 Equipos regional y central*



Las autoridades regionales tenían la responsabilidad de designar y conformar los equipos de trabajo, quienes serían los encargados de la conducción integral de la jornada, del registro y acreditación de los asistentes, del soporte técnico, de la coordinación con servicio de café, del desarrollo del trabajo grupal y del cierre del taller. Las autoridades centrales estaban encargadas de capacitar a los equipos regionales, detallando roles y tareas.



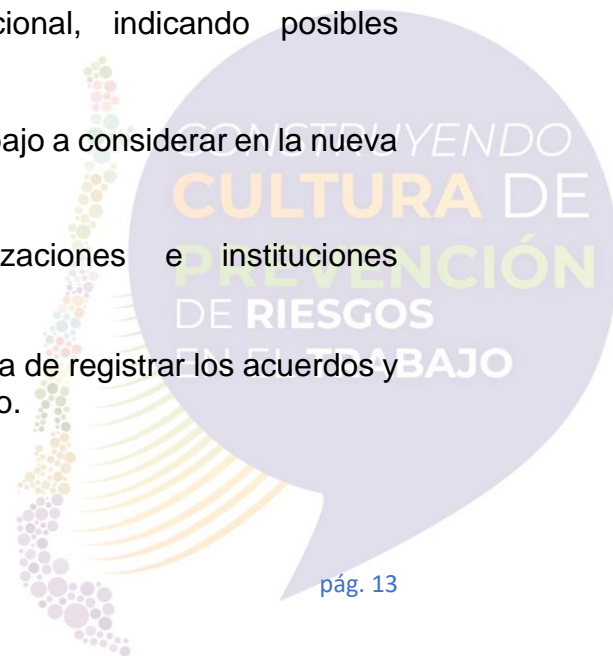
Por cada taller, se acordó que participarían como máximo:

- 15 representantes de empleadoras y empleadores
- 15 representantes de trabajadoras y trabajadores
- 15 representantes del Estado (ISL, DT, SUSESO, MINSAL, SERNAGEOMIN, agricultura, transporte, entre otros organismos del Estado encargados de temas de seguridad y salud en el trabajo)

## ii. Etapa de realización del taller

- **Registro de participantes.** El taller se inició con el registro de los participantes y la entrega de los siguientes materiales: instrumento individual; y ficha de inscripción del participante. Además, en esta fase se conformaban los grupos de trabajo para el taller, dividiendo a los asistentes en cinco (5) grupos asegurando la participación tripartita en cada uno de ellos.
- **Exposiciones.** Correspondió a los discursos introductorios a cargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la persona de apoyo metodológico, con el objetivo de introducir a los participantes al proceso de diálogo y a los detalles del trabajo de taller.
- **Trabajo de taller.** Correspondió a la discusión grupal, la que fue dirigida por un/a facilitador/a y de cuyo registro se encargó a un/a secretario/a, que utilizó el “Instrumento Grupal para la propuesta de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)”, donde se dejó constancia de la discusión grupal de los siguientes temas:
  - PRINCIPIOS de la Política Nacional, indicando posibles modificaciones.
  - OBJETIVOS de la Política Nacional, indicando posibles modificaciones.
  - ÁMBITOS DE ACCIÓN de la Política Nacional, indicando posibles modificaciones.
  - RESPONSABILIDADES de la Política Nacional, indicando posibles modificaciones
  - NECESIDADES en Seguridad y Salud en el Trabajo a considerar en la nueva PNSST
  - COMPROMISOS de las distintas organizaciones e instituciones participantes.

Durante la discusión, el secretario/a estaba encargado/a de registrar los acuerdos y disensos que surgían de la conversación de cada grupo.



Las síntesis de las discusiones, sus acuerdos y disensos fueron luego utilizadas, junto con las fichas de inscripción a los talleres, para la elaboración de los informes regionales preliminares (Fase IV).



## 1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES VIRTUALES (FASE V)

A diferencia de la fase III, los talleres de la fase V se realizaron en modalidad sincrónica (tiempo real) y a distancia (virtual).

El objetivo de los talleres virtuales era presentar a cada región el primer informe consolidado de consulta regional de los talleres regionales presenciales, permitiendo a los participantes realizar observaciones, ajustes y, por último, validar el contenido de tal informe.

Se realizaron 16 talleres virtuales en modalidad sincrónica (tiempo real) y a distancia (virtual) a través de una plataforma virtual, en las regiones y fechas que se indican en la siguiente tabla:

*Tabla 2 Talleres Virtuales. Región y fechas*

Fase V (PNSST) Taller Regional 2	Fecha
1. O'Higgins	05.07.2023
2. Tarapacá	06.07.2023
3. Maule	06.07.2023

CONSTRUYENDO  
CULTURA DE  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
EN EL TRABAJO

4. Ñuble	10.07.2023
5. Biobío	10.07.2023
6. Coquimbo	12.07.2023
7. Los Lagos	12.07.2023
8. Valparaíso	13.07.2023
9. Magallanes	13.07.2023
10. Antofagasta	17.07.2023
11. Araucanía	17.07.2023
12. Atacama	18.07.2023
13. Metropolitana (Santiago)	19.07.2023
14. Arica y Parinacota	20.07.2023
15. Los Ríos	21.07.2023
16. Aysén	24.07.2023

Cada taller virtual tuvo una duración de 90 minutos y se desarrolló en jornada de mañana en horario de 10.00 a 11.30 horas.

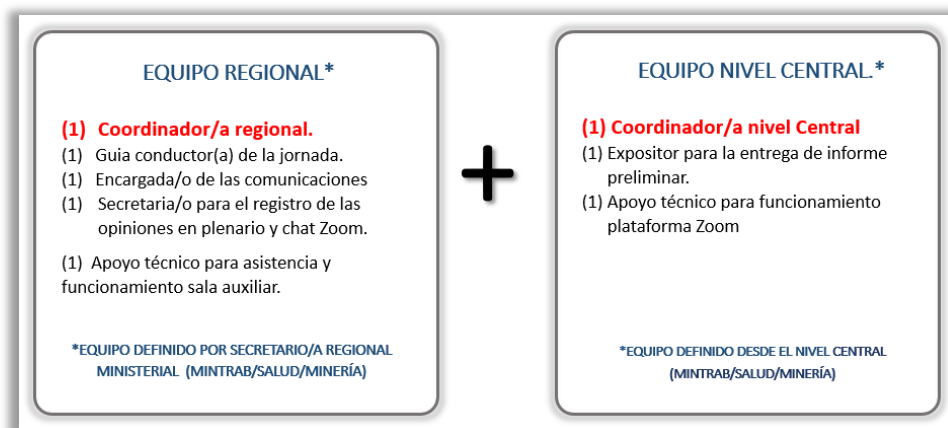
Para la realización de los talleres virtuales se conformó un equipo responsable, integrado por representantes del nivel regional y central. Las autoridades regionales tenían entre sus responsabilidades principales la conducción integral de la jornada, el registro del debate, de las opiniones y de las comunicaciones. Las autoridades centrales estaban encargadas de la exposición del informe preliminar y del apoyo técnico para el funcionamiento de la plataforma virtual.

Los roles del equipo central y regional para los talleres virtuales se indican en la siguiente tabla:





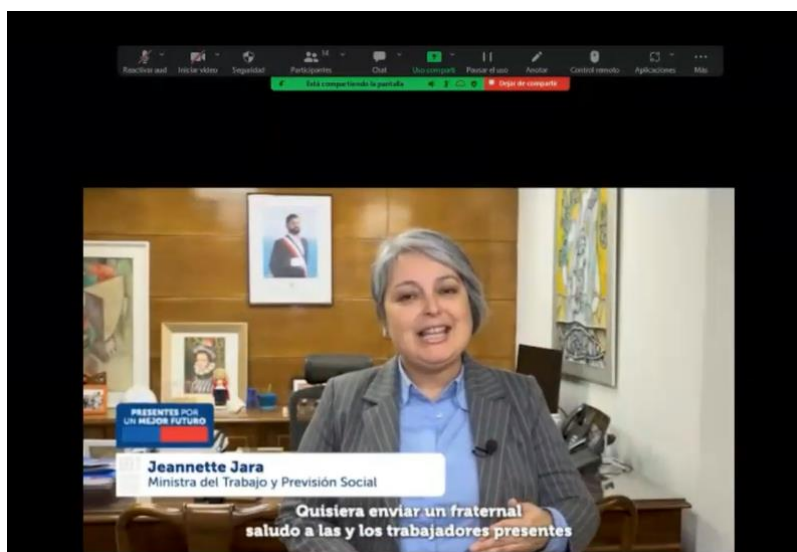
Figura 4 Equipos regional y central



La invitación a los talleres virtuales fue dirigida a las personas participantes de los talleres presenciales.

Cada taller virtual contó con el siguiente programa:

- Inicio, saludo de bienvenida por parte de las autoridades regionales, de la Ministra del Trabajo y Previsión Social y del Subsecretario de Previsión Social, estos últimos a través de un video.
- Exposición: Presentación de los resultados del taller regional FASE III (Informe preliminar)
- Plenario y desarrollo de formulario de opinión.
- Cierre, el que era realizado por una autoridad regional.



CONSTRUYENDO  
CULTURA DE  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
EN EL TRABAJO

Una vez finalizada la exposición de resultados, se daba espacio a los participantes para que comentaran y opinaran respecto del informe. Al final se contemplaba la posibilidad de que los representantes tripartitos, que participaron del taller presencial, dejaran sus comentarios y opiniones en un formulario individual desplegado en el chat de la sesión virtual, denominado “Encuesta de validación informe regional PNSST”.

Figura 5 Encuesta de validación informe regional PNSST

"ENCUESTA DE VALIDACIÓN INFORME REGIONAL PNSST" Región:xxxxx	
Nombre	
Estamento	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
A continuación, le invitamos a responder el siguiente cuestionario:	
De acuerdo con los resultados expuestos en la presentación. ¿Usted está de acuerdo con lo expuesto en el informe regional?	
SÍ	<input type="radio"/>
NO	<input type="radio"/>
2. Si su respuesta anterior es NO, seleccionar cuál o cuáles de los siguientes puntos son observados:	
1.	PRINCIPIOS <input type="radio"/>
Observación:	
2.	OBJETIVOS <input type="radio"/>
Observación:	
3.	ÁMBITOS DE ACCIÓN <input type="radio"/>
Observación:	
4.	RESPONSABILIDADES <input type="radio"/>
Observación:	
5.	PRINCIPALES NECESIDADES <input type="radio"/>
Observación:	
6.	COMPROMISOS <input type="radio"/>
Observación:	
Muchas gracias por desarrollar este instrumento.	

Los comentarios y aportes de cada taller regional virtual fueron finalmente recogidos e integrados a los informes regionales elaborados a partir del taller presencial.



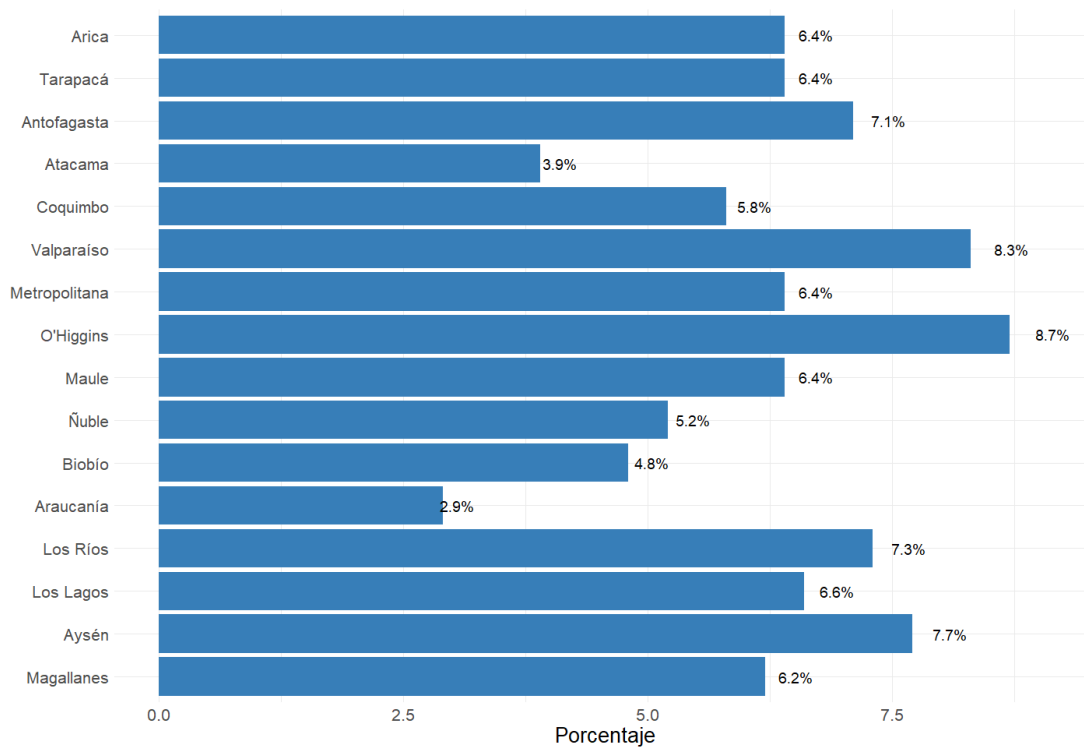
## 2. CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE FORMULACION DE LA PNSSM

### 2.1. Talleres presenciales (Fase III)

En los talleres presenciales para la elaboración de la Política Nacional de Salud y Seguridad del Trabajo participaron un total de 518 personas, cuya caracterización es la siguiente:

**2.1.1. Distribución de participantes según región.** Las regiones que representan la mayor proporción de participantes a nivel nacional son O'Higgins, con un 8,7% y Valparaíso con un 8,3% del total. Al contrario, los participantes de las Regiones de Atacama y Araucanía representaron sólo el 3,9% y 2,9%, respectivamente, del total de participantes a nivel nacional, según se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico 1 Distribución de participantes según región. Talleres Presenciales



**2.1.2. Distribución de los participantes según sexo, etnia y discapacidad.** A nivel nacional, un 58,1% de los participantes son hombres, mientras que un 41,9% son mujeres. Adicionalmente, un 0,8% de los participantes a nivel nacional pertenecen a **pueblos originarios** y un 7,9% se encuentra en situación de **discapacidad**.

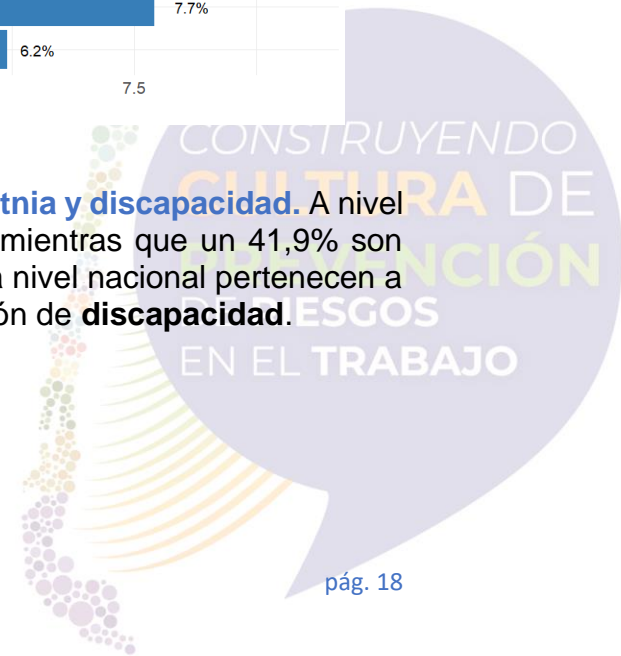


Gráfico 2 Distribución de participantes según sexo. Talleres presenciales

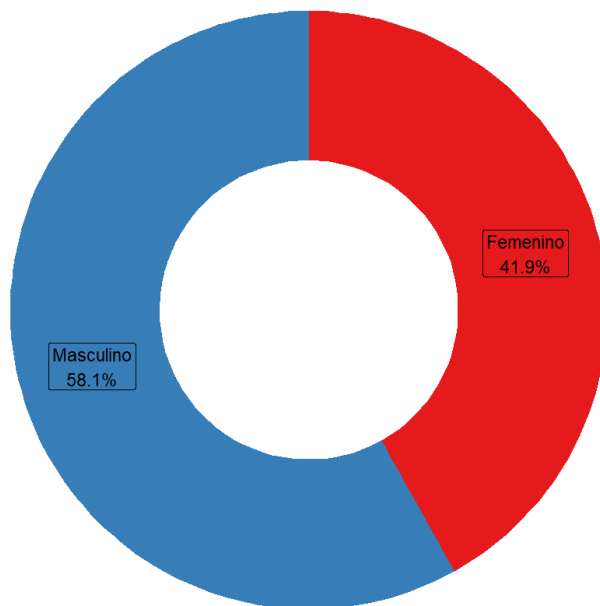
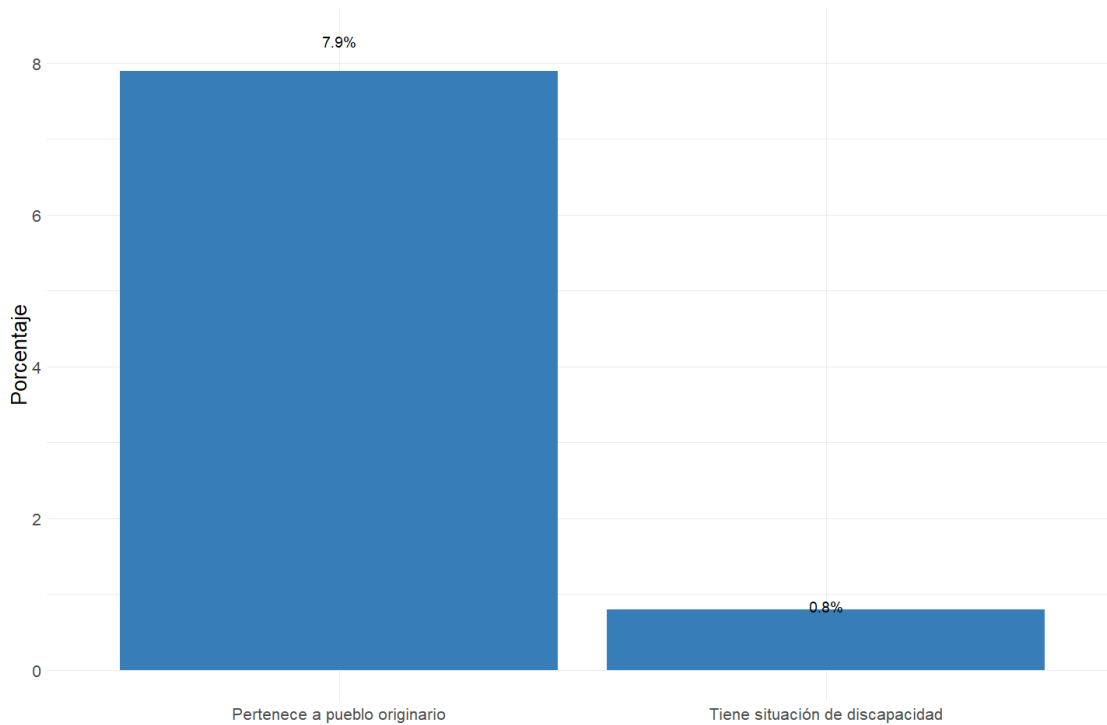


Gráfico 3 Distribución de participantes según pertenencia a pueblos originarios y situación de discapacidad. Talleres presenciales

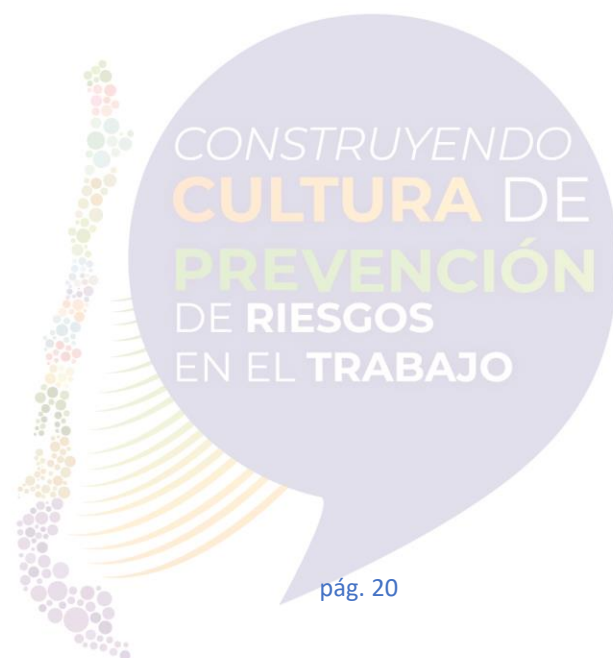
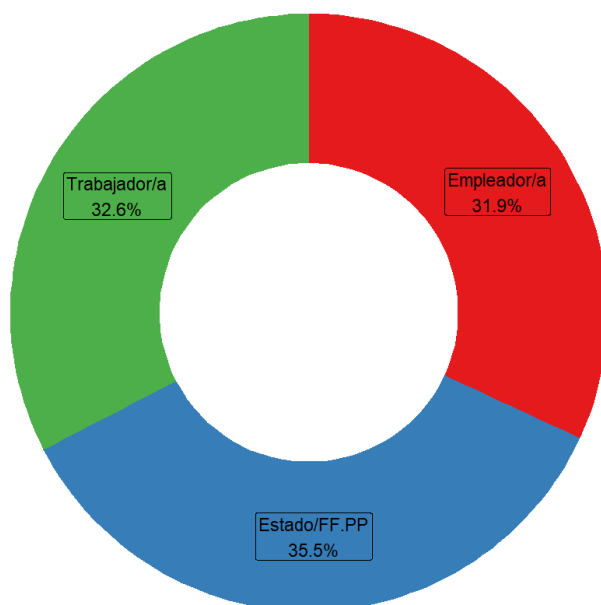


UYENDO  
URA DE  
ENCIÓN  
OS  
ABAJO



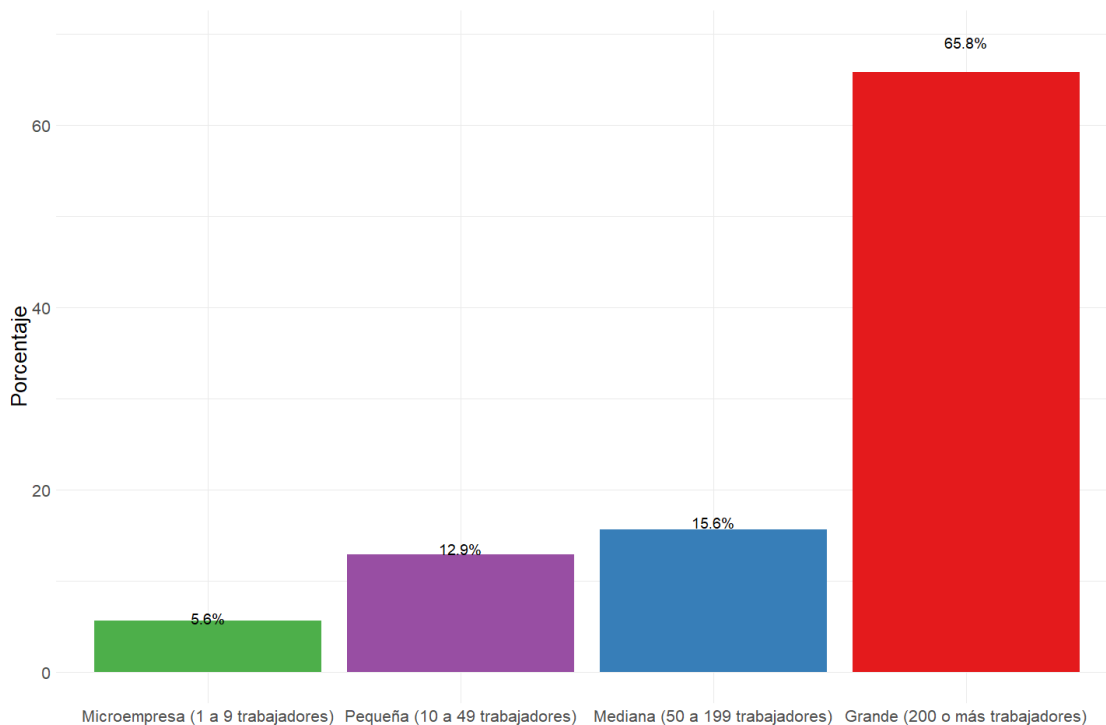
**2.1.3. Distribución de participantes por estamento.** 35,5% de los participantes formaba parte de instituciones del Estado, un 32,6% correspondió al estamento de los trabajadores y un 31,9% al de los empleadores.

*Gráfico 4 Distribución de participantes según estamentos.*

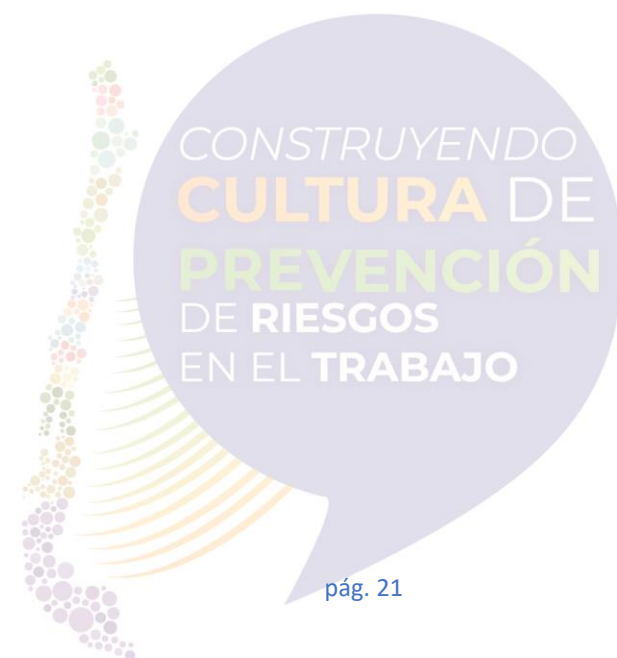


**2.1.4. Distribución de participantes según tamaño de empresa.** Considerando solo los estamentos empleadores/as y trabajadores/as, un 65,8% de los participantes formaba parte de empresas grandes, seguidos por aquellos pertenecientes a empresas (15,6%), pequeñas (12,9%) y microempresas (5,6%).

*Gráfico 5 Distribución de participantes por tamaño de empresa. Taller presencial*

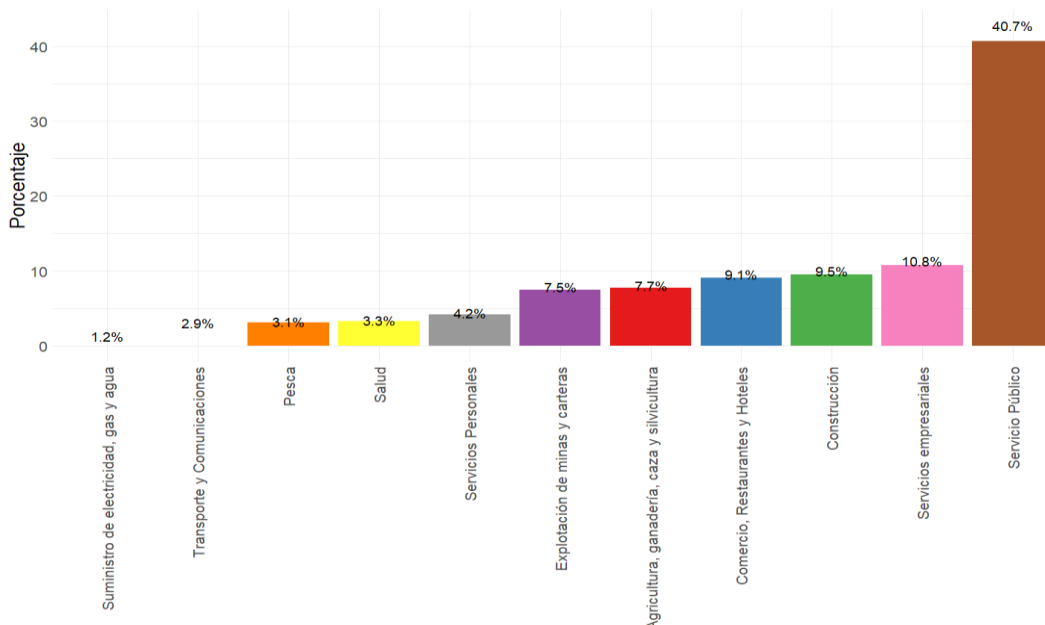


Nota: No incluye participantes representantes del Estado



**2.1.5. Distribución de los participantes según sector económico.** un 40,7% de los participantes eran parte de empresas cuya actividad económica correspondía al servicio público, seguidos por un 10,8% que pertenecían al sector de servicios empresariales; un 9,5% al sector de la construcción y un 9,1% al sector comercio.

*Gráfico 6 Distribución de participantes por Sector económico. Taller presencial*



Nota: Los participantes representantes del Estado. son clasificados como “Servicio Público”.

## 2.2. Talleres virtuales (Fase V).

Tal fase correspondió a los talleres regionales realizados vía remota, en las 16 regiones, en los que participaron un total de 427 personas.

**2.2.1 Distribución por región.** La Región que contó con un mayor porcentaje de participantes respecto del total, fue O’Higgins (11%), seguida de Valparaíso, Magallanes y Aysén (8% respectivamente). Al contrario, las Regiones con menor porcentaje de participantes del total fueron Los Lagos (3%); Bio Bio (4%); Metropolitana (4%) y Atacama (4%).

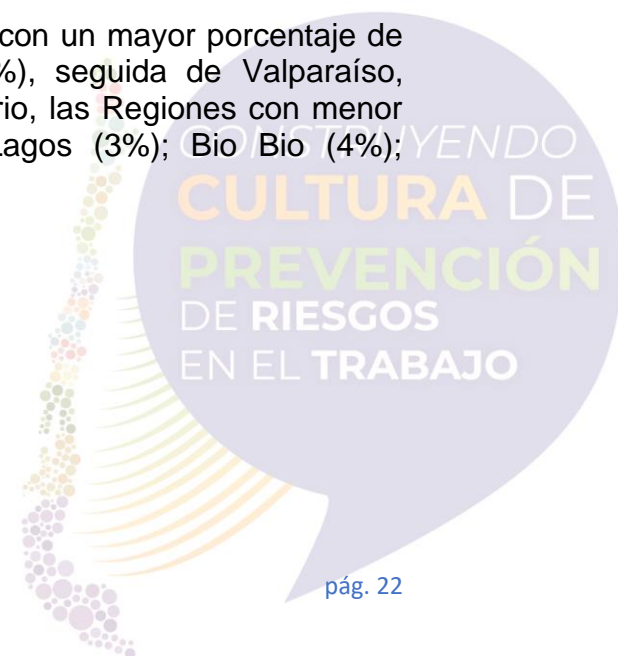
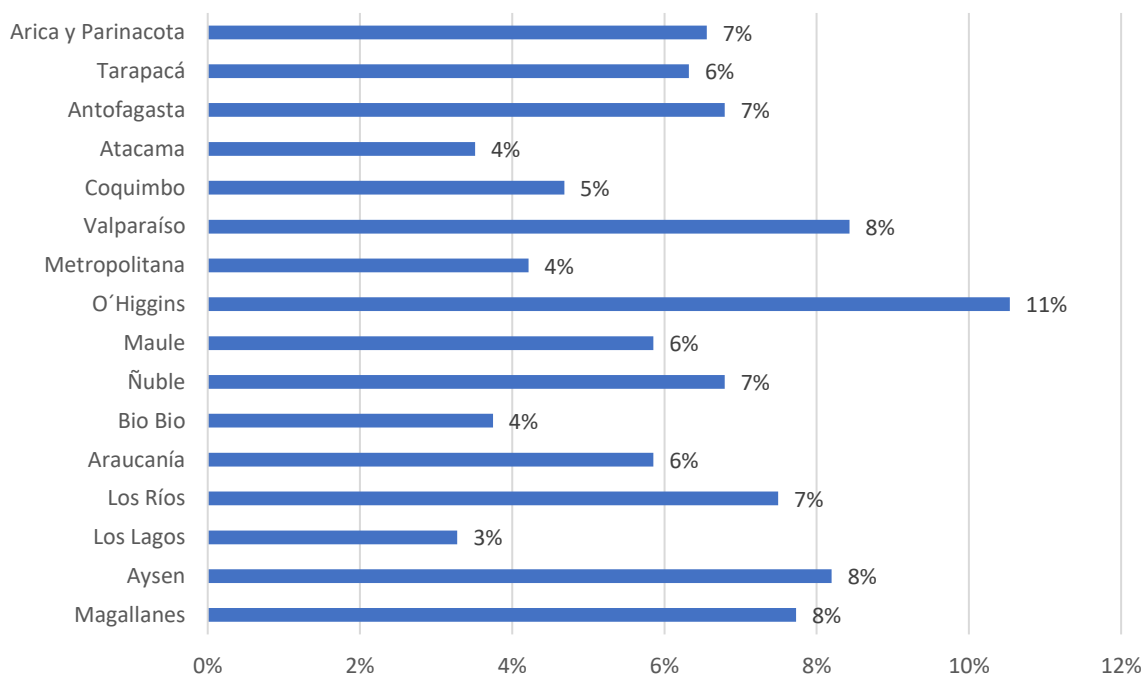


Gráfico 7 Distribución de participantes por Región. Talleres virtuales



**2.2.2. La distribución de los participantes según estamento.** A nivel nacional, se observa que la mayor proporción de participantes correspondió para todas las regiones al estamento Estado. Dentro de las regiones, esta tendencia se mantiene, destacándose para los casos de O'Higgins y Arica y Parinacota la participación del estamento de trabajadores/as y en Ñuble el de empleadores. La distribución de participantes por estamentos, según cada región, se indica en siguiente gráfico:

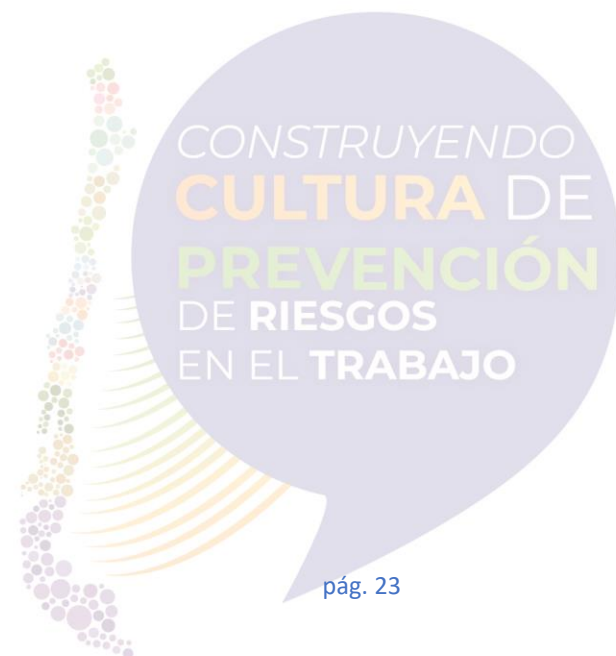
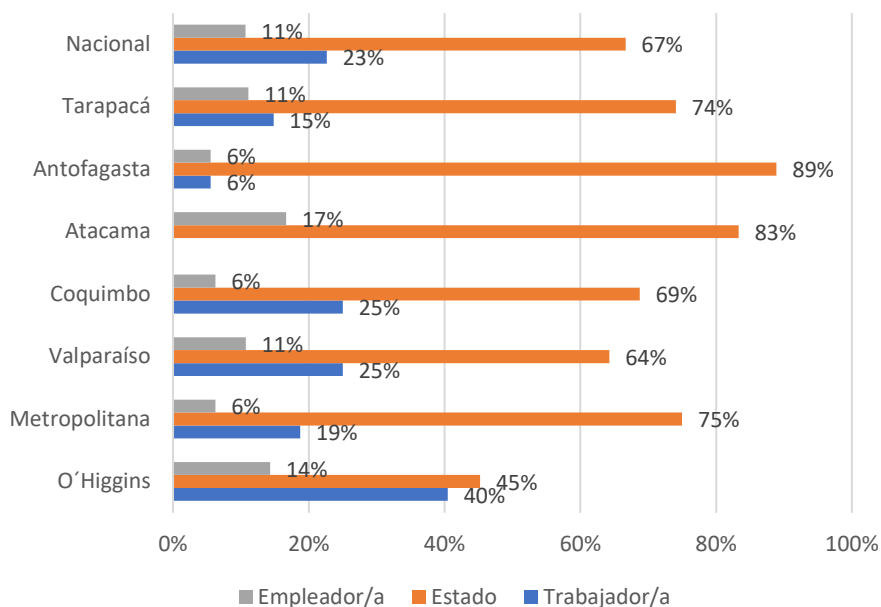




Gráfico 8 Distribución de participantes según estamento y región.



**2.2.4. Encuesta de Validación del Informe Regional.** Respecto de los participantes que respondieron la Encuesta de Validación del Informe Regional, éstos sólo fueron 167 personas a nivel nacional, representando el 39% de los participantes del taller a nivel nacional. A nivel de las regiones, Valparaíso fue el taller donde una mayor proporción de participantes respondió la encuesta de validación. Al contrario, Atacama y Bio Bío fueron las regiones donde una menor proporción de participantes respondió la encuesta, según se puede observar en el siguiente gráfico:

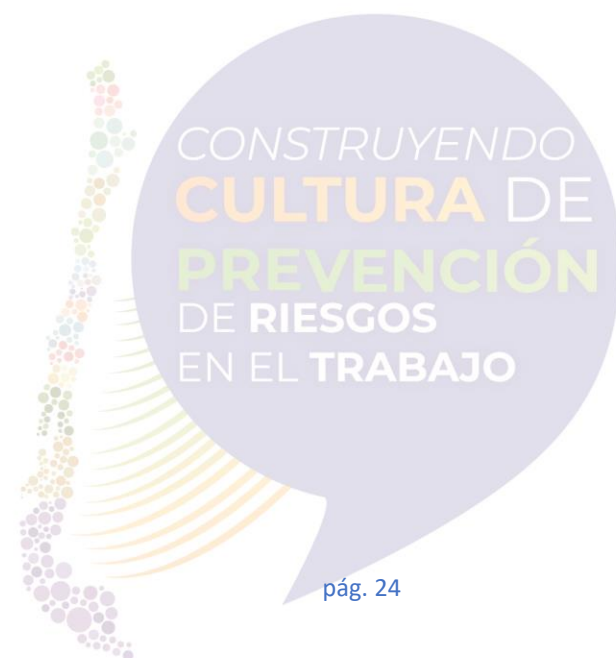
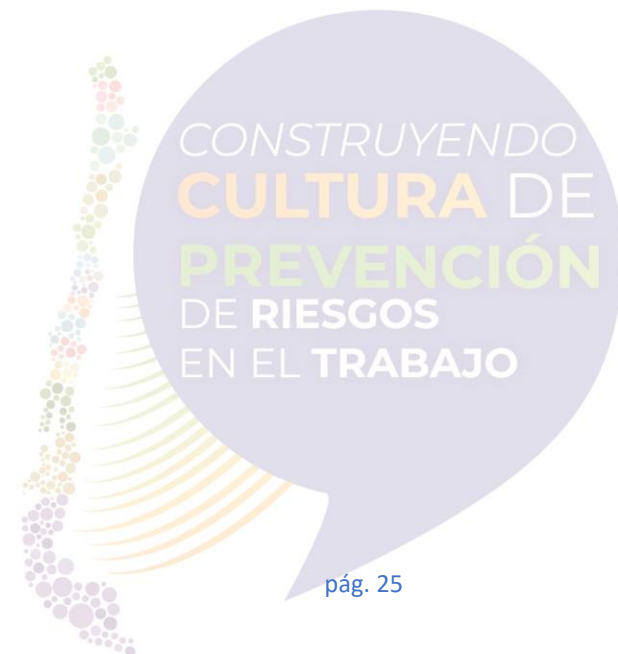
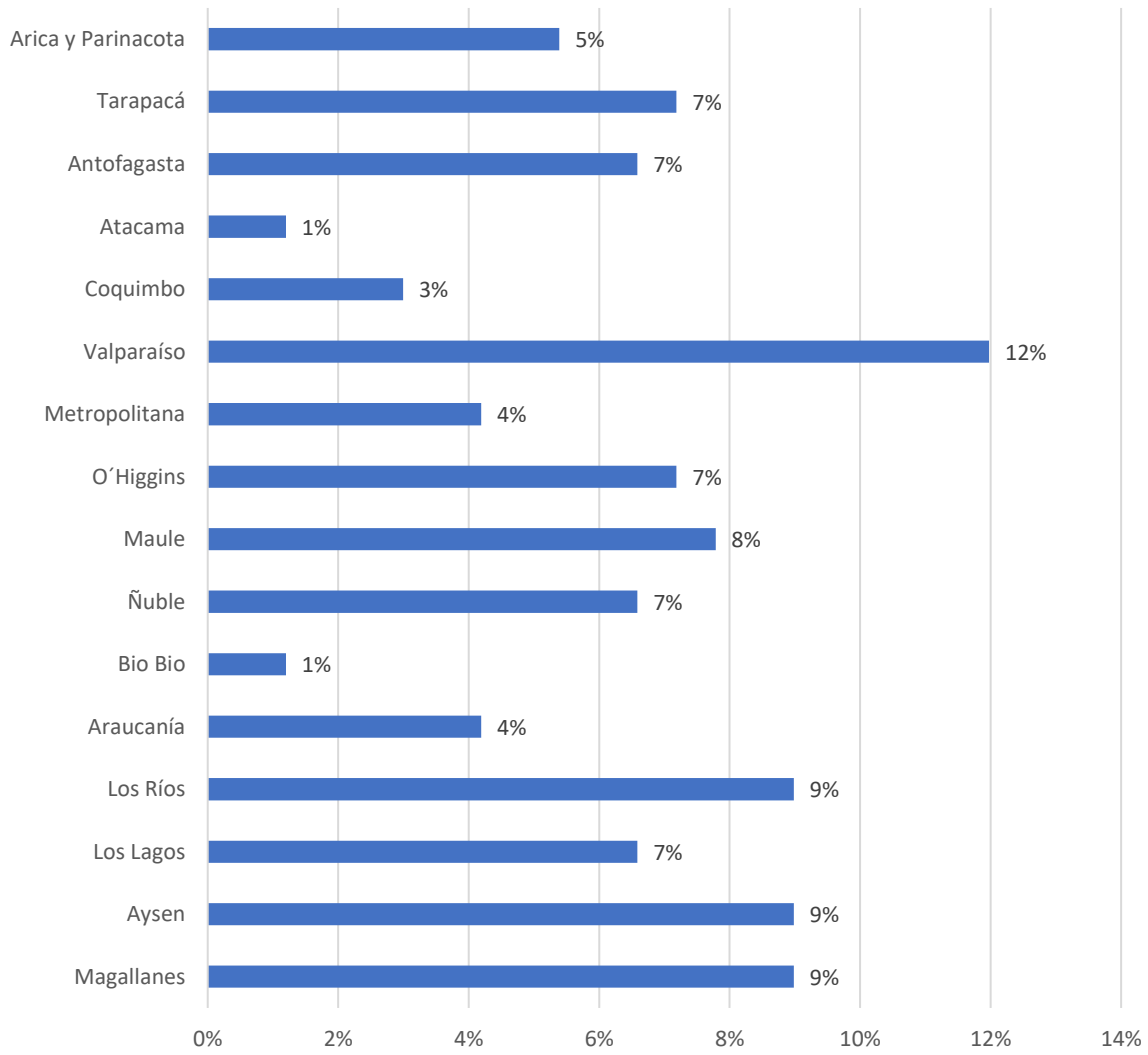


Gráfico 9 Distribución de participantes que respondieron la



### 3. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA PNSST

A continuación, se incluye el análisis y texto propuesto para la redacción final de esta actualización, considerando las opiniones vertidas en los talleres realizados a lo largo de todas las regiones del país.

#### 3.1. RESPETO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL

##### 3.1.1 Texto Original

Perseverar en el fortalecimiento del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

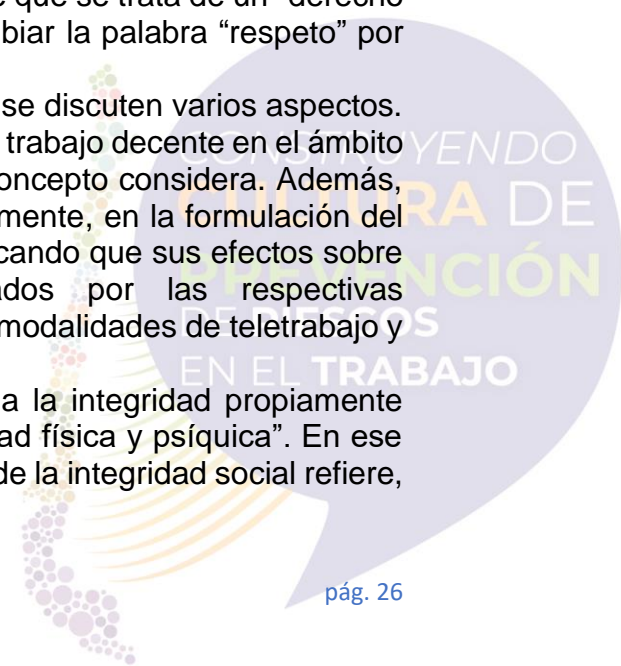
##### 3.1.2 Discusión para modificaciones

Si bien en relación a este principio existen regiones que manifiestan un pleno acuerdo con su formulación, en la mayor parte de los talleres regionales se presentan comentarios que apuntan en dos sentidos. Por un lado, a garantizar un compromiso efectivo de las entidades responsables con el principio, estableciendo mecanismos que permitan cumplir el marco legal. Por otro lado, a ampliar el alcance del principio incorporando nuevos elementos al texto.

En relación con las modificaciones que apuntan a garantizar el principio desde la perspectiva de un enfoque de derechos, debe destacarse el uso de un “lenguaje activo” y centrado desde un principio en las responsabilidades y en las acciones para la protección, agregando verbos como “asegurar” o “garantizar” junto a “fortalecer” el enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral. De tal manera, se espera mejorar la operatividad del principio. Además, se propone que al hacer referencia al enfoque de derechos se especifique que se trata de un “derecho fundamental”. Por último, en un taller se propone cambiar la palabra “respeto” por la palabra “cuidado”.

En cuando a la ampliación del principio, en los talleres se discuten varios aspectos. Primero, se señala que se debería integrar la noción de trabajo decente en el ámbito público y privado, con todos los elementos que este concepto considera. Además, en ese mismo sentido se propone incorporar explícitamente, en la formulación del principio, la noción de entorno o ambiente laboral, indicando que sus efectos sobre las personas trabajadoras deberán ser abordados por las respectivas organizaciones. Esto debe considerar, entre otras, las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia.

En segundo lugar, se propone incorporar el respeto a la integridad propiamente social, dimensión no contemplada en el texto “integridad física y psíquica”. En ese sentido, la promoción del desarrollo social y el respeto de la integridad social refiere,



por ejemplo, a crear mecanismos que permitan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y cultural de trabajadores y trabajadoras.

En tercer lugar, se llama la atención sobre aspectos que, si bien están incorporados en el texto, deben ser tratados con mayor profundidad para ampliar la noción de integridad, superando el marco de lo físico y psíquico. A ese respecto, se indica que se debe incluir en la definición de este principio la palabra “emocional”, que tendría un alcance mayor. Se propone de ese modo un énfasis en la protección de la salud mental y en el abordaje de los riesgos psicosociales, considerando los altos indicadores de enfermedades profesionales de este tipo. Del mismo modo, la ampliación debiese orientarse a incorporar también la prevención de adicciones a alcohol y drogas. En este mismo sentido, se debe fortalecer la protección ante accidentes laborales y enfermedades profesionales, reconociendo los accidentes de trayecto, mejorando los sistemas de denuncias y considerando tanto una mayor protección como el libre acceso a la información sobre el tema. Esto supone, entre otras cosas, mejorar los presupuestos e implementar mayor fiscalización a organismos administradores privados y públicos.

En cuarto lugar, se indica que es preciso emplear un lenguaje inclusivo e incorporar explícitamente, también, el respeto por las diversidades sexuales, superando las restricciones que suponen las categorías de hombre y mujer.

### 3.1.3 Redacción final

#### **Respeto a la vida e integridad física, psíquica y social de personas trabajadoras como un derecho fundamental**

**Garantizar la aplicación de un enfoque de derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental de las personas en el mundo laboral y en el ambiente de trabajo, orientándose al aseguramiento del trabajo decente.** Este enfoque debe orientar el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física, psíquica y social, la rehabilitación, la salud integral y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

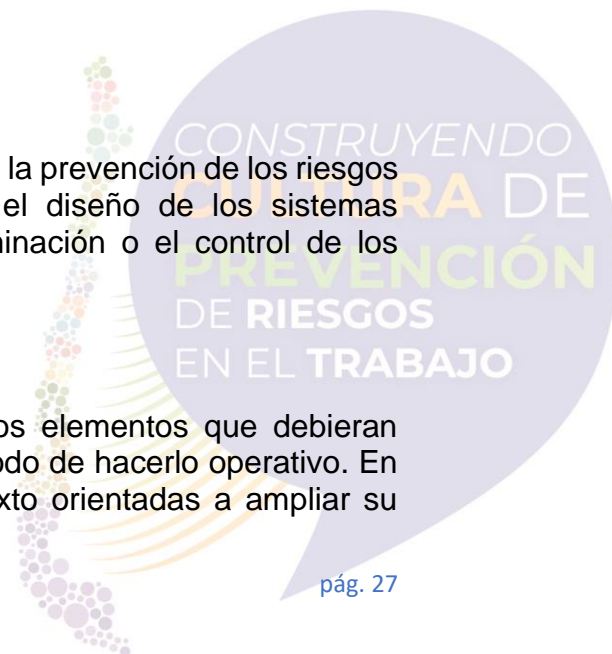
## 3.2. DESARROLLO DE UN ENFOQUE PREVENTIVO

### 3.2.1 Texto Original

El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente.

### 3.2.2 Discusión para modificaciones

En relación con este principio se plantean numerosos elementos que debieran incorporarse al texto o al menos considerarse en el modo de hacerlo operativo. En ese sentido, pueden distinguirse modificaciones al texto orientadas a ampliar su



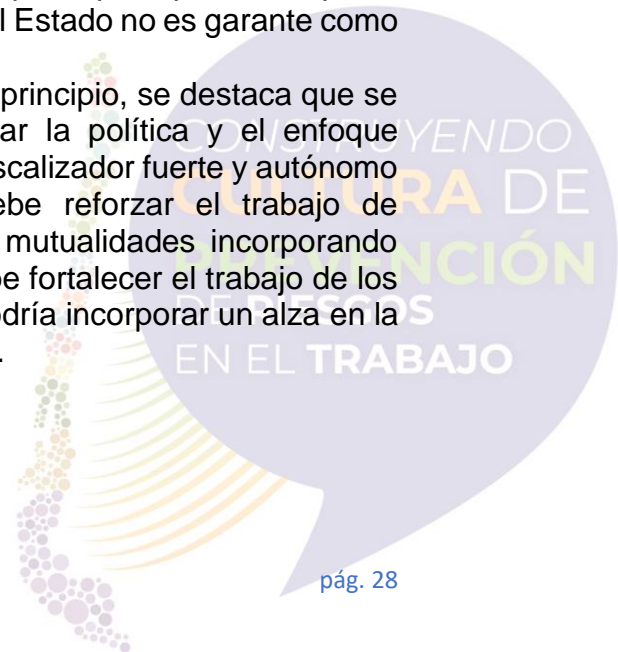
alcance, y discusiones respecto de ámbitos de la operación de la política que resultan indispensables para garantizar los derechos establecidos.

Respecto de la orientación del principio en general, se plantea que la prevención debe ser definida como un derecho de las personas. Además, se señala que se requiere un lenguaje más específico, orientado a esclarecer las responsabilidades. En cuanto a aspectos que deben incorporarse se apunta en varias direcciones. En cuanto a precisiones que se deben hacer para que el principio se perfeccione, se enumeran una serie de mejoras. Primero, que se debe incorporar la idea de “entorno seguro” en este principio. Segundo, se señala que es necesario “revisar la producción laboral porque topa y choca con la prevención”, incorporando un nuevo elemento a considerar al referirse al diseño de los sistemas productivos. Tercero, que se debe poner énfasis en la prevención en salud mental considerando la realidad post pandémica. Cuarto, se indica que además de la “eliminación o control” de los riesgos se debe incorporar al principio la mitigación de riesgos. En relación con este punto, por cierto, se comenta que si bien debe existir un foco en la prevención, la protección es también fundamental. El enfoque de control de riesgos debe permitir reconocer las causas de riesgos para proteger a las personas en aquellos casos en que un riesgo no puede eliminarse.

Además, una mención aparte requiere el consenso generalizado sobre la importancia del sistema educativo y del sistema de capacitaciones, apuntando a establecer la educación y la solidaridad como bases del sistema preventivo. A ese respecto, se indica que se debe poner énfasis tanto en la educación temprana en seguridad y salud en el trabajo, asegurando una base de formación previa a la incorporación al mundo laboral a través de un sistema permanente y progresivo que comience en la educación escolar, como en asegurar una formación especializada en la educación superior y en el ámbito de las capacitaciones. Sobre esto último, se propone, por un lado, crear y promover el desarrollo de la especialidad "Medicina del Trabajo" en las Escuelas de Medicina de las Universidades del país. Por otro lado, se propone fortalecer las capacitaciones mediante la elaboración de un Plan Nacional de Formación de Competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, para trabajadores, dirigentes sindicales y miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Finalmente, en aras de ampliar la cobertura de la protección y la prevención, los representantes del Estado solicitan que se especifique que el principio debe aplicar a todos los trabajadores del Estado, pues hasta ahora el Estado no es garante como empleador, sino como fiscalizador.

Respecto de aspectos básicos para hacer operativo el principio, se destaca que se necesitan más recursos del Estado para implementar la política y el enfoque preventivo en especial, que se requiere de un órgano fiscalizador fuerte y autónomo que priorice la fiscalización preventiva, que se debe reforzar el trabajo de prevención, capacitación y difusión por parte de las mutualidades incorporando también la capacitación a los empleadores, que se debe fortalecer el trabajo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y que se podría incorporar un alza en la tasa de cotización adicional por accidentes de trayecto.



### 3.2.3 Redacción final

#### **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo a través de la identificación de los peligros, evaluación, mitigación y control de riesgos**

El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales **de todo tipo** por sobre la protección de estos, **considerando para ello la formación de una cultura preventiva a través de los sistemas de educación y capacitación**, el diseño de sistemas productivos **que antepongan la prevención a la producción**, y el diseño de puestos de trabajo **que garanticen un entorno seguro en las dimensiones física y mental para las personas trabajadoras de los sectores público y privado**. Así, se priorizará la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, **así como su mitigación**.

## 3.3. EQUIDAD DE GÉNERO

### 3.3.1 Texto Original

La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. El enfoque de género valora las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

### 3.3.2 Discusión para modificaciones

Respecto de este principio existe un consenso manifiesto respecto de la necesidad de avanzar en la materia, aunque se plantean distintas formas de hacerlo y aspectos a considerar. En un nivel general, antes que todo, se indica que se deben precisar los conceptos de igualdad y equidad.

La mayor parte de los comentarios se orientan a cambiar la redacción en virtud incorporar un lenguaje inclusivo. En la mayor parte de las regiones esto se expresa sugiriendo el uso de la noción de “personas trabajadoras”, mientras que en otras se propone incorporar a las categorías de hombre y mujer la noción de disidencia para incluir a diversidades sexo-genéricas. Al mismo tiempo, existen una serie de comentarios dirigidos al impulso de acciones afirmativas que permitan alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarial y en otros ámbitos, además de la desagregación de los registros estadísticos según sexo.

Además, se propone que se debe ampliar el marco normativo para que asegure equidad de género y considere integralmente las variables de género en todos los ámbitos. Entre los aspectos que se destacan se indica que es necesario “incluir el trabajo doméstico no remunerado”, ampliando el rango del principio. En un sentido

similar, se propone que la equidad de género debe tener al centro el objetivo de conciliación de la vida familiar y laboral, siendo necesario romper con el “castigo” de nuestra cultura hacia el rol de madres de las mujeres trabajadoras. También, se indica que se debe poner énfasis en la promoción de una cultura de equidad de género a través de la educación desde etapas tempranas en materias equidad de género, seguridad y salud. Finalmente, se sugiere que “empresas deben innovar en aspectos de género”.

Por último, se comenta que deben existir condiciones básicas y acciones orientadas a garantizar lo definido por la política en relación con este principio, indicando que se necesita una efectiva coordinación entre las instituciones y que se deben asegurar “mecanismos de acceso” para las mujeres .

### 3.3.3 Redacción final

#### Equidad de género

La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **asegurando** la equidad e igualdad **entre las personas trabajadoras** de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. El enfoque de género valora las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo. **Como resultado, desde el enfoque de género se promoverán acciones afirmativas que permitan igualar las condiciones de ambos grupos en los ámbitos señalados, así como en la conciliación de la vida laboral y familiar, entregando a todas las personas trabajadoras condiciones para cumplir labores domésticas y de cuidado.**

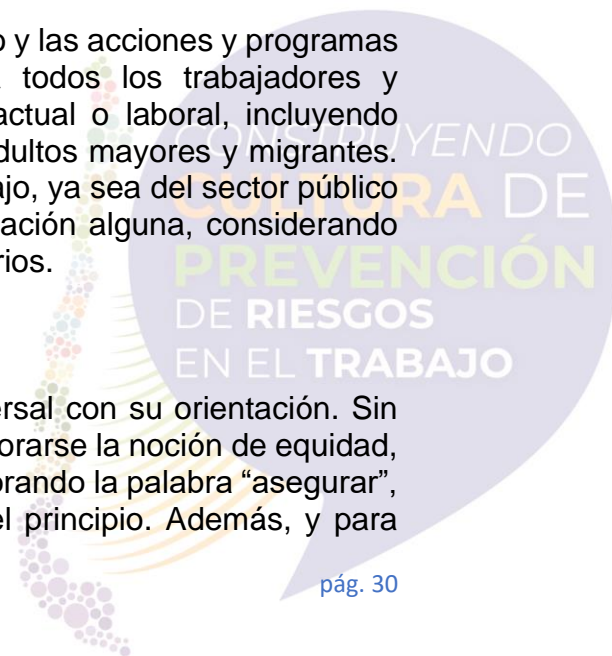
## 3.4. UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN

### 3.4.1 Texto Original

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo, ya sea del sector público o privado, en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, considerando las particularidades de género y de los pueblos originarios.

### 3.4.2 Discusión para modificaciones

En relación a este principio existe un acuerdo transversal con su orientación. Sin embargo, se plantea que en la formulación debe incorporarse la noción de equidad, que se debe recurrir a un lenguaje más “activo” incorporando la palabra “asegurar”, y que se tiene que ampliar el alcance o cobertura del principio. Además, y para



asegurar su aplicación, se plantea que resulta fundamental “fortalecer el rol protagónico del estado en relación a la seguridad social”, especialmente porque “aún no existen las condiciones estructurales para soportar el principio”.

Existe un desacuerdo respecto de si el principio debe escribirse en términos universales con tal de incluir a todas las categorías de persona sin necesidad de enumerarlas, o si estas deben identificarse con tal de orientar acciones afirmativas. Además, respecto de ciertas categorías existen desacuerdos acerca del modo correcto de nombrarlas. Sin embargo, en la mayor parte de los talleres se hace mención de diferentes grupos cuya adecuada inclusión debiera garantizarse: diversidades sexo-genéricas, personas mayores, trabajadores de toda categoría y grupos vulnerables en general.

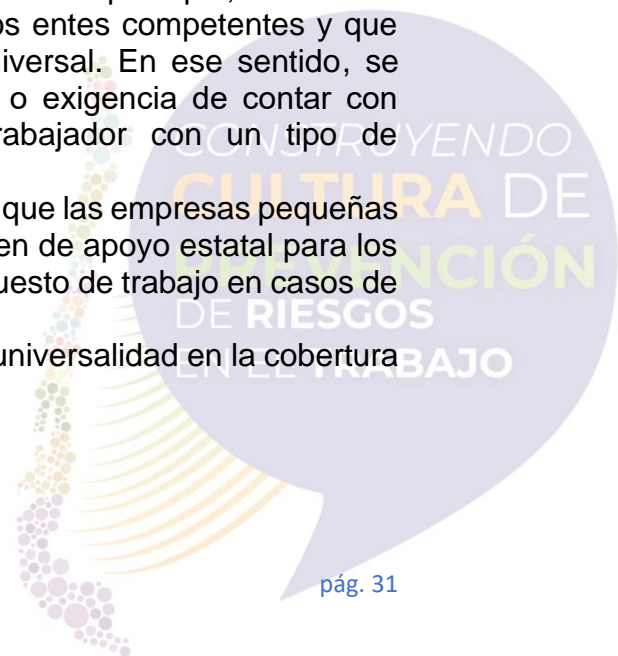
En primer lugar, se propone que se deben considerar todas las variables que pudieran asociarse a la equidad de género, atendiendo a las diversidades y disidencias sexuales. En segundo lugar, se sostiene que se debe modificar la expresión “adultos mayores” por “personas mayores”, promoviendo en mayor medida un enfoque de inclusión de estas personas en las empresas, mediante un acompañamiento especial a los trabajadores jubilados. En tercer lugar, se plantea que se debe incorporar a personas trabajadoras con “discapacidad”, “capacidades diferentes” o determinadas “enfermedades”, fomentando la contratación con inclusión. Sin embargo, no existen criterios unívocos para denominar a estas personas. Entre otros términos se encuentran “personas con discapacidad”, “personas en situación de discapacidad”, “personas con capacidades diferentes”. Además, se llama la atención acerca de que es común encontrar trabajos que no cuentan con las condiciones para su desempeño, incluso a veces con escasa dignidad. En cuarto lugar, se plantea que se debe incluir desde una perspectiva “intercultural”, atendiendo a diferentes etnias, migrantes, religiones, etc.

En quinto lugar, mencionamos aparte el planteamiento transversal acerca de la inclusión de considerar a las personas trabajadoras en sus distintas formas para generar condiciones laborales adecuadas. En ese sentido, se debe incluir a quienes se encuentran bajo contrato de honorarios, con tal de que puedan acceder de manera oportuna e igualitaria a las prestaciones. Además, se plantea que la política debiera incorporar a estudiantes y practicantes.

En relación a aspectos que se plantean en la discusión y que tienen relación con modificaciones necesarias para hacer posible la aplicación del principio, se destaca que se requiere de mayor fiscalización por parte de los entes competentes y que esta garantice que la inclusión sea efectivamente universal. En ese sentido, se plantea que “las empresas ‘disfrazan el compromiso o exigencia de contar con políticas internas inclusividad contratando a un trabajador con un tipo de discapacidad excluyendo a otros trabajadores”.

Además, desde el estamento de empleadores se indica que las empresas pequeñas (se habla de menos de 100 y de menos de 50) requieren de apoyo estatal para los procesos de contratación, inducción y adecuación de puesto de trabajo en casos de personas con discapacidad.

Por último, se plantea que se necesita de una efectiva universalidad en la cobertura de la Ley N°16.744.





### 3.4.3 Redacción final

#### Universalidad e inclusión

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a **todas las personas trabajadoras**, cualquiera que sea su condición **de empleo**, contractual o laboral, incluyendo a **personas trabajadoras** en situación de discapacidad, jóvenes, **personas mayores**, migrantes, **y practicantes**. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo, ya sea del sector público o privado, en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, considerando las particularidades de género y de los pueblos originarios.

## 3.5. SOLIDARIDAD

### 3.5.1 Texto Original

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores, entendido como un aporte al bien común, deberá permitir el acceso oportuno e igualitario a las prestaciones definida por la ley a todas las trabajadoras y trabajadores protegidos por el seguro y a sus entidades empleadoras cuando corresponda.

### 3.5.2 Discusión para modificaciones

En relación a este principio, la mayoría de los talleres regionales registran acuerdos transversales con el texto. Sin embargo, también existen comentarios y discusiones. Por una parte, en varias ocasiones se plantea que se debe poner énfasis en las responsabilidades incluidas en la redacción, especificándolas y superando algunos aspectos problemáticos. A este respecto existen desacuerdos.

Se plantea que se debe “aclarar el concepto de solidaridad, por ser un término muy subjetivo de lo que se pretende abarcar”. En esa línea, hay sectores que proponen cambiar la redacción porque no “concuerdan con el concepto de mancomunado” tal como está especificado. También, se indica que “el Estado debe ser parte del financiamiento del sistema.”

Al mismo tiempo, se propone que la redacción debe poner un mayor énfasis en la responsabilidad de empleadores, tanto en materia de financiamiento de la política en general y de los seguros, como de la difusión y comunicación de la política a las personas trabajadoras.

Por otra parte, se señala que se debe explicitar y precisar el concepto de trabajadores vulnerables, definiendo qué ocurre con los trabajadores informales que se encuentran desprotegidos por la ley. En ese sentido, se propone que los seguros sociales deben ser dirigidos también a quienes no figuren como cotizantes, estando de acuerdo los estamentos en agregar que los alumnos en práctica para que sean acogidos en caso de accidente laboral por el organismo administrador correspondiente a la empresa donde se encuentren realizando su práctica profesional. Finalmente, debe considerarse que se insiste en la importancia de replicar los diálogos tripartitos en las empresas y también en las mutualidades, guardando de todo ello un registro.

### 3.5.3 Redacción final

#### Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento **estará a cargo** de los empleadores, **siendo** entendido como un aporte al bien común **que** deberá permitir el acceso oportuno e igualitario a las prestaciones definidas por la ley **a todas las personas trabajadoras** protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras cuando corresponda.

## 3.6. PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

### 3.6.1 Texto Original

El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.

Asimismo, promoverá instancias de diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional, regional, local y de empresa, asegurando mecanismos efectivos de participación de trabajadores, empleadores, representantes del Gobierno y otras organizaciones del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; alentando la participación significativa de mujeres en las delegaciones de estos estamentos e incentivando la incorporación de cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en las negociaciones colectivas.

Las conclusiones de estas instancias deberán ser consideradas al momento de definir normas, políticas y programas.

### 3.6.2 Discusión para modificaciones

En relación a este principio, en general valorado por los diferentes actores en los distintos talleres regionales, se plantean una serie de elementos orientados a fortalecer el diálogo social y la participación.

En primer lugar, se plantea que se debe fortalecer el compromiso de todos los actores bajo la coordinación y liderazgo del Estado. Este deberá garantizar la constitución de organizaciones sindicales, la difusión de la política desde entidades empleadoras a personas trabajadoras, y asegurar que las instancias de diálogo y participación sean tripartitas. En esa línea se indica que se debe canalizar a través de un Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo. En segundo lugar, se plantea que se debe definir una periodicidad de las instancias tripartitas, garantizando que sea continua. En tercer lugar, se sostiene que esta debe ser eficaz, proporcional y vinculante. En cuarto lugar, se plantea que se debe ampliar el lenguaje para así asegurar la cobertura a todas las “personas trabajadoras”.

Mención aparte merecen la discusiones en torno a las instancias de participación de los trabajadores, pues se plantea, en primer lugar, que la política debe explicitar la incorporación de las organizaciones sindicales (del sector público y privado) y no

presentar expresiones genéricas como “mecanismos efectivos hacia trabajadores”. Además, se plantea la necesidad de potenciar la acción de CPHS, ampliando su espacio de acción y fortaleciendo su rol. Para ello, se propone implementar el fuero para representantes de trabajadores, estudiar una figura equivalente para las pequeñas empresas, y promover la participación de las mujeres en los comités. Finalmente, cabe destacar que se manifiesta preocupación respecto de que el enfoque actual sólo se centre en las capitales regionales y no tome en cuenta las realidades de las comunas más alejadas.

### 3.6.3 Redacción final

#### Participación y diálogo social

El Estado garantizará la participación **continua de las personas trabajadoras** y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos **proporcionales, eficientes y eficaces** de integración, información y consulta **de carácter vinculante y recurrente**. Asimismo, promoverá instancias de diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel **nacional (creando un Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)** regional, local y de empresa, asegurando mecanismos efectivos de participación **de personas trabajadoras a través de sus respectivas organizaciones sindicales**, empleadores, representantes del Gobierno y otras organizaciones del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; alentando la participación significativa de mujeres en las delegaciones de estos estamentos e incentivando la incorporación de cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en las negociaciones colectivas.

Las conclusiones de estas instancias deberán ser consideradas al momento de definir normas, políticas y programas.

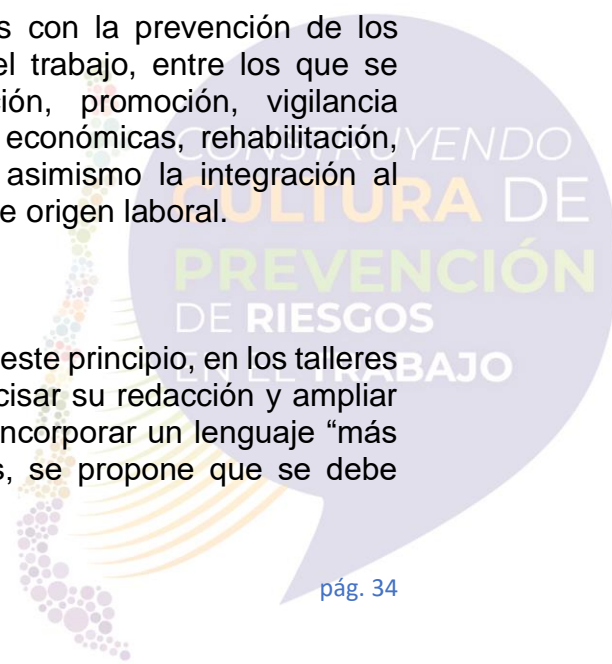
## 3.7. INTEGRALIDAD

### 3.7.1 Texto Original

Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, vigilancia ambiental y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación, reeducación profesional y reinserción laboral, como asimismo la integración al trabajo de las personas en situación de discapacidad de origen laboral.

### 3.7.2 Discusión para modificaciones

Si bien existe acuerdo transversal con la orientación de este principio, en los talleres regionales se plantean una serie de mejoras para precisar su redacción y ampliar su alcance. En primer lugar, se plantea que se debe incorporar un lenguaje “más activo”, incorporando la palabra “garantizar”. Además, se propone que se debe



precisar el significado de “cobertura”, así como explicitar que se propenderá a alcanzar la máxima cobertura posible más allá de lo establecido.

En cuanto a precisiones de los aspectos considerados en la prevención y protección en seguridad y salud en el trabajo, o a aspectos que se propone incorporar, los participantes indican numerosas mejoras. El principio debe considerar no sólo la protección y prevención en seguridad y salud en el trabajo, sino también dimensiones como la promoción y la gestión del riesgo en todas las fases del proceso, considerando para ello la vigilancia ambiental, médica y epidemiológica. Además, debe orientarse hacia una salud “integral”, señalando explícitamente cuál es el concepto de salud que se considera e indicando que debe existir una comprensión que aborde la salud tanto física como mental y que se oriente al bienestar de la persona. En ese sentido, se debe dar mayor relevancia en la formulación del principio a la salud mental, incluyéndola también entre los riesgos principales y en las prestaciones consideradas por la política.

En cuanto a aspectos que se debieran mejorar, en general, en el sistema y aplicación de la política, los participantes destacan aspectos fundamentales al notar que contravienen el principio de integralidad. A este respecto, se plantea la necesidad de recomponer el sistema de calificación de enfermedades y accidentes (incluyendo accidentes del trayecto), de actualizar la Ley N° 16.744 incorporando la integralidad de las prestaciones, y agregar la "reincorporación y reintegración laboral luego de sufrir incapacidades permanentes.”

Finalmente, valorando lo alcanzado per o llamando la atención acerca de la necesidad de un mayor desarrollo en materia de difusión, se plantea que “existe integralidad, no obstante falta sociabilización de la documentación, instructivos, normas que son exigidas legalmente.”

### 3.7.3 Redacción final

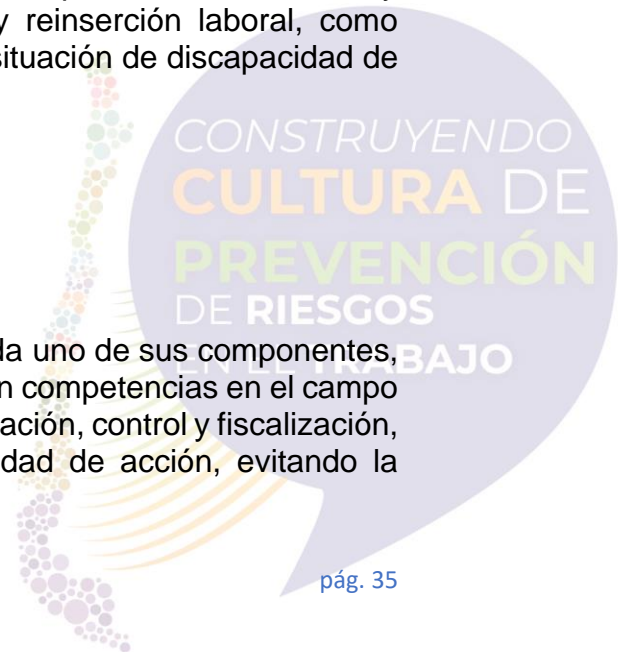
#### Integralidad

Se garantizará la máxima cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención y gestión de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, vigilancia ambiental, médica y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación, reeducación profesional y reinserción laboral, como asimismo la integración al trabajo de las personas en situación de discapacidad de origen laboral.

### 3.8. UNIDAD Y COORDINACIÓN

#### 3.8.1 Texto Original

Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas que tengan competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la regulación, control y fiscalización, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la



duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

### 3.8.2 Discusión para modificaciones

Respecto de este principio, los participantes de los talleres regionales plantean que se debe asumir un lenguaje más activo y que comprometa a los agentes, señalando que se debe cambiar la palabra “supone” por otras como “propender” o “garantizar”. A este respecto, se apunta especialmente a la acción del Estado, proponiendo que la política especifique que el Estado deberá garantizar la implementación de la política, mejorar el marco de regulación, de información y comunicación de las instituciones públicas, reforzando la acción coordinada entre las diferentes instituciones públicas y privadas para evitar la o interferencia de funciones. A este respecto, se indica que la duplicación de funciones podría no ser necesariamente negativa, de modo que el principio debiese resguardar que no haya interferencia o “duplicidad descoordinada”.

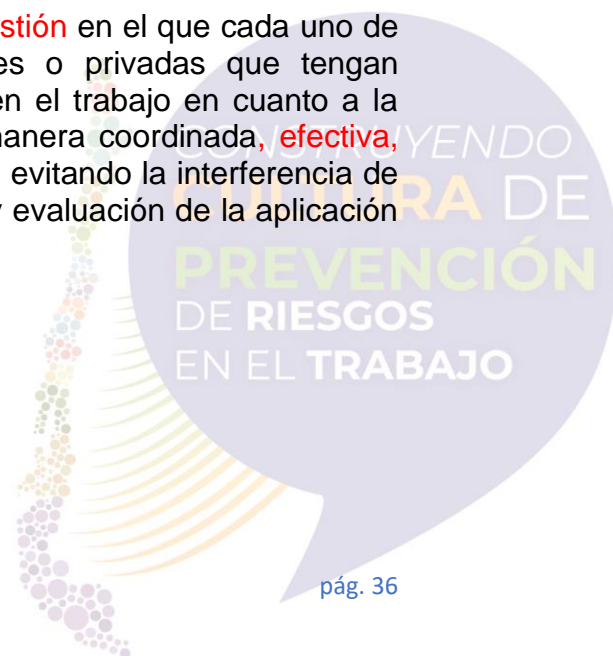
Además, se proponen otros cambios de redacción por diferentes motivos. En primer lugar, se hace un énfasis en la importancia de alcanzar una coordinación efectiva, eficaz y eficiente, añadiendo esto al final de cada párrafo. En segundo lugar, se plantea que se debe incorporar el concepto de “sistema de gestión” en la redacción. En tercer lugar, de acuerdo a lo que se señala, se debe avanzar sustantivamente en la vinculación de los diferentes servicios del Estado para mejorar, especialmente, el sistema de fiscalización. A este respecto, se plantea que se deben diferenciar los roles de los distintos organismos fiscalizadores, o bien que se deben reunir todas las acciones en una sola entidad. En cualquier caso, se requeriría de una unificación de criterios de fiscalización en materias de seguridad y salud.

Además, se propone que debe haber una mayor coordinación entre organismos públicos y mutualidades, y que se debe crear un sistema único de información que reúna tanto a las mutuales públicas y privadas.

### 3.8.3 Redacción final

#### Unidad y coordinación

Se garantizará la implementación de un sistema de gestión en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas que tengan competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la regulación, control y fiscalización, deban actuar de manera coordinada, efectiva, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.



## 3.9. MEJORA CONTINUA

### 3.9.1 Texto Original

Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, en coherencia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán revisarse en forma continua sus componentes y programas, tanto a nivel institucional, sectorial, como de empresas.

### 3.9.2 Discusión para modificaciones

Respecto de este principio, como en casos anteriores, se propone que se debe emplear un lenguaje más “activo” e inclusivo, especialmente para forzar a un mayor compromiso de parte de los actores. Así, se propone cambiar “propenderá” por “deberá”. También, se sugiere hacer mayores precisiones, definiendo la noción de “mejora continua” desde un principio o indicando “públicas y privadas” al referirse a las instituciones.

Además, se señalan algunos aspectos fundamentales para fortalecer la aplicabilidad del principio. Entre estos destacamos, primero, que se debe explicitar la necesidad de “evaluar los procesos y recursos de esta política”, atendiendo por ejemplo a la incorporación de mayores recursos para materias como fiscalización.

En segundo lugar, y en relación con lo anterior, se debe especificar el método de evaluación, análisis y mejora u optimización de los sistemas de control y gestión preventiva, planteando que se deben “establecer metas claras y medibles, con indicadores que puedan ser revisados”. En ese sentido, también se deben considerar los datos estadísticos.

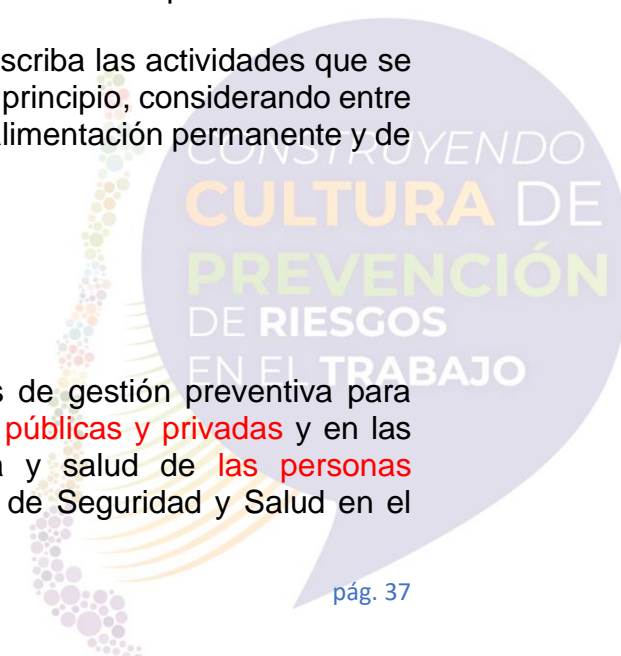
En tercer lugar, se propone precisar que la revisión y retroalimentación para la mejora continua debe ser permanente o con una periodicidad debidamente especificada, lo cual en ningún caso debiera impedir que la política se mantenga (perfeccionándose) en el tiempo. Se plantea que la revisión debe ser siempre con atención al contexto actual, en este caso considerando aspectos como la automatización de procesos.

Finalmente, en los talleres se propone que el texto describa las actividades que se deben desarrollar para la gestión y realización de este principio, considerando entre dichas actividades la realización de acciones de retroalimentación permanente y de formulación participativa y tripartita de modificaciones.

### 3.9.3 Redacción final

#### Mejora continua

**Se deberá optimizar permanentemente** los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones **públicas y privadas** y en las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de **las personas trabajadoras**, en coherencia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el



Trabajo, para lo cual deberán revisarse y evaluarse en forma continua, **con una periodicidad definida y con referencia a metas e indicadores claros y medibles**, los componentes, **procesos**, programas y **recursos** tanto a nivel institucional, sectorial, como de empresas.

### 3.10. RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

#### 3.10.1 Texto Original

El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política y dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

#### 3.10.2 Discusión para modificaciones

Respecto de este principio, como en los casos anteriores, se propone una formulación tal que implique un mayor compromiso, modificando la palabra “será” por “es” al referirse a la responsabilidad del empleador. Además, se deben incorporar nuevos elementos para alcanzar una formulación consecuente con los principios ya revisados. Primero, se debe incorporar la prevención al referirse a las medidas que se deberán tomar. Segundo, se propone incluir referencias a la calidad de vida. Tercero, se propone incorporar que “quienes ejerzan cargos que tengan que ver con decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo al interior de la organización reciban la debida capacitación e inducción, con el objetivo de hacerlos competentes”. Cuarto, se indica que las responsabilidades establecidas deben ser difundidas, lo cual puede ser definido en el propio texto.

Por otra parte, debe destacarse que ciertos grupos de empleadores se muestran en desacuerdo con que la responsabilidad sea del empleador, insistiendo en que debe extenderse hacia otros actores e intentando modificar en esa dirección la redacción del principio. Sin embargo, en todos los talleres se manifiesta, especialmente desde representantes de los trabajadores y del Estado, que la responsabilidad es, tal como está formulado, del empleador. Respecto de las responsabilidades de los empleadores, de hecho, se propone hacer ajustes para que esta se garantice. Se indica, primero, que se deben considerar las desigualdades entre trabajadores de empresas mandantes y trabajadores que prestan servicios, incorporando a las empresas mandantes, si las hubiere, en la línea sobre responsabilidades. Segundo, se expresa que los empleadores, sean públicos o privados, deben asumir la responsabilidad social y medioambiental de las empresas hacia las comunidades afectadas por sus actividades.

Finalmente, en relación a las actividades que deben llevar a cabo otros actores, se plantea que el “Estado debe proporcionar financiamiento a través de programas y proyectos para modernización para la implementación de las medidas”, mientras que los organismos administradores deben apoyar, se indica, a los empleadores de

pequeñas y medianas empresas para el conocimiento y cumplimiento de las normas. Además, es tarea de los trabajadores y de todos los actores contribuir fortalecer los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

### 3.10.3 Redacción final

#### Responsabilidad en la gestión de riesgos

El empleador **es** responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias **para la prevención de riesgos** y la protección eficaz de la vida, salud **y calidad de vida** de las **personas trabajadoras** de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política. El empleador, **considerando a las empresas mandantes si las hubiere**, deberá dar cumplimiento efectivo a su deber de **prevención**, protección y **difusión** en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

## 4. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA PNSST

### 4.1. DESARROLLAR Y PROMOVER UNA CULTURA PREVENTIVA

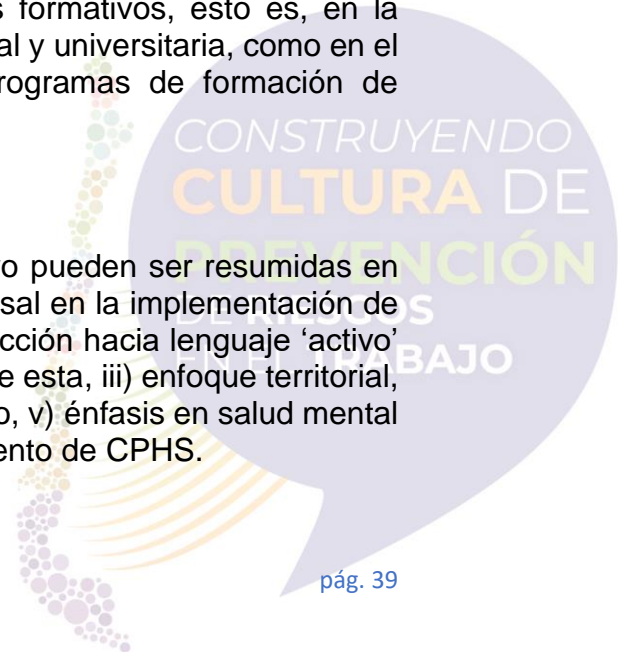
#### 4.1.1 Texto Original

Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación. Se promoverá el desarrollo de una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras.

La educación, capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá ser considerada en todos los niveles formativos, esto es, en la educación preescolar, básica, media, técnica profesional y universitaria, como en el sistema nacional de capacitación, incluyendo los programas de formación de competencias laborales.

#### 4.1.2 Discusión para modificaciones

Las discusiones regionales al respecto de este objetivo pueden ser resumidas en las siguientes temáticas principales: i) Énfasis transversal en la implementación de la educación para todos los niveles formativos, ii) redacción hacia lenguaje 'activo' e interés por integración de responsabilidades dentro de esta, iii) enfoque territorial, iv) controversia respecto de la inclusión del autocuidado, v) énfasis en salud mental y riesgos psicosociales y; vi) capacitación y fortalecimiento de CPHS.





Así, se discutió ampliamente respecto de cómo implementar debidamente la educación en “todos los niveles formativos”, reconociendo por parte de las y los asistentes que esta particularidad del objetivo no se encuentra implementada en la actualidad y concentrando la mayor parte de las opiniones vertidas respecto de este objetivo. Más aún, se exigen precisiones relativas a determinar cuál es el nivel formativo adecuado en el que implementar la educación, así como también se propusieron ideas de cómo implementar esta educación a través de, por ejemplo, un “consejo consultivo con MINEDUC”.

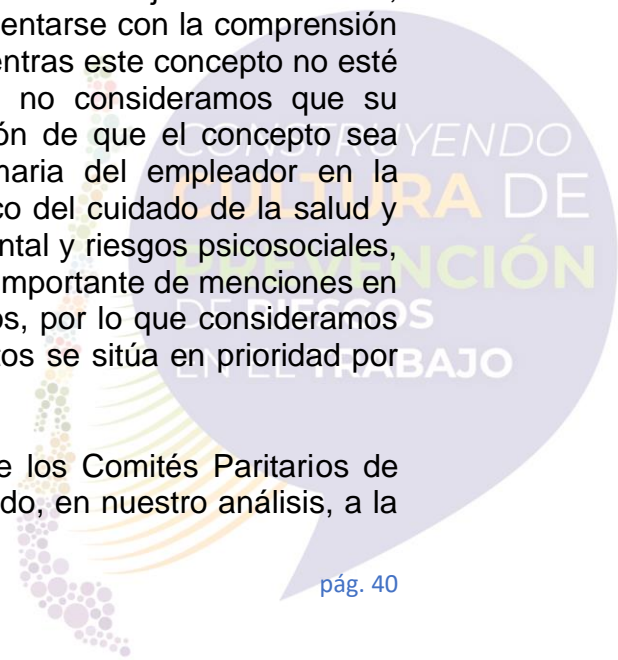
En una línea similar relativa al cumplimiento de la cuestión previa, se reconoció la necesidad de incorporar un lenguaje más activo, pasando desde conceptos como “derecho” hacia “deber”, integrando así un lenguaje que obligue debidamente al cumplimiento de estos objetivos por parte de los actores involucrados, lo que resulta en un valor agregado al considerar que estas opiniones surgen del acuerdo de estos mismos actores y que reconoce en este apartado como una de las discusiones principales a lo largo del territorio nacional.

Esto se encuentra aparejado de una búsqueda por incluir dentro de la misma redacción del objetivo los responsables específicos que deberán llevar a cabo este objetivo. En nuestro análisis consideramos que, si bien hace sentido mencionar quiénes han de llevar a cabo esto desde la perspectiva de la discusión como instrumento de recolección de datos para este proceso de actualización, la estructura misma de la Política incluye un apartado que identifica los roles que cada actor ha de cumplir dentro de esta.

También se aprecia un cierto interés por parte de algunas de las regiones por incluir la realidad regional dentro de esta cultura, dejando espacio (en línea con el proceso de descentralización) para que las regiones implementen esta cultura en discusión con la cultura productiva local.

Se discutió respecto de incluir el concepto de ‘autocuidado’ pero no con demasiada especificidad. Por parte de un asistente a la segunda jornada participativa a través de la plataforma Zoom, lo definió como “desde la salud mental, cuidado de las emociones y la no evasión de las mismas para sentirnos bien”. Bajo esta definición, consideramos en nuestro análisis que puede complementarse con la comprensión reciente de los riesgos psicosociales. No obstante, mientras este concepto no esté debidamente definido por parte de las autoridades, no consideramos que su inclusión sea propositiva, existiendo también la opción de que el concepto sea utilizado para no reconocer la responsabilidad primaria del empleador en la implementación de medidas de prevención en el marco del cuidado de la salud y seguridad en el trabajo. Más aún y relativo a salud mental y riesgos psicosociales, son estos dos últimos los que cuentan con un número importante de menciones en regiones alejadas mutuamente en términos geográficos, por lo que consideramos que fortalecer el reconocimiento de estos dos conceptos se sitúa en prioridad por sobre el concepto de *autocuidado*.

Por último, se discutió respecto del fortalecimiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad lo que estuvo fuertemente asociado, en nuestro análisis, a la



capacitación necesaria para un correcto desempeño e implementación de una cultura preventiva transversal a nivel nacional y local, entendiendo que es fundamental invertir en capacitación para avanzar en el cumplimiento de este objetivo y para mejorar el desempeño de los miembros de los CPHS.

#### 4.1.3 Redacción final

##### Desarrollar, promover e **integrar** una cultura preventiva

“Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación

Se **deberá promover** el desarrollo de una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras.

La educación, capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá ser **implementada** en todos los niveles formativos, esto es, en la educación preescolar, básica, media, técnica profesional y universitaria, como en el sistema nacional de capacitación, incluyendo los programas de formación de competencias laborales.”

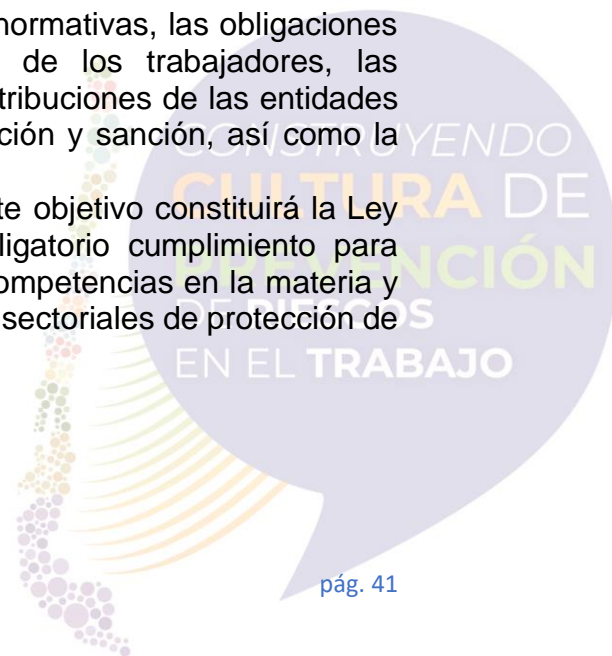
#### 4.2. PERFECCIONAR EL MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

##### 4.2.1 Texto Original

Se deberá contar con un marco normativo actualizado, sistematizado y armonizado en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a nivel constitucional, legal y reglamentario, que considere todos los riesgos a que están expuestos en las realidades sectoriales y regionales, independientemente del tamaño de las empresas y actividad económica que realicen, así como las variables de género, menores de edad, trabajadoras embarazadas, personas en situación de discapacidad y tercera edad.

Este marco legal contendrá entre otras disposiciones normativas, las obligaciones de los empleadores, los derechos y obligaciones de los trabajadores, las obligaciones de los organismos administradores, las atribuciones de las entidades fiscalizadoras, los procedimientos de control, fiscalización y sanción, así como la necesaria coordinación entre ellos.

La normativa que se dicte para el cumplimiento de este objetivo constituirá la Ley Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para empleadores, trabajadores y entidades públicas con competencias en la materia y que será la base para el desarrollo de las regulaciones sectoriales de protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.



## 4.2.2 Discusión para modificaciones

La discusión plasmada en los instrumentos de recolección de datos puede caracterizarse en las siguientes temáticas principales: i) Énfasis en el aspecto de *actualización* del marco normativo, relativo a la incorporación de nuevas condiciones de trabajo como es el caso del teletrabajo o de la Ley 16.744, entre otros, ii) cambios hacia una redacción con lenguaje activo y que obligue a la actualización permanente, iii) reformulación del sistema de calificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo (relativo a la Ley 16.744), iv) armonización y compilación del marco normativo y, v) adaptación del marco para incluir la realidad regional y PP.OO.

Cabe destacar que la mayor parte de las opiniones ingresadas dan cuenta de problemas operativos del marco normativo en su conjunto y no del entendimiento de los objetivos de esta Política.

Entre los focos considerados para la actualización de este objetivo, uno de los más repetidos fue la actualización de este marco normativo con una periodicidad establecida dentro de la redacción, aunque esto resulta dificultoso de incorporar a la redacción dado el carácter de Política Nacional del presente documento, no obstante, ha de incorporarse dentro de las discusiones relevantes. Sin perjuicio de lo anterior, se establece como fundamental para una parte importante de los grupos actualizar debidamente la normativa para que esta se ajuste a los requerimientos de un mundo caracterizado por las y los asistentes en algunas ocasiones como “post-pandemia”, refiriéndose a la importancia de reconocer las particularidades del *teletrabajo* y las implicancias que esta modalidad puede tener en el surgimiento de problemáticas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

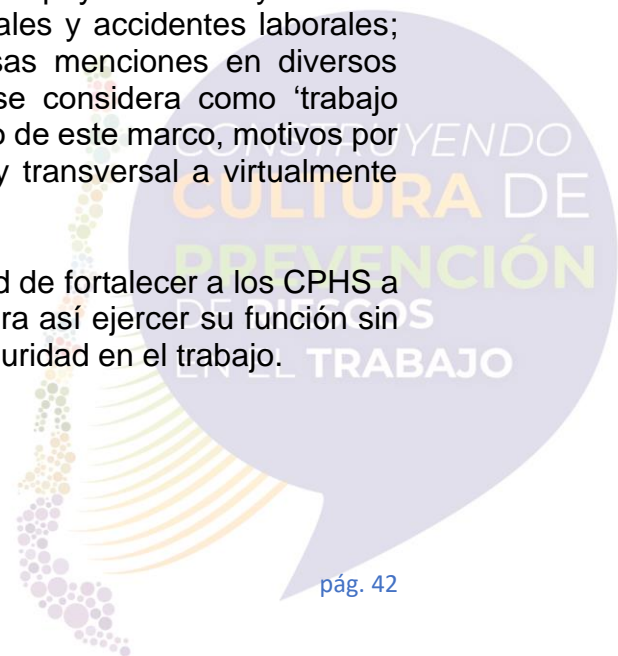
Más aún y continuando sobre la misma temática de actualización, reconocemos el ánimo y necesidad de las y los asistentes por comprometer desde la Política, actualizaciones al funcionamiento y normativa establecidos por la Ley 16.744, que cuenta desde su perspectiva con un marco legal desactualizado y que no contempla algunos parámetros que sería relevante modificar para una mejor operación del sistema en su totalidad. En este sentido, proponen como cambios positivos el reducir el número de trabajadores requerido “para recibir apoyo en SST”<sup>1</sup> y cambios al sistema de calificación de enfermedades profesionales y accidentes laborales; respecto de este último punto se plantean numerosas menciones en diversos apartados, mencionando redefiniciones de lo que se considera como ‘trabajo pesado’ y la ausencia de enfermedades visuales dentro de este marco, motivos por los cuales se consideró que es una mejora positiva y transversal a virtualmente todos los talleres realizados.

En esa misma línea, también se consideró la necesidad de fortalecer a los CPHS a través del ‘fuero’<sup>2</sup> de quienes formen parte de este, para así ejercer su función sin temor a represalias ante la indicación de faltas a la seguridad en el trabajo.

---

1 Informe Talleres Regionales – Región de Arica y Parinacota

2 Informe Talleres Regionales – Región de Aysén



En otra arista presentada, nuevamente nos encontramos con la búsqueda de un lenguaje más activo como un cambio propuesto en este apartado, aunque en un menor volumen que en otros casos. Efectivamente, se buscó cambiar “deberá” por “exigirá”<sup>3</sup>, así como también agregar que la información contenida en este marco normativo “debe ser sociabilizada, informada y promovida”, buscando incorporar dentro de la redacción lo que consideramos *llamados a la acción* que de esa manera plasmarían tentativamente, a lo largo de todo el documento, quehaceres para los actores.

También se incorporó la idea de armonizar y compilar el marco normativo para su simple entendimiento por parte de todos los actores, especialmente de empleadores y trabajadores. Esta idea se debatió entre la armonización completa del marco normativo – que conlleva una actualización de este – y la simple compilación simplificada del mismo. Por este motivo se hace complejo incluir estos cambios dentro de la redacción final del objetivo.

Por último, se debatió el requerimiento de incluir la realidad laboral regional, al mismo tiempo que considerando las otras actividades productivas particulares de los Pueblos Originarios, reconociendo sus particularidades dentro de la realidad laboral. En ese sentido, lo interpretamos como un nuevo llamado a expresar las diferencias territoriales dentro de la Política.

#### 4.2.3 Redacción final

##### **Perfeccionar el marco normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo**

Se **exigirá** contar con un marco normativo actualizado, sistematizado y armonizado en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a nivel constitucional, legal y reglamentario, que considere todos los riesgos a que están expuestos en las realidades sectoriales y regionales, independientemente del tamaño de las empresas y actividad económica que realicen, así como las variables de género, menores de edad, trabajadoras embarazadas, personas en situación de discapacidad y tercera edad.

Este marco legal **deberá contener** entre otras disposiciones normativas, las obligaciones de los empleadores, los derechos y obligaciones de los trabajadores, las obligaciones de los organismos administradores, las atribuciones de las entidades fiscalizadoras, los procedimientos de control, fiscalización y sanción, así como la necesaria coordinación entre ellos.

La normativa que se dicte para el cumplimiento de este objetivo constituirá la Ley Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para empleadores, trabajadores y entidades públicas con competencias en la materia y que será la base para el desarrollo de las regulaciones sectoriales de protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.

**Este marco normativo se compilará, periódicamente, de forma simplificada para apoyar la labor de comprensión, difusión y sociabilización de sus contenidos al conjunto de la sociedad.**

---

<sup>3</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Arica y Parinacota

## 4.3. FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD FISCALIZADORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 4.3.1 Texto Original

Las entidades fiscalizadoras deberán contar con los recursos humanos y materiales y las facultades que se requieran para el adecuado y suficiente cumplimiento de sus funciones, que estarán sujetos a una permanente evaluación. Para garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral se establecerán procedimientos de control y sanción armónicos y coordinados entre las distintas instancias fiscalizadoras, incluyendo la realización de programas inspectivos comunes en los sectores de mayor riesgo y el intercambio de información. Para tal efecto, se creará una instancia permanente de coordinación entre los distintos organismos fiscalizadores.

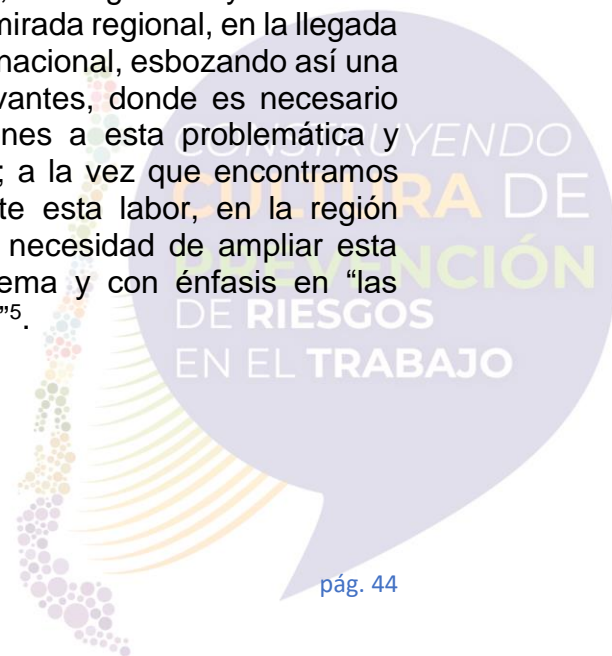
### 4.3.2 Discusión para modificaciones

La discusión integrada puede caracterizarse en las siguientes temáticas principales: i) Énfasis fundamental en el cumplimiento del objetivo a través del aseguramiento de más recursos económicos y humanos, ii) preocupación por cuestiones operativas por sobre la redacción misma del objetivo, iii) mejoras en la difusión de la normativa que regula las fiscalizaciones, iv) interés particular en la coordinación y adecuación de las labores de fiscalización a la realidad productiva regional.

La mayor preocupación plasmada en las opiniones de las y los asistentes a los talleres en ambas instancias participativas de este proceso decantaron, en una aplastante mayoría, en la necesidad de contar con más recursos, esto para contar con los elementos tecnológicos necesarios y el presupuesto para llevar a cabo y mantener el personal actual, más recursos para aumentar la dotación de personal fiscalizador respecto del actual, y para capacitar adecuadamente a estos miembros en sus labores <sup>4</sup>. Esto se repitió, como mencionamos, en la gran mayoría de las regiones como una preocupación enfocada desde una mirada regional, en la llegada de estas instituciones a todos los rincones del territorio nacional, esbozando así una debilidad percibida ampliamente por los actores relevantes, donde es necesario indicar que 9 de las 16 regiones realizaron menciones a esta problemática y sindicando esta inyección de recursos como solución; a la vez que encontramos menciones a los vacíos en los que no está presente esta labor, en la región metropolitana incluso realizándose una mención a la necesidad de ampliar esta fiscalización hacia los vacíos que surgen en el sistema y con énfasis en “las trabajadoras de casa particular y modalidad teletrabajo”<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Coquimbo

<sup>5</sup> Informe Talleres Regionales – Región de O’Higgins



También encontramos mayormente menciones a aspectos operativos de la Política y las instituciones que se despliegan en los territorios. Encontramos menciones a mejoras en la coordinación entre las instituciones encargadas de cumplir esta labor<sup>6</sup> y priorizando “sectores de mayor riesgo”, a la vez que proponiendo mejoras administrativas a través de un formulario único de fiscalización, discusión que se deja plasmada para su discusión futura en la elaboración de la forma final de la PNSST. También se propuso una cierta labor permanente<sup>7</sup> y acelerada en la fiscalización, agilizando los procesos de fiscalización y con una “distribución territorial de las responsabilidades”<sup>8</sup>, a la vez que potenciar las capacidades de los empleadores para así producir un ambiente de fiscalización que pase desde una “fiscalización sancionativa” hacia “fiscalización asistida”<sup>9</sup>, ejemplificando también la importancia de colaborar activamente entre los actores para avanzar en seguridad y salud en el trabajo.

Existen menciones, aunque en menor volumen, de la importancia de la difusión y de informar respecto de los roles que plantea el marco normativo que rige a las instituciones fiscalizadoras para, ligado a la temática tratada en el párrafo anterior, contar con el apoyo de parte de las instituciones para alcanzar los objetivos de la Política.

Por último, encontramos una importante cantidad de menciones directamente centradas en mejorar la coordinación entre las instituciones fiscalizadoras, proponiendo la implementación de estos “programas inspectivos comunes” y haciendo señas a fortalecer por todos los medios esta cooperación entre “entes del estado competentes”<sup>10</sup>, buscando así en relación a la redacción misma del objetivo clarificar rol de los OAL en coordinación y prevención<sup>11</sup>, entendiendo que se vuelve fundamental comprender claramente los roles de cada institución para exigir el cumplimiento del mandato que establece la presente Política.

Como adición final registramos únicamente una mención a cambios puramente de redacción que esta vez se concentra en un lenguaje más específico, pasando de “armónico” a “estandarizado”<sup>12</sup>. Por consiguiente, identificamos este como el único cambio sustantivo en la redacción final propuesta en este análisis.

### 4.3.3 Redacción final

#### **Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo**

Las entidades fiscalizadoras deberán contar con los recursos humanos y materiales y las facultades que se requieran para el adecuado y suficiente cumplimiento de sus

<sup>6</sup> Informe Talleres Regionales – Región Metropolitana

<sup>7</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Los Ríos

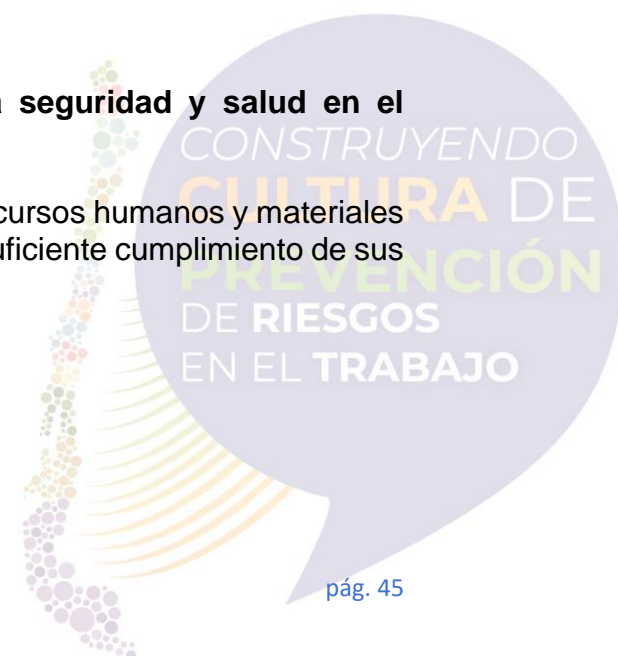
<sup>8</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Aysén

<sup>9</sup> Informe Talleres Regionales – Región de O’Higgins

<sup>10</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Coquimbo

<sup>11</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Arica y Parinacota

<sup>12</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Valparaíso



funciones, que estarán sujetos a una permanente evaluación. Para garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral se establecerán procedimientos de control y sanción **estandarizados** y coordinados entre las distintas instancias fiscalizadoras, incluyendo la realización de programas inspectivos comunes en los sectores de mayor riesgo y el intercambio de información. Para tal efecto, se creará una instancia permanente de coordinación entre los distintos organismos fiscalizadores.

#### 4.4. GARANTIZAR LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS PRESTACIONES OTORGADAS POR LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

##### 4.4.1 Texto Original

Los gestores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán garantizar el oportuno y expedito acceso a las prestaciones contempladas en la ley, en particular, la asistencia técnica en prevención de riesgos, reconocimiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a las prestaciones médicas y económicas correspondientes. El Estado supervigilará el cumplimiento de esta garantía.

Se adoptarán las medidas necesarias para mejorar el reconocimiento, calificación y evaluación de las incapacidades derivadas de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, procurando la creación de una instancia de evaluación y reconocimiento, de carácter uniforme y técnico con el fin de minimizar los tiempos de revisión administrativa y una pronta y adecuada conclusión de los casos.

##### 4.4.2 Discusión para modificaciones

La discusión integrada puede caracterizarse en las siguientes temáticas principales: i) Observaciones a la operatividad del sistema de prestaciones de salud otorgadas por estos organismos, ii) cambios hacia un lenguaje más activo y que obligue a los actores encargados de tomar acción, iii) cambios normativos orientados hacia un mejor funcionamiento y fiscalización y; iv) por sobre todo, planteamientos a un cambio fundamental en el sistema de calificación de enfermedades y accidentes del trabajo.

Al igual que en otros apartados, se concentran opiniones relativas a solucionar problemas percibidos por las y los asistentes, que desembocan en un amplio margen de propuestas. Se mencionan más recursos para la implementación de este objetivo<sup>13</sup>, que los OAL efectivamente entreguen prestaciones médicas de manera oportuna, “un rol más eficiente de la SUSESO”<sup>14</sup>, otorgar atención médica prioritaria para los casos de accidentes laborales<sup>15</sup>. También encontramos menciones a mejorar las labores de difusión de estos organismos y en términos administrativos,

<sup>13</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Biobío

<sup>14</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Maule

<sup>15</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Valparaíso

mejorar los tiempos de respuesta en “los plazos establecidos y con plazos acotados”<sup>16</sup>. Lamentablemente, muchas de estas mejoras requieren discusión en otras instancias, pues son materia de Ley y no son definidas por la Política, o bien dependen del funcionamiento mismo y los tiempos de los actores involucrados.

Para el caso de los cambios hacia un lenguaje más activo, por un lado identificamos algunos de estos cambios propuestos como orientados a obligar, desde el lenguaje, a entregar más herramientas y fortalecer el cumplimiento de este mandato<sup>17</sup>. En este sentido, desde la Región de Valparaíso se buscó cambiar el lenguaje hacia “se adoptarán las medidas, instrumentos o dispositivos necesarios para mejorar...” entendiendo que también se debe actualizar tecnológicamente el cumplimiento del mandato y estos organismos deben proveer e invertir en las mejoras necesarias. Por otro lado, también encontramos menciones hacia directamente un lenguaje activo, cambiando la palabra “adaptarán” a “deberán”<sup>18</sup>, al igual que un consenso por una nueva redacción del título que agrega la palabra “Optimizar” al inicio del objetivo<sup>19</sup>; más aún, se propuso eliminar la noción de “procurar” para mandar expresamente “crear”<sup>20</sup> u “oportuno” por “inmediato”.

Hallamos, en una arista similar a lo expresado en las posibles soluciones a problemas percibidos, encontramos directamente propuestas dedicadas a la operatividad de estos organismos que, se entiende por parte de las y los asistentes, no están desplegados en todo el territorio<sup>21</sup> o no llegan efectivamente a todo este, o que la presente Política establezca “la cantidad de empresas y centros de trabajo asignados a los expertos” de estos organismos, entregando así una cantidad de empresas manejables y, por tanto, facilitando la entrega de las prestaciones, presuntamente también mejorando la capacidad de fiscalizar por parte del Estado la acción de estos organismos. Por lo demás, se buscó también incorporar el tripartismo en la fiscalización y, como veremos más adelante, en la calificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

Esto último, se entrelaza a cabalidad con el cambio más reconocido como necesario, encontrando eco en 12 de 16 regiones totales. Este cambio viene orientado a modificar la redacción del objetivo, a la vez que se plantea una consideración vital en nuestro análisis para el mejoramiento y fiscalización del sistema – así como también para hacer efectiva la participación tripartita en estos talleres y que esta se traduzca en cambios sustantivos – y está concentrada en modificar el sistema de *calificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo*.

Efectivamente, en este objetivo en particular y como se discutió no solo en este apartado, se hizo patente en los consensos alcanzados en las mesas la necesidad de reestructurar este sistema, comprendiendo que sin la acción de un organismo independiente para calificar enfermedades profesionales se entiende que “estas

---

<sup>16</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Coquimbo

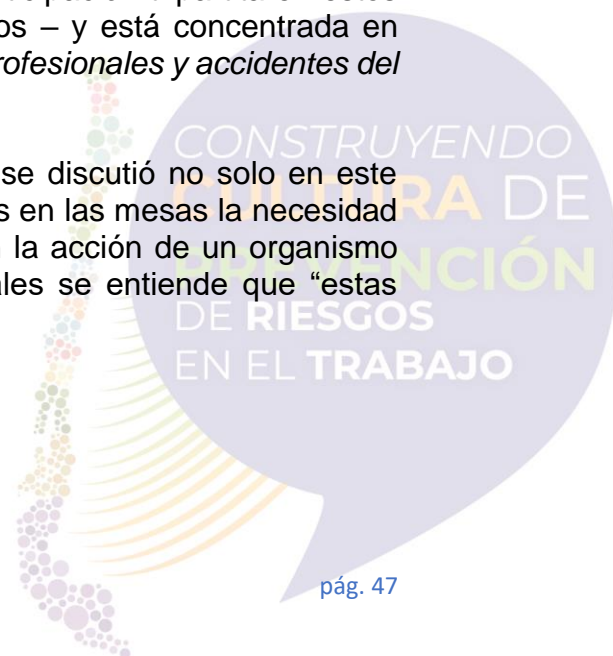
<sup>17</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Atacama

<sup>18</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Tarapacá

<sup>19</sup> Informe Talleres Regionales – Región Metropolitana

<sup>20</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Los Ríos

<sup>21</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Aysén





instituciones son juez y parte, es decir, califican y aprueban lo que se considera como ‘enfermedad laboral’<sup>22</sup>, encontrando una “negativa a reconocer eventos laborales” como accidentes o enfermedades profesionales. Es así como reconocemos inequívocamente en este análisis la importancia de avanzar en una modificación importante a la Ley 16.744 que regula a estos OAL, siendo necesario revisar y actualizar la normativa en cuanto al listado de enfermedades profesionales y calificación de accidentes del trabajo<sup>23</sup>, proponiendo también un “mayor protagonismo por parte de SUSESO” en este sistema.

#### 4.4.3 Redacción final

### **Garantizar y optimizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

Los gestores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán garantizar el oportuno y expedito acceso a las prestaciones contempladas en la ley, en particular, la asistencia técnica en prevención de riesgos, reconocimiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a las prestaciones médicas y económicas correspondientes. El Estado supervigilará el cumplimiento de esta garantía.

Se adoptarán las medidas, **instrumentos o dispositivos** necesarios para mejorar el reconocimiento, calificación y evaluación de las incapacidades derivadas de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, y se creará una instancia de evaluación y reconocimiento, de carácter uniforme, técnico y **autónomo** con el fin de minimizar los tiempos de revisión administrativa y una pronta y adecuada conclusión de los casos.

## 4.5. PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 4.5.1 Texto Original

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva. Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo.

<sup>22</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Maule

<sup>23</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Los Lagos

Asimismo, los empleadores serán responsables de identificar y evaluar los riesgos presentes en los lugares de trabajo considerando la variable de género ya descrita para adoptar las medidas preventivas que se requiera.

#### 4.5.2 Discusión para modificaciones

Este objetivo se posiciona como uno de los menos controversiales y con mayor consenso en sus planteamientos de parte de las y los asistentes. No obstante, plantea cambios en la redacción que son fundamentales para comprender los intereses acordados por parte de cada una de las mesas. Por supuesto, consideramos que esto también se da por un motivo discutido en la nota metodológica de cada uno de los informes regionales que identifica que parte importante de las discusiones tendieron a darse en los primeros apartados y registrados en estos mismos en el instrumento, motivo por el que – identificamos -- la discusión sobre este tema registra más opiniones en el apartado de *Principios*.

Sin perjuicio de lo anterior, podemos caracterizar los aportes en torno a las siguientes categorías: i) interés por mejoras operativas y administrativas en torno a la equidad de género, ii) énfasis en educación y capacitación y; iii) principalmente, incorporar un lenguaje más activo, a la vez que se buscó la ampliación del rango de considerabilidad del objetivo.

Estas ‘mejoras operativas’ variaron en foco ampliamente. Se planteó reconocer la necesidad de un balance entre la vida laboral y personal, entendiendo que son las mujeres quienes concentran la mayor parte del rol doméstico y de cuidados, lo que genera otros riesgos psicosociales<sup>24</sup>. También se planteó implementar un sistema de seguimiento a este objetivo que vele por el cumplimiento del mandato<sup>25</sup>, a la vez que implementar la educación sobre este tema dentro de los primeros niveles educativos<sup>26</sup>.

Además de lo anterior, se planteó incluir una responsabilidad del Estado en torno a promover la igualdad salarial<sup>27</sup>, la que encontró eco no como responsabilidad, sino como una apreciación técnica de cómo lograr esto, indicando que sería necesario “Modificar el D.S. 40 respecto de los indicadores para el cálculo de las horas hombre. Incluir perspectiva de género en el cálculo de horas trabajadas por las trabajadoras.”<sup>28</sup>, lo que se presenta como manifiesto de que se reconoce por parte de las y los asistentes la necesidad de modificar otros cuerpos legales para avanzar en los objetivos de la PNSST.

En otra arista relevante, se planteó la necesidad de, como se mencionó previamente, incluir estos conocimientos dentro de los primeros niveles formativos

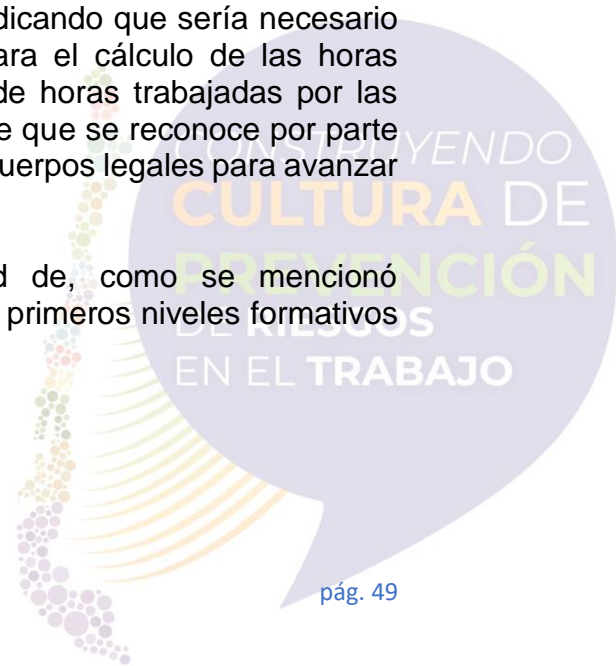
<sup>24</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Atacama

<sup>25</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Coquimbo

<sup>26</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Antofagasta

<sup>27</sup> Informe Talleres Regionales - Región del Biobío

<sup>28</sup> Informe Talleres Regionales - Región de La Araucanía



a la vez que educar “cuando se presenten casos que aludan a este objetivo, educar a los trabajadores”, dejando explícito el interés por la educación y capacitación como base para el cumplimiento de los lineamientos de la Política.

Por último, pero fundamentalmente, se expresó una búsqueda por incorporar un lenguaje más activo y que incluya, dentro de sus planteamientos, no sólo la equidad de género sino la inclusión de “el tema de la diversidad”, ampliando el rango de considerabilidad que expresa este apartado. Así, no sería únicamente importante hablar con verbos que obliguen a la acción, sino que se presentó interés por el “respeto a todas las personas sin distinción de género”<sup>29</sup>, lo que en algunas regiones derivó en cambios desde “trabajador y trabajadora” hacia “persona”<sup>30</sup>. Esta acción afirmativa, que en otras opiniones registradas hace guiños claros a las diversidades sexo-genéricas, plantea la necesidad de ir más allá de la equidad de género y promover la igualdad entre personas, sin perder de vista la importancia de reconocer la desigualdad para con la mujer en particular. Esto se expresó también, en la Región de Los Ríos, como una propuesta de desagregación de datos (laborales) por género y no por sexo, que ejemplifica esta tensión que puede ser, en nuestro análisis, subsanada incluyendo a los lineamientos de la equidad de género, el concepto de diversidad sexo-genérica, así como también incluyendo a las “personas trabajadoras”, en un esfuerzo por contar con un lenguaje más amplio.

#### 4.5.3 Redacción final

##### **Garantizar la incorporación de la perspectiva de género**

Se **garantizará la incorporación de la** perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva. Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo.

Asimismo, los empleadores serán responsables de identificar y evaluar los riesgos presentes en los lugares de trabajo considerando la variable de género ya descrita para adoptar las medidas preventivas que se requiera.

**Además, se promoverá la incorporación de todas las formas de personas trabajadoras, con especial atención a las diversidades sexo-genéricas, reconociendo las desventajas y desigualdades a las que se encuentran expuestas en el mundo laboral.**

<sup>29</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Coquimbo

<sup>30</sup> Informe Talleres Regionales - Región de Valparaíso

## 4.6. DISMINUIR LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

### 4.6.1. Texto original

Se adoptarán medidas tendientes a disminuir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y la morbilidad asociada a tales eventos. Asimismo se perfeccionará el procedimiento de pesquisa, diagnóstico y reporte de los siniestros laborales.

### 4.6.2. Discusión para modificaciones

La discusión presente en los talleres respecto de este objetivo puede categorizarse en tres temáticas o propuestas principales: i) cambios en redacción hacia el mismo lenguaje orientado a la acción tratado en otros apartados, ii) incorporación de los accidentes de trayecto a la definición de este objetivo para enforzar su reconocimiento como accidente de trabajo y; iii) mejoras o posibles soluciones a problemas operativos percibidos por las y los asistentes dentro del sistema.

Primariamente, trataremos la temática que acumula la mayor parte de las opiniones y que buscan establecer este lenguaje orientado a la acción. Las formas que tomaron estas opiniones variaron en rango y redacción, pero no en espíritu, reconociendo entre estas hilos conductores comunes. Así, en algunas directamente solicitaron cambios desde la palabra “adoptarán” a la palabra “deberán”<sup>31</sup>; mientras en otras se buscó fijar el título del objetivo hacia una redacción ‘maximalista’, buscando pasar desde la palabra “disminuir” a la palabra “eliminar”<sup>32</sup>, y que obtuvo eco en otras regiones<sup>33</sup>.

Se propusieron cambios similares a los previos con frases completar como “disminuir y/o minimizar los riesgos que generan la ocurrencia de los accidentes y enfermedades profesionales [...] y la morbilidad asociada a tales eventos.”<sup>34</sup>, lo que se condice con lo expresado en la Región Metropolitana con leves diferencias.

También se hicieron menciones, aunque en menor cantidad a mejorar aspectos operativos, planteando la necesidad de clarificar las medidas que se adoptarán en pos del cumplimiento de este objetivo. Otras menciones a estos aspectos puramente operativos y que no son únicamente materia de la Política sino que dialogan con otros actores o cuerpos legales, fueron comentarios relativos al financiamiento estatal del ISP o la necesidad de que “el prevencionista no sea parte de la empresa”<sup>35</sup> para mejorar su desempeño, entendemos, sin conflicto de intereses de por medio. Esto se suma a llamados a enfrentar el problema del subreporte en la accidentabilidad en el ámbito laboral, y a presentar mayores

<sup>31</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Arica y Parinacota

<sup>32</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Coquimbo

<sup>33</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Los Ríos

<sup>34</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Valparaíso

<sup>35</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Biobío

esfuerzos (más relativo a otros aspectos de la PNSST, cabe destacar) en fiscalización y la difusión de las normativas<sup>36</sup> para estos efectos.

Finalmente, respecto de este punto, se hizo mención también a las diferencias existentes entre trabajadores internos y externos, buscando que se tome atención a la diferencia que existe entre estos.

Por último, se incluyeron cambios relativos a incorporar otros aspectos a esta redacción que amplíen el alcance de lo incorporado a esta en la redacción original, buscando plasmar también “la recuperación de un trabajador luego de un AT (accidente de trabajo)”<sup>37</sup>. La máxima expresión de esta puja expresada en varias regiones por ampliar el alcance del objetivo se encuentra en las repetidas opiniones respecto de la inclusión de los ‘accidentes de trayecto’<sup>38</sup> a la consideración legal de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan surgir producto de estos accidentes, reconociendo que es necesario que se legisle en esta materia.

#### 4.6.3. Redacción final

#### **Eliminar la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales**

Se **deberán adoptar todas las medidas necesarias para eliminar** los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y la morbimortalidad asociada a tales eventos, **incluyendo los accidentes de trayecto, con énfasis en identificar y minimizar los riesgos que generan la ocurrencia del conjunto de estos eventos**. Asimismo se perfeccionará el procedimiento de pesquisa, diagnóstico y reporte de los siniestros laborales.

### 4.7. PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES INFORMALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

#### 4.7.1. Texto original

Se realizarán actividades de difusión entre los trabajadores y trabajadoras informales que les permitan informarse sobre los beneficios de la seguridad social; y, en particular, acerca de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de incentivar su incorporación progresiva al sistema previsional.

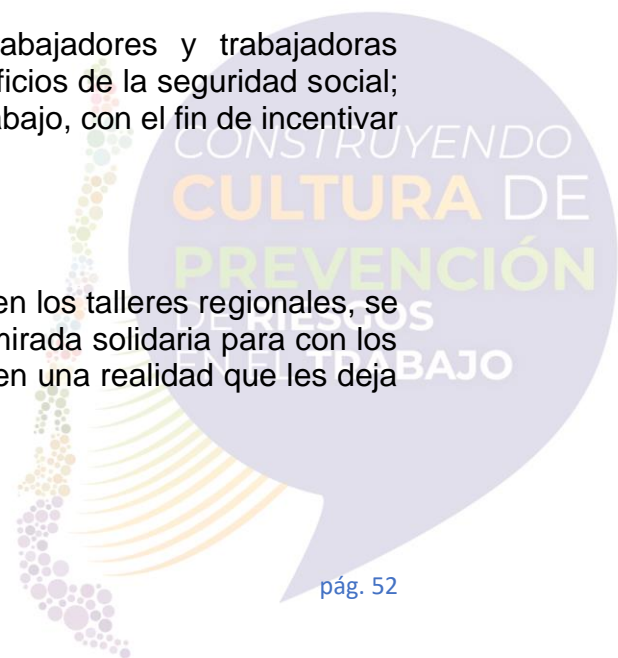
#### 4.7.2. Discusión para modificaciones

En una mirada completa de las opiniones expresadas en los talleres regionales, se hace patente que estas se centraron en plasmar una mirada solidaria para con los trabajadores informales, comprendiendo que estos viven una realidad que les deja

<sup>36</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Antofagasta

<sup>37</sup> Informe Talleres Regionales – Región de O’Higgins

<sup>38</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Maule



fuera del “paragua social” con el que si cuentan los trabajadores formales, considerando múltiples soluciones posibles y también desde la redacción misma de la Política, para lograr así ayudar a estas personas trabajadoras a integrarse al sistema. Bajo este contexto, podemos categorizar las intervenciones ingresadas en los instrumentos de la siguiente forma: i) cambios de redacción cuyo objetivo es presentar un llamado a la acción a los actores o ser más específicos en el planteamiento del objetivo, ii) atención a problemáticas operativas que escapan al foco y; iii) énfasis en las diversas realidades regionales que dificultan la aplicación del objetivo.

En primer lugar, encontramos un número importante de menciones a lo largo de las regiones enfocadas en cambios a la redacción orientadas a proponer acciones claras a los actores, como es el caso de promover la “difusión y fiscalización a los trabajadores informales por sectores para la formalización (ej: sectores agrícolas, buzos marinos, área turismo”<sup>39</sup>, lo que ejemplifica esta búsqueda por encontrar soluciones frente al problema de la informalidad desde la redacción de la Política, a la vez que se trata la necesidad de atender a las realidades regionales.

En una línea similar, encontramos cambios de redacción cuyo objetivo es cambiar una palabra menos activa – o percibida como tal – por una más activa, como es el caso de la inclusión de la palabra “Obligar”<sup>40</sup> o “exigir”<sup>41</sup>. Estas indicaciones serán incorporadas a la redacción final. Asimismo, se buscó “definir bien a qué trabajadores aplica, dependientes, independientes, no cotizantes, cotizantes u otras figuras que se presenten, buscando incluir definiciones más claras en la redacción.

En segundo lugar, encontramos opiniones relativas a el funcionamiento del sistema, como generar mayor difusión, reconocer la precariedad de estos trabajadores y darles relevancia en el discurso público, aclarar las responsabilidades o entregar más seguridad a trabajadores precarizados como los que participan en el rubro de micro buses<sup>42</sup>. En todos estos casos, consideramos relevante presentar estas discusiones y otorgarles la importancia que merecen como parte de las discusiones que son fundamentales para mejorar el sistema pero que, lamentablemente, no pueden ser incorporadas a la redacción por no capturar directamente el objetivo en cuestión y entregarse como manifiesto de las problemáticas que identifican los asistentes en sus territorios y desde su visión.

En tercer lugar y por último, hallamos menciones que son relevantes para reconocer cómo se desarrollan las actividades informales en cada región y que, si bien no pueden incorporarse en una mención a cada una de esas actividades, si pueden incorporarse en términos generales a la redacción para generar énfasis en el reconocimiento de estas realidades y la importancia de adaptarse a ellas para avanzar en el reconocimiento de los vacíos del sistema laboral formal y cómo este, en calidad de brújula orientadora, debe apuntar a incluir a estas trabajadoras y trabajadores dentro de la formalidad para contribuir a su bienestar.

<sup>39</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Los Ríos

<sup>40</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Aysén

<sup>41</sup> Informe Talleres Regionales – Región de O’Higgins

<sup>42</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Antofagasta

### 4.7.3. Redacción final

#### **Promover y otorgar prioridad a la incorporación de los trabajadores informales a la seguridad social**

Se realizarán actividades de difusión y capacitación permanentes entre los trabajadores y trabajadoras informales que les permitan informarse sobre los beneficios de la seguridad social; y, en particular, acerca de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de incentivar su incorporación progresiva al sistema previsional, con atención a las realidades y particularidades de las actividades productivas de cada territorio, identificando los rubros en que prolifera la desprotección y desarrollando estrategias acordes al contexto.

## 5. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA PNSST

### 5.1. MARCO NORMATIVO, FISCALIZACIÓN Y CONTROL EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### 5.1.1. Texto original

El marco normativo de seguridad y salud en el trabajo deberá considerar los roles y obligaciones que cada una de las partes asumirá en la prevención de los riesgos laborales, la promoción de la salud, la rehabilitación, reeducación y reintegración a las labores de trabajadores y trabajadoras. La obligación de las empresas incluirá, en el marco normativo ya señalado y entre otras medidas, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que considere, como mínimo, la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos, un programa que contemple un orden de prelación de las medidas preventivas, incluyendo el establecimiento de indicadores de gestión, la asignación de los recursos necesarios para prevenir los riesgos laborales, estructuras responsables, el control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas, la evaluación de resultados y la mejora continua. El referido marco normativo considerará sanciones coherentes y armónicas, acordes y proporcionales al daño causado o a la gravedad del incumplimiento, que permitan ejercer un rol disuasivo y que den cuenta de la realidad de los diferentes sectores económicos y tamaños de las empresas. Se implementarán normas e incentivos que favorezcan la reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras afectados por discapacidad permanente de origen laboral. Se dispondrá una normativa adecuada al principio de promoción de la seguridad y salud en el trabajo que establezca las obligaciones que, en materia de seguridad y salud laboral, tendrán fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y materiales de trabajo. El marco normativo deberá además considerar la peligrosidad de los procesos productivos, el trabajo pesado, el trabajo de alto riesgo, el factor género y los riesgos sectoriales. Se promoverá el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual

se fortalecerá la institucionalidad fiscalizadora, tanto en las empresas como respecto de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dichas entidades deberán actuar en forma coordinada y con procedimientos que apunten a la prevención de los riesgos laborales, debiendo además contar con los mecanismos que faciliten la información técnica y asesoramiento a los empleadores, especialmente a las micro y pequeñas empresas, así como a los trabajadores para el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales.

### 5.1.2. Discusión para modificaciones

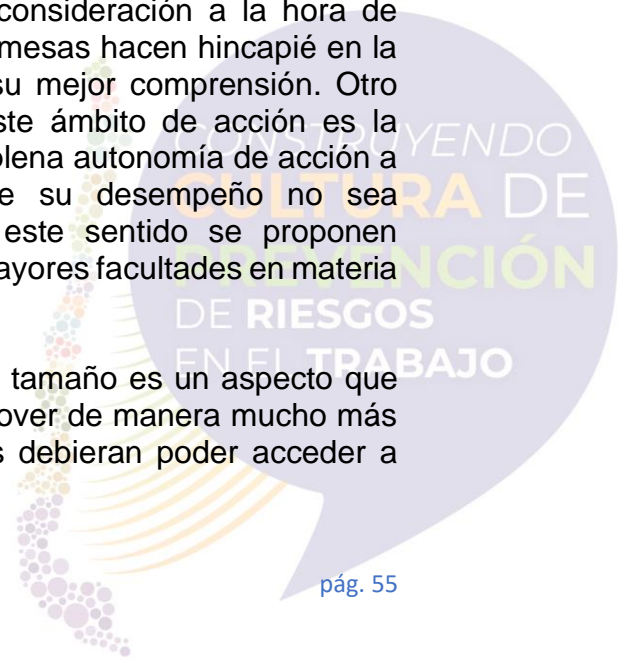
La discusión integrada puede caracterizarse en las siguientes temáticas principales: i) Mejoramiento y fortalecimiento de la fiscalización; ii) Actualización del marco normativo; iii) importancia de las empresas de menor tamaño; iv) autonomía y margen de acción de los asesores en prevención de riesgos; v) redacción hacia lenguaje 'activo' e interés por integración de responsabilidades dentro de esta.

La preocupación prioritaria de los participantes de las 16 regiones respecto de este ámbito de acción dice relación con la necesidad de robustecer y mejorar la calidad de las intervenciones fiscalizadoras. Más que propuestas de cambios en el texto mismo, las reflexiones conjuntas insisten en que la política nacional pueda desencadenar decisiones orientadas a aumentar los recursos humanos y materiales destinados a la fiscalización, a mejorar las competencias de los inspectores, a mejorar la coordinación entre las distintas instituciones encargadas, a unificar los criterios a aplicar en terreno y a aumentar su cobertura en el territorio, con énfasis en la necesidad de articular a regiones las acciones de fiscalización. La preocupación de fondo de las mesas regionales entonces apunta a aclarar “cómo se va a operar, cómo se fiscalizará, como aplicarlo”<sup>43</sup>, develando una preocupación hacia la traducción concreta del texto que ya se ha podido apreciar respecto de otros capítulos.

Respecto del marco normativo se destaca la necesidad de que la perspectiva de género y de la diversidad sexual tenga una mayor consideración a la hora de abordar los riesgos laborales. Al mismo tiempo varias mesas hacen hincapié en la necesidad de sistematizar el marco normativo para su mejor comprensión. Otro problema que surge y es objeto de discusión en este ámbito de acción es la importancia de que el marco normativo garantice una plena autonomía de acción a los asesores en prevención de riesgos, para que su desempeño no sea condicionado por los criterios de la empresa. En este sentido se proponen mecanismos tales como el fuero y el otorgamiento de mayores facultades en materia de inspecciones y asesorías.

Una mayor sensibilidad hacia las empresas de menor tamaño es un aspecto que este ámbito de acción debería lograr visualizar y promover de manera mucho más decidida. Las medianas, pequeñas y micro empresas debieran poder acceder a

<sup>43</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Tarapacá





información relevante en materia de SST, a las visitas de fiscalizadores y a la asistencia técnica de los organismos administradores de manera mucho más intensa, lo que actualmente ocurre de manera muy esporádica ya que, de manera transversal, se reconoce que se trata de actividades normalmente garantizadas solo para las grandes empresas.

En último, las discusiones convergen en señalar la necesidad de que la redacción utilizada para el presente ámbito privilegie un lenguaje activo que sepa incitar al cumplimiento de los acuerdos concertados en el texto. En este mismo sentido son varias las invitaciones a que el texto incluya explícita referencia a las responsabilidades de los distintos actores, lo que, sin embargo, como se ha señalado en otros puntos del presente informe cuenta con un capítulo específico.

### 5.1.3. Redacción final

#### **Marco normativo, fiscalización y control en seguridad en el trabajo**

El marco normativo de seguridad y salud en el trabajo deberá considerar los roles y obligaciones que cada una de las partes asumirá en la prevención de los riesgos laborales, la promoción de la salud, la rehabilitación, reeducación y reintegración a las labores de trabajadores y trabajadoras, **incorporando de manera plena la perspectiva de género**. La obligación de las empresas incluirá, en el marco normativo ya señalado y entre otras medidas, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que considere, como mínimo, la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos **y su control**, un programa que contemple un orden de prelación de las medidas preventivas, incluyendo el establecimiento de indicadores de gestión, la asignación de los recursos necesarios para prevenir los riesgos laborales, estructuras responsables, el control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas, la evaluación de resultados y la mejora continua. El referido marco normativo **establecerá** sanciones coherentes y armónicas, acordes y proporcionales al daño causado o a la gravedad del incumplimiento, que permitan ejercer un rol disuasivo y que den cuenta de la realidad de los diferentes sectores económicos y tamaños de las empresas. Se implementarán normas e incentivos que favorezcan la reinserción laboral de trabajadores y trabajadoras afectados por discapacidad permanente de origen laboral. Se dispondrá una normativa adecuada al principio de promoción de la seguridad y salud en el trabajo que establezca las obligaciones que, en materia de seguridad y salud laboral, tendrán fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y materiales de trabajo. El marco normativo deberá además considerar la peligrosidad de los procesos productivos, el trabajo pesado, el trabajo de alto riesgo, el factor género y los riesgos sectoriales. Se promoverá el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se fortalecerá la institucionalidad fiscalizadora, tanto en las empresas como respecto de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dichas entidades deberán actuar en forma coordinada y con procedimientos que apunten a la prevención de los riesgos laborales, debiendo además contar con los mecanismos que faciliten la información técnica y asesoramiento a los empleadores, especialmente a las micro y pequeñas empresas,

así como a los trabajadores para el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales.

## 5.2. PROMOCIÓN, DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

### 5.2.1. Texto original

Las actividades de promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrán por finalidad contribuir a la generación de una cultura de prevención conforme a los principios y objetivos de esta Política. Se establecerán mecanismos para garantizar la promoción, difusión y capacitación de toda la sociedad; y, en particular, de los trabajadores y empleadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, específicamente en materia de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes del trayecto, así como las materias relacionadas con la salud pública que se vinculan con el trabajo. Asimismo, se implementarán programas de asistencia técnica a las empresas para el mejoramiento de las condiciones y ambientes de trabajo y para el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, en particular respecto de las micro y pequeñas empresas.

### 5.2.2. Discusión para modificaciones

Respecto de este ámbito prevalece un sustantivo acuerdo transversal con el texto original de la Política, y las conversaciones se centran en definir de manera más rigurosa los detalles más útiles y concretos para su aplicación efectiva.

Para eso se menciona la necesidad de fortalecer las actividades de difusión, promoción, capacitación y asistencia técnica dándole un carácter permanente para que puedan entregar conocimiento valioso respecto de temáticas de vario tipo, tales como el autocuidado, argumento que como señalado en otras partes del presente informe presenta elementos problemáticos respecto de la cultura preventiva al individualizar el enfoque y reducirlo a los comportamientos de los trabajadores. Otros temas de capacitación importantes son la consideración, junto con los riesgos laborales, hacia “la dimensión de bienestar y vida sana”<sup>44</sup>.

Parte esencial del fortalecimiento de estas actividades dice relación con la necesidad de ampliar el público objetivo, incluyendo a grupos de trabajadores hasta el momento poco considerados tales como los independientes, los honorarios y los informales o también los mandos medios. En este esfuerzo de ampliar el alcance de estas actividades se menciona también la necesidad de tener más resguardo de las necesidades formativas de las pequeñas empresas.

Sin embargo, estos esfuerzos de capacitación no debieran limitarse a los trabajadores durante su vida laboral sino involucrar el resto de la población comenzando desde la edad temprana, encontrando consenso en que el desarrollo

---

<sup>44</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Maule

de la cultura preventiva debiera iniciarse en la etapa preescolar, argumento que se reitera en otras partes del presente informe.

Finalmente, de manera transversal se insiste respecto de la necesidad de definir claramente las responsabilidades de los distintos actores en estas materias, argumento que, como se ha visto, tiene su lugar en un capítulo específico del texto de la Política. Sin embargo, se dejará aquí rastro de esas discusiones para destacar la relevancia que se le otorga por parte de los actores sociales. En este sentido son el Estado y los Organismos Administradores los principales indiciados para la puesta en marcha de acciones efectivas en este ámbito. En particular, se requiere de ellos el aumento de los recursos financieros destinados a la difusión y a la capacitación.

### 5.2.3. Redacción final

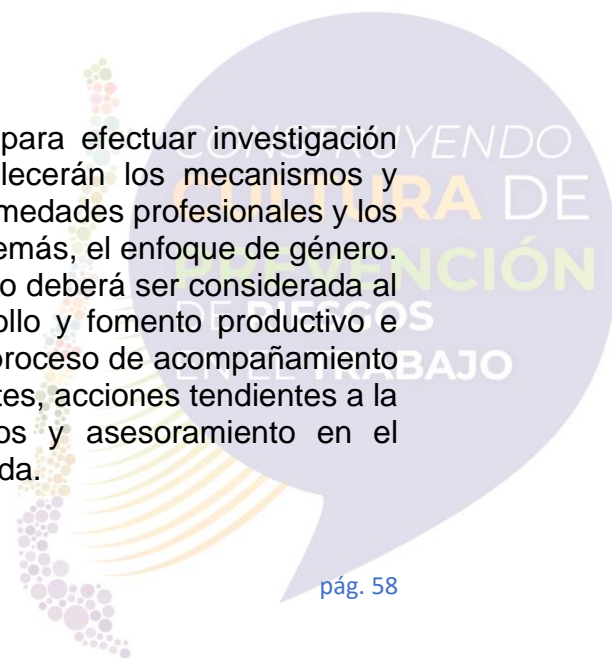
#### **Promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica**

Las actividades de promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrán por finalidad contribuir a la generación de una cultura de prevención conforme a los principios y objetivos de esta Política. Se establecerán mecanismos para garantizar la promoción, difusión y capacitación de toda la sociedad; y, en particular, de los trabajadores y empleadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, específicamente en materia de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes del trayecto, así como las materias relacionadas con la salud pública que se vinculan con el trabajo, **como por ejemplo el bienestar y calidad de vida de las personas que trabajan**. Asimismo, se implementarán programas de asistencia técnica a las empresas para el mejoramiento de las condiciones y ambientes de trabajo y para el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, en particular respecto de las micro y pequeñas empresas.

## 5.3. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN SEGURIDAD, SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

### 5.3.1. Texto original

Se promoverá y dispondrá los recursos necesarios para efectuar investigación epidemiológica de los riesgos laborales y se establecerán los mecanismos y protocolos para mejorar el reconocimiento de las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, los que deberán considerar, además, el enfoque de género. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser considerada al momento de proponer y adoptar políticas de desarrollo y fomento productivo e innovación tecnológica en el país, incorporando en el proceso de acompañamiento y asesoría brindado por los organismos correspondientes, acciones tendientes a la incorporación de materias de prevención de riesgos y asesoramiento en el cumplimiento de la normativa laboral y sanitaria asociada.



### 5.3.2. Discusión para modificaciones

Este ámbito recibe en general un consenso generalizado por parte de los actores involucrados en los diálogos tripartitos, los cuales prevalentemente se concentran en discutir aspectos relativos a cómo traducir concretamente el texto en la realidad de empresas y trabajadores. En este sentido se hace hincapié en la necesidad de aumentar considerablemente los recursos estatales destinados a la investigación e innovación y para eso sería deseable que el texto explicitara los responsables materiales de llevar a cabo estos consensos; otro tema interesante dice relación con la necesidad de tener en cuenta de las distintas necesidades regionales a la hora de promover la investigación y la necesidad de difundir de manera más consistente los resultados de los actuales proyectos de investigación e innovación financiados por los organismos administradores. Un ámbito específico de aplicación de la investigación en SST dice relación con la posibilidad de mejorar el uso y consulta de datos de SST y de esta manera también el alcance de la fiscalización.

Sin embargo, el tema más discutido por las mesas y más menciones recibe a nivel transversal dice relación con la necesidad de ampliar el abanico de temas que se abordan en los actuales procesos de investigación e innovación. Se sugiere con énfasis, por ejemplo, que se fortalezca el tratamiento de problemas ligados con la salud mental y los riesgos psicosociales o más en general con los determinantes sociales de la salud. Por eso, emerge una fuerte disconformidad con que en el texto se mencione solo el ámbito epidemiológico como foco de la investigación, en un llamado a que este ámbito pueda promover la atención hacia aspectos sociales. Así se proponen derechamente cambios al texto, sugiriendo por ejemplo borrar la palabra “epidemiológica” para mencionar explícitamente “todo el ámbito de SST”, o “estudios sociales, culturales y ambientales”<sup>45</sup> o “todas las áreas que afecten la seguridad y salud de los trabajadores”<sup>46</sup>, Paralelamente se sugiere cambiar la definición del ámbito de acción a “Fomento y desarrollo de investigación e innovación tecnológica en seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo”<sup>47</sup>.

### 5.3.3. Redacción final

#### **Fomento y desarrollo de investigación e innovación tecnológica en seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo**

Se promoverá y dispondrá los recursos necesarios para efectuar investigación **en todo ámbito social, cultural y ambiental relacionado con la Salud y Seguridad en el Trabajo**, y se establecerán los mecanismos y protocolos para mejorar el reconocimiento de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, los que deberán considerar, además, el enfoque de género. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser considerada al momento de proponer y adoptar políticas de desarrollo y fomento productivo e innovación tecnológica en el

<sup>45</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Coquimbo

<sup>46</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Maule

<sup>47</sup> Informe Talleres Regionales – Región Metropolitana

país, incorporando en el proceso de acompañamiento y asesoría brindado por los organismos correspondientes, acciones tendientes a la incorporación de materias de prevención de riesgos y asesoramiento en el cumplimiento de la normativa laboral y sanitaria asociada.

## 6. RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A continuación, se indican las actualizaciones y/o modificaciones generadas a partir de las opiniones vertidas en los talleres.

### 6.1. ROL DEL GOBIERNO

#### 6.1.1. Texto original

1. La articulación y coordinación de las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias a fin de contar con un sistema normativo coherente y armónico acorde a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referentes al Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. El establecimiento de mecanismos para incorporar en el sistema educativo la formación en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
4. La implementación de un sistema de inspección coordinado, eficiente y eficaz para vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, tanto por parte de las entidades empleadoras, como de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con énfasis en lo preventivo.
5. La generación de mecanismos de regulación, fiscalización y fomento de asistencia técnica permanente a las empresas y sus trabajadores y trabajadoras, además de sus organizaciones, para la implementación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
6. El fomento de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores a través de mesas de diálogo bipartitas o tripartitas deliberativas.
7. El fomento y fiscalización de la existencia, funcionamiento efectivo y la capacitación permanente de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y demás representantes de los trabajadores.
8. La creación y mantención de un Sistema de Información que facilite la coordinación de las instituciones encargadas de la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, permitiendo una adecuada interacción para efectos de formulación de políticas, investigación, estudios y fiscalización.
9. Procurar la disposición de recursos para la investigación e innovación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
10. La implementación de un registro estadístico estandarizado y actualizado de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y otras variables relacionadas que sea confiable, eficiente, validado y con acceso público de conformidad a la ley.

11. El establecimiento de las regulaciones necesarias que aseguren la correcta calificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
12. El fortalecimiento de la institucionalidad pública de aseguramiento de los riesgos del trabajo, definiendo su rol, atribuciones y estructura, mejorando su administración y financiamiento.
13. La promoción de medidas activas y efectivas destinadas a la extensión de cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### 6.1.2. Discusión para modificaciones

En esta discusión, las responsabilidades variaron en función de la perspectiva consensuada de cada mesa sin alejarse demasiado de lo ya establecido dentro del apartado de Roles de la PNSST. No obstante, pueden ser recogidas en algunas categorías principales, encontrándonos también con una tendencia transversal a todas las regiones en sindicarse a este actor (el Estado) como el principal responsable de una amplia variedad de cuestiones y problemáticas – reales o percibidas – lo que al recoger las opiniones se resume en que: i) se hizo un claro énfasis en otorgar los recursos necesarios para el cumplimiento de la política desde el estado, lo que se transformó en un reclamo común entre las y los asistentes, ii) comentarios orientados a agregar o reforzar responsabilidades ya presentes, iii) búsqueda de integrar un lenguaje más activo y/o específico, dependiendo del caso.

Así las cosas, se impuso la visión de que en la actualidad no se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo la misión fundamental de la Política, especialmente en sus ámbitos de acción. En efecto, se manifestó principalmente la necesidad de mayores recursos en materia de fiscalización (cabe destacar que en un número abultado en este y en otros apartados), difusión de normativa y de “lo que se está haciendo”<sup>48</sup> en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como también para capacitar a los trabajadores y empleadores en esta materia. También se mencionó la necesidad de más recursos para la correcta administración del seguro social, de entregar recursos para la implementación de la cultura preventiva previamente tratada en todos los niveles educativos, así como también para asistencia técnica.

En una línea similar, encontramos opiniones y consensos enfocados en reforzar la acción del estado en materias que claramente son parte del conjunto de roles que competen a este actor. Así, se indicó la importancia de que el estado comprometa recursos adicionales para el cumplimiento del mandato de las entidades fiscalizadoras y entregar mayor dotación de personal a estas organizaciones. Por esto mismo, se repiten menciones a temáticas relativas a seguridad social, educación y capacitación, lo que concluye en nuestro análisis que, más que modificar los roles, viene a ser para los actores de los talleres una oportunidad para hacer hincapié en que es efectivamente responsabilidad del estado y los gobiernos actual y posterior, hacerse cargo de este mandato.

---

<sup>48</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Arica y Parinacota

En una línea alternativa y que une los puntos (ii) y (iii), encontramos algunas adiciones que pasan a modificar la redacción de los roles, agregando alguno que no esté presente y requiera especial atención según se comprende por las y los asistentes a los talleres, lo que se suma a las opiniones orientadas a cambios de redacción hacia un lenguaje más activo o más específico en sus planteamientos. Entre la primera categoría mencionada y que agrupa en su redacción a la segunda, encontramos la incorporación de nuevos roles para este actor en la forma de “aumentar la difusión de la PNSST y en todo lo que se está haciendo en SST”<sup>49</sup>; especificar su labor en la inclusión de los “trabajadores informales a la Seguridad Social”; incluir una mención a la promoción de mujeres y otros grupos diversos subrepresentados en la fuerza de trabajo; menciones a la responsabilidad en sistematizar y generar compendio de la normativa para su fácil comprensión; fomentar la formación de organizaciones sindicales; crear una institución autónoma dedicada a la calificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; revisar y actualizar periódicamente la normativa de seguridad y salud en el trabajo; implementar una campaña permanente de difusión en materia de prevención de salud y seguridad en el trabajo; fortalecer las instituciones regionales en materia de fiscalización; “incentivar las buenas prácticas laborales a los empleadores, promoviendo su implementación y realizando seguimientos a estas prácticas”<sup>50</sup>; y por último, “ayudar concretamente a las pequeñas empresas”<sup>51</sup>

### 6.1.3. Redacción final

1. La articulación y coordinación de las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias a fin de contar con un sistema normativo coherente y armónico acorde a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referentes al Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. El establecimiento **efectivo y eficaz** de mecanismos para incorporar en el sistema educativo la formación en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
4. La implementación de un sistema de inspección coordinado, eficiente y eficaz para vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, tanto por parte de las entidades empleadoras, como de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con énfasis en lo preventivo.
5. La generación de mecanismos de regulación, fiscalización y fomento de asistencia técnica permanente a las empresas y sus trabajadores y trabajadoras, además de sus organizaciones, para la implementación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
6. El fomento de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores a través de mesas de diálogo bipartitas o tripartitas deliberativas.

---

<sup>49</sup> Ídem

<sup>50</sup> Informe Talleres Regionales – Región del Biobío

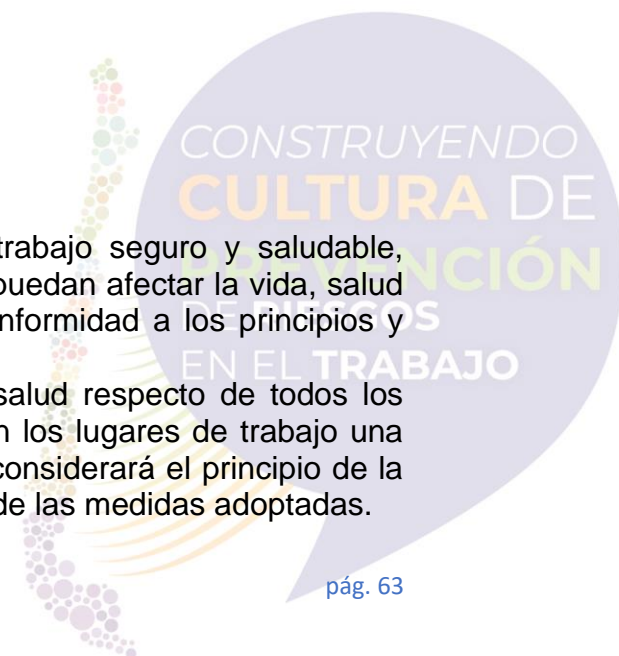
<sup>51</sup> Informe Talleres Regionales – Región de Magallanes

7. El fomento y fiscalización de la existencia, funcionamiento efectivo y la capacitación permanente de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y demás representantes de los trabajadores.
8. La creación y mantención de un Sistema de Información que facilite la coordinación de las instituciones encargadas de la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, permitiendo una adecuada interacción para efectos de formulación de políticas, investigación, estudios y fiscalización.
9. Procurar la disposición de recursos para la investigación e innovación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
10. La implementación **y difusión** de un registro estadístico estandarizado y actualizado de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y otras variables relacionadas que sea confiable, eficiente, validado y con acceso público de conformidad a la ley.
11. El establecimiento de las regulaciones necesarias que aseguren la correcta calificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
12. El fortalecimiento de la institucionalidad pública de aseguramiento de los riesgos del trabajo, definiendo su rol, atribuciones y estructura, mejorando su administración y financiamiento.
13. La promoción de medidas activas y efectivas destinadas a la extensión de cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, fomentando la inclusión de trabajadores informales a puestos de trabajo formales.
14. Fomentar a través de acciones concretas la inclusión de mujeres y otros grupos vulnerables a las actividades productivas.
15. Implementar campañas de difusión permanentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo los beneficios de la seguridad social y los contenidos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Crear una institución autónoma para la calificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
17. Confeccionar periódicamente un compendio de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo para contribuir a su sociabilización y comprensión, con especial atención a su difusión entre las micro, pequeñas y medianas empresas.
18. Incentivo y reconocimiento de las buenas prácticas laborales, generando sistemas de seguimiento e investigación para su implementación en otros sectores productivos.

## 6.2. ROL DE EMPLEADORES

### 6.2.1. Texto original

1. La mantención de condiciones y ambientes de trabajo seguro y saludable, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de sus trabajadores y trabajadoras de conformidad a los principios y objetivos de esta Política.
2. El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, debiendo implementar en los lugares de trabajo una política y un programa de gestión de riesgos, el que considerará el principio de la mejora continua y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.





3. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el marco de una gestión preventiva permanente de los riesgos laborales que incluya los accidentes de trayecto.
4. La formación y capacitación de todos sus trabajadores y trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
5. La adopción de medidas para fortalecer la labor y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y delegados de prevención en aquellas empresas que no estén obligadas a constituir tales comités; así como la promoción de mecanismos de diálogo y el incentivo de la participación de los trabajadores y sus representantes para abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.
6. El reporte de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los incidentes de alto potencial de daño a los trabajadores, al respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
7. El cumplimiento de las medidas y recomendaciones de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### 6.2.2. Discusión para modificaciones

Para comenzar este análisis, cabe indicar claramente que se dejaron fuera muchos comentarios que no referían a las responsabilidades directamente o se enfocaban en la operación del sistema y que, al tratarse de un proceso de actualización que requiere resultados expresados en cambios de redacción, no contribuyen al proceso de manera sustantiva en este apartado de roles en particular.

El lenguaje inclusivo, que abarca desde "trabajadores y trabajadoras" hacia simplemente "personas", es un cambio esencial en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, ampliada hacia inclusión de las diversidades sexo-genéricas. Este cambio lingüístico refleja un compromiso con la equidad y la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en el género. Por ejemplo, al utilizar "personas" en lugar de términos específicos de género, se destaca la importancia de abordar las necesidades y desafíos laborales de todos los individuos, independientemente de su género. Sin perjuicio de lo anterior, este cambio no será reflejado dentro de la redacción final, reconociendo que es un cambio orientador que debe aplicarse al conjunto del texto para tener un relato consistente en todas las secciones.

La promoción de la salud a lo largo de la trayectoria laboral es un elemento central en las discusiones. Esto implica no solo prevenir riesgos laborales, sino también garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Un ejemplo textual de esto es la inclusión del nuevo principio que enfatiza la coordinación para el acompañamiento psicosocial de trabajadores accidentados o con enfermedades profesionales. En cuanto a la comunicación de las cotizaciones, se pone de relieve la responsabilidad de los empleadores de informar a los trabajadores sobre el pago de sus cotizaciones. Esta comunicación

transparente es fundamental para garantizar la seguridad económica de los trabajadores y asegurar que estén al tanto de su situación previsional.

La protección de los trabajadores de empresas contratistas es un tema de discusión importante. Esto implica que los empleadores principales asuman una responsabilidad por la seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas que operan en sus instalaciones. Esta protección se relaciona con el concepto de responsabilidad solidaria en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

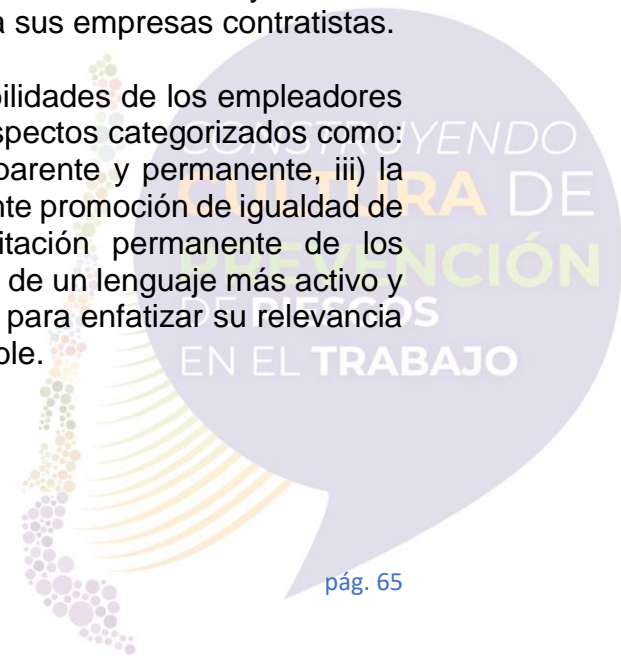
La capacitación de los trabajadores es una responsabilidad fundamental de los empleadores. Esto significa proporcionar las herramientas y el conocimiento necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus tareas de manera segura y eficiente. Por ejemplo, la obligación de capacitar a los trabajadores en prácticas seguras de trabajo y en el manejo de situaciones de riesgo.

Un tema común que se desprende de las responsabilidades de los empleadores es el fortalecimiento del lenguaje y la redacción de estas responsabilidades en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto implica adoptar un lenguaje más activo y específico para enfatizar la importancia de estas responsabilidades. Un ejemplo textual es la propuesta de cambiar "sistema de inspección" por "fiscalización" para dar un tono más enérgico a la responsabilidad de los empleadores en esta área.

La participación y el cumplimiento de recomendaciones son áreas cruciales en la prevención de riesgos laborales. Esto implica involucrar a sindicatos y asociaciones en los esfuerzos de prevención, así como cumplir con las recomendaciones emitidas por organismos administradores. La implementación puntual de estas recomendaciones garantiza la efectividad de las medidas de prevención.

La asignación de recursos y el control en la implementación también son aspectos destacados. Esto abarca la necesidad de destinar recursos adecuados para garantizar la calidad de vida de los trabajadores y la implementación efectiva de prácticas preventivas. Asimismo, se enfatiza la importancia de un mayor control preventivo por parte de las empresas mandantes hacia sus empresas contratistas.

En resumen, las discusiones en torno a las responsabilidades de los empleadores en la prevención de riesgos laborales se centran en aspectos categorizados como: i) la promoción de la salud, ii) la comunicación transparente y permanente, iii) la protección de los trabajadores contratistas y subsecuente promoción de igualdad de condiciones para estos trabajadores, iv) la capacitación permanente de los trabajadores a su cargo y, v) se destaca la importancia de un lenguaje más activo y específico en la redacción de estas responsabilidades para enfatizar su relevancia en la creación de un ambiente laboral seguro y saludable.

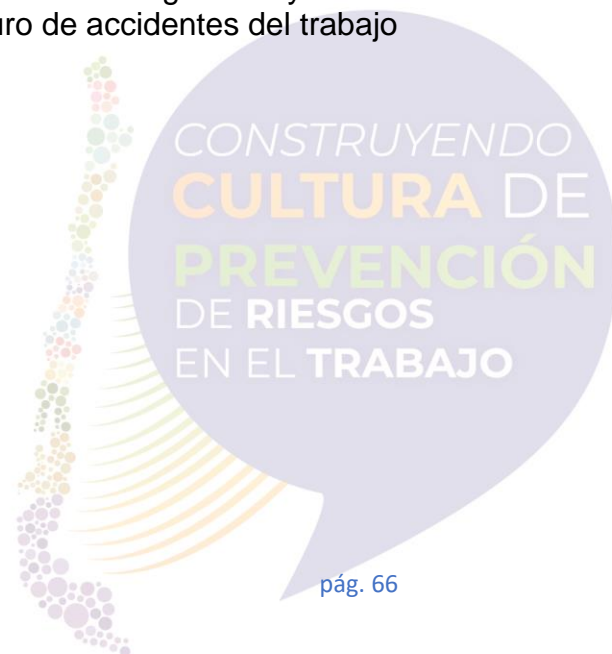


### 6.2.3. Redacción final

1. **Garantizar** la mantención **y mejora permanente** de condiciones y ambientes de trabajo seguro y saludable, eliminando o controlando todos aquellos riesgos **físicos y psicosociales** que puedan afectar la vida, salud y dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, **sin distinción de su situación contractual**, de conformidad a los principios y objetivos de esta Política, **procurando aplicar un enfoque de género y accesibilidad en las condiciones de trabajo**.
2. El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, debiendo implementar en los lugares de trabajo una política y un programa de gestión de riesgos, el que considerará el principio de la mejora continua y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas, **incluyendo también sistemas de control y gestión de los resultados de estas medidas. Estos esfuerzos en prevención deberán considerar igualmente a los trabajadores de empresas contratistas**.
3. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el marco de una gestión preventiva permanente de los riesgos laborales que incluya los accidentes de trayecto.
4. La formación y capacitación de todos sus trabajadores y trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
5. La adopción de medidas para fortalecer la labor y funcionamiento **transparente** de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y delegados de prevención en aquellas empresas que no estén obligadas a constituir tales comités, **facilitando la actuación de sus trabajadores en estas instancias, implementando el fuero laboral para los trabajadores que se desempeñen en estos comités**; así como la promoción de mecanismos de diálogo y el incentivo de la participación de los trabajadores y sus representantes para abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.
6. El reporte **oportuno** de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los incidentes de alto potencial de daño a los trabajadores, al respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, **con atención a sus causas y otras variables que contribuyan a su proliferación**.
7. El cumplimiento de las medidas y recomendaciones de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## 6.3 ROL DE TRABAJADORES

### 6.3.1. Texto original



1. El cumplimiento de las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas por la empresa, así como los procedimientos de trabajo seguro.
2. La colaboración con el empleador en el cumplimiento de la normativa y gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo.
3. El dar cuenta al empleador de toda condición de riesgo en el trabajo, así como de la ocurrencia de cualquier incidente, que pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores e instalaciones de la empresa.
4. Tanto los representantes de los trabajadores, como sus organizaciones, promoverán la participación de sus integrantes en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, además de efectuar acciones de vigilancia y control de las medidas preventivas en la empresa.
5. La denuncia ante los organismos fiscalizadores de las irregularidades e incumplimientos que detecten y que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras.
6. Los trabajadores y sus organizaciones serán responsables de la realización de acciones de difusión, promoción y capacitación de trabajadores en materia de seguridad y salud, favoreciendo en las negociaciones colectivas, la inclusión de cláusulas de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el cumplimiento normativo.

### 6.3.2. Discusión para modificaciones

Este se posiciona como el actor cuyo apartado de responsabilidades cuenta con menos propuestas de modificaciones a lo largo de todas las regiones del país, encontrándonos con un reducido número de menciones en comparación a los otros actores y, además de esto, con un aún más reducido número de menciones que efectivamente correspondan al rol que este actor ostenta en el ordenamiento de la Política o que agreguen un aspecto atingente y no presente en este listado.

Es por lo anterior que dejaremos fuera de este análisis los comentarios relativos a temáticas ya presentes en este rol, concentrándonos en aquellas que efectivamente proponen cambios a la redacción actual o que, en su defecto, plantean estos cambios pero no correspondería – en nuestro criterio y análisis – incorporarlo en la redacción final propuesta.

Entre estas opiniones, nos encontramos nuevamente con una cantidad importantes de intentos por la inclusión del concepto de autocuidado, cuya inclusión rechazamos por el traspaso de la responsabilidad original de la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo desde el empleador hacia el trabajador, cuestión categóricamente inadmisibles bajo nuestro ordenamiento jurídico y la descripción de roles propuesta en la versión actual de la Política, entendiendo el orden de prelación de las responsabilidades. Creemos, no obstante, que su incorporación depende de la definición que se entregue de este concepto, la cual no queda clara en los resultados arrojados por el proceso de recolección de datos.

Entre aquellas que se refieren a cuestiones que no están incorporadas dentro de la versión actual de la PNSST y que consideramos pertinentes y atinentes al proceso de actualización, reconocemos comentarios relativos al empoderamiento de este actor en el cumplimiento de la cultura preventiva en los espacios de trabajo; un compromiso con la difusión de la Política y de la cultura preventiva; cambio de redacción hacia “La obligación del cumplimiento...”<sup>52</sup> en la primera responsabilidad y; compromiso con el rol que ostentan en instancias como los CPHS.

### 6.3.3. Redacción final

1. **La obligación en el cumplimiento** de las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas por la empresa, así como los procedimientos de trabajo seguro.
2. La colaboración con el empleador en el cumplimiento de la normativa y gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo.
3. El dar cuenta al empleador de toda condición de riesgo en el trabajo, así como de la ocurrencia de cualquier incidente, que pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores e instalaciones de la empresa.
4. Tanto los representantes de los trabajadores, como sus organizaciones, promoverán la participación de sus integrantes en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, además de efectuar acciones de vigilancia y control de las medidas preventivas en la empresa.
5. La denuncia ante los organismos fiscalizadores de las irregularidades e incumplimientos que detecten y que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras.
6. Los trabajadores y sus organizaciones serán responsables de la realización de acciones de difusión, promoción y capacitación de trabajadores en materia de seguridad y salud, favoreciendo en las negociaciones colectivas, la inclusión de cláusulas de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el cumplimiento normativo.
7. **Comprometerse con el desarrollo y difusión de los planteamientos de la cultura preventiva y la seguridad y salud en el trabajo.**
8. **Jugar un papel activo, comprometido y empoderado en las instancias participativas organizadas para resguardar la seguridad e identificar riesgos, como el Comité Paritario de Seguridad e Higiene o cualquier otro organismo que requiera de su participación para el desarrollo conjunto de la prevención.**

## 6.4. ROL DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

### 6.4.1. Texto original

---

<sup>52</sup> Informe Talleres Regionales – Región de O’Higgins



CONSTRUYENDO  
CULTURA DE  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
EN EL TRABAJO

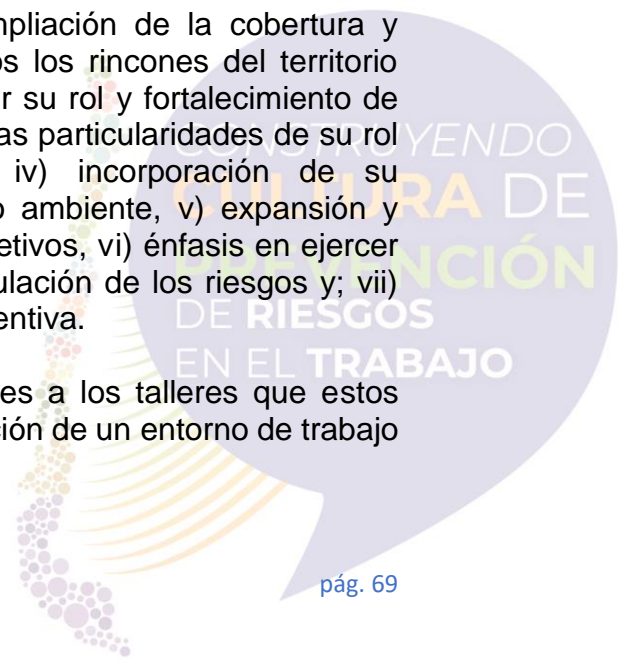


1. En su calidad de gestores del seguro, las entidades administradoras de estos beneficios no perseguirán fines de lucro en ninguna de las prestaciones que otorguen.
2. En el ámbito de colaboración con la función fiscalizadora del Estado en las empresas, prestar su apoyo de acuerdo con la normativa vigente y conforme a los principios y objetivos de esta Política.
3. Otorgar asistencia técnica permanente a las empresas en la gestión de los riesgos laborales, teniendo en cuenta su tamaño y el tipo de riesgo que enfrentan. La asistencia técnica debe otorgarse con un enfoque preventivo y proactivo, disponiendo de medidas para la verificación y seguimiento de su cumplimiento.
4. La realización de actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, de acuerdo a los riesgos existentes en las empresas y la normativa vigente.
5. La realización de actividades de difusión y capacitación a trabajadores y empleadores orientadas a la prevención de riesgos laborales que puedan causar accidentes o daños a la salud, las que deberán basarse principalmente en la formación de competencias en los trabajadores, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
6. La disposición de mecanismos que permitan un expedito acceso a todas las prestaciones que otorga el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como la evaluación de sus resultados.
7. La entrega de información oportuna y conveniente a los trabajadores, empleadores y comunidad en general acerca de su desempeño institucional y de las actividades realizadas para el cumplimiento de la Política Nacional, conforme a las metas e indicadores de cumplimiento que fije la autoridad. Asimismo, los organismos administradores observarán los principios de transparencia e información a la comunidad.
8. La provisión de personal suficiente y especializado para cumplir sus funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con altos estándares de calidad y cobertura a nivel nacional.

#### 6.4.2. Discusión para modificaciones

Los resultados arrojados respecto de las responsabilidades de estos actores pueden categorizarse de la siguiente manera: i) ampliación de la cobertura y descentralización de su actividad, para alcanzar todos los rincones del territorio nacional, ii) aumento de recursos invertidos en cumplir su rol y fortalecimiento de sus capacidades técnicas, iii) mayor especificidad en las particularidades de su rol en coordinación dentro del sistema preventivo, iv) incorporación de su responsabilidad en la vigilancia y cuidado del medio ambiente, v) expansión y seguimiento de su labor en el cumplimiento de los objetivos, vi) énfasis en ejercer un rol activo en procesos de fiscalización y en la regulación de los riesgos y; vii) potenciar su actuación en la difusión de la cultura preventiva.

Así, comprendemos y comprenden las y los asistentes a los talleres que estos organismos desempeñan un papel crucial en la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable.



Una de las principales áreas de enfoque ha sido la necesidad de aumentar los recursos y fortalecer las capacidades técnicas de los organismos administradores. Estos recursos incluyen personal especializado y herramientas adecuadas para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. Garantizar que cuenten con suficientes recursos permitirá una atención más efectiva a las necesidades de las empresas y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

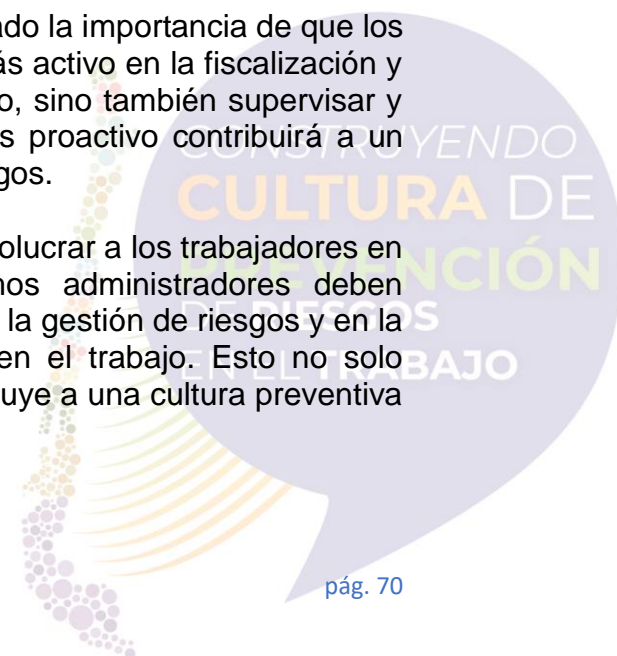
Otro punto clave es la ampliación de la cobertura de los organismos administradores. La discusión ha resaltado la importancia de llegar a todas las áreas y territorios, incluidos aquellos que puedan estar en situaciones vulnerables. Se busca descentralizar la actividad de estos organismos para que su asesoramiento y apoyo lleguen a un mayor número de empresas y trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica.

Para una prevención efectiva de riesgos laborales, es esencial que los roles de los organismos administradores estén bien definidos en términos de coordinación y prevención. Esto implica brindar asistencia técnica a las empresas para gestionar los riesgos laborales y promover prácticas preventivas. Una mayor claridad en sus funciones contribuirá a una mejor orientación de las empresas en la implementación de medidas de seguridad.

La discusión también ha abordado la importancia de la vigilancia ambiental en el mandato de los organismos administradores. Esto significa que además de supervisar los riesgos laborales directos, también deben monitorear los riesgos relacionados con el entorno laboral y ambiental. Esta ampliación del enfoque garantiza una prevención más integral y adaptada a las condiciones cambiantes. Esto decanta en que la mayoría de las mesas de discusión han propuesto reafirmar y expandir las responsabilidades de los organismos administradores. Sin embargo, esta expansión debe ir de la mano de un seguimiento activo del cumplimiento de los objetivos y lineamientos que propone la PNSST. Es fundamental que exista un mecanismo de evaluación constante para garantizar que se cumplan los objetivos planteados y que se ajusten a las necesidades cambiantes de las empresas y trabajadores.

Además de su función de asesoramiento, se ha resaltado la importancia de que los organismos administradores desempeñen un papel más activo en la fiscalización y regulación. Esto implica no solo brindar asesoramiento, sino también supervisar y evaluar el cumplimiento normativo. Este enfoque más proactivo contribuirá a un ambiente laboral más seguro y a la prevención de riesgos.

La discusión ha hecho hincapié en la necesidad de involucrar a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. Los organismos administradores deben promover la participación activa de los trabajadores en la gestión de riesgos y en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad en el trabajo. Esto no solo empodera a los trabajadores, sino que también contribuye a una cultura preventiva más sólida en su totalidad.



La promoción de una cultura preventiva ha sido una temática recurrente en las discusiones. Los organismos administradores deben desempeñar un papel clave en la difusión de la importancia de la seguridad en el trabajo y en la promoción de prácticas preventivas, de la mano de los otros actores. Esto implica brindar capacitación, sensibilización y acceso a información relevante a trabajadores y empleadores.

Por último, se destaca una búsqueda presente en algunas de las regiones por incorporar cambios de redacción que fuercen a la acción a los actores y que decanta en la inclusión de palabras más activas, como se ha discutido en otros apartados.

### 6.4.3. Redacción final

1. En su calidad de gestores del seguro, las entidades administradoras de estos beneficios no perseguirán fines de lucro en ninguna de las prestaciones que otorguen.
2. En el ámbito de colaboración con la función fiscalizadora del Estado en las empresas, prestar su apoyo **activamente**, de acuerdo con la normativa vigente y conforme a los principios y objetivos de esta Política.
3. Otorgar asistencia técnica **oportuna y** permanente a las empresas en la gestión de los riesgos laborales, teniendo en cuenta su tamaño y el tipo de riesgo que enfrentan, **procurando no realizar una distinción de calidad ni frecuencia de atención y apoyo de acuerdo a su tamaño**. La asistencia técnica debe otorgarse con un enfoque preventivo y proactivo, disponiendo de medidas para la verificación y seguimiento de su cumplimiento.
4. La realización de actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, de acuerdo a los riesgos existentes en las empresas y la normativa vigente.
5. La realización **periódica** de actividades de difusión y capacitación a trabajadores y empleadores orientadas a la prevención de riesgos laborales que puedan causar accidentes o daños a la salud, las que deberán basarse principalmente en la formación de competencias en los trabajadores, incluyendo la prevención de riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trayecto.
6. **Asegurar** la disposición de mecanismos que permitan un expedito acceso a todas las prestaciones que otorga el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como la evaluación de sus resultados.
7. La entrega de información oportuna y conveniente a los trabajadores, empleadores y comunidad en general acerca de su desempeño institucional y de las actividades realizadas para el cumplimiento de la Política Nacional, conforme a las metas e indicadores de cumplimiento que fije la autoridad. Asimismo, los organismos administradores observarán los principios de transparencia e información a la comunidad.
8. La provisión de personal suficiente y especializado para cumplir sus funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con altos estándares de calidad y **garantizando la cobertura a nivel nacional, procurando la llegada a todos los rincones del territorio. Este personal deberá contar con una cantidad viable de empresas a su cargo, para así contribuir al desarrollo eficaz de sus funciones.**



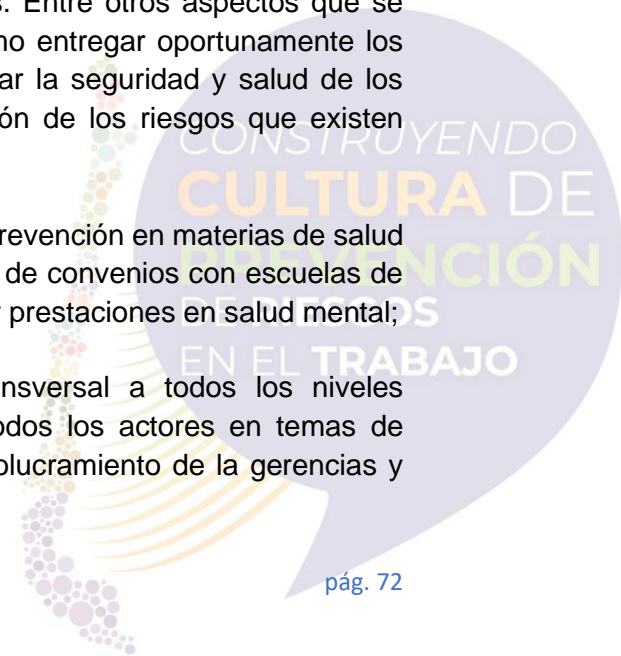
## 7. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE LAS COMPROMISOS DE EMPLEADORES/AS, TRABAJADORES/AS, DEL ESTADO Y DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY 16.744

En consideración del reordenamiento del apartado de compromisos en el proceso de formulación de la nueva propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado ahora a partir de los actores que los contraen y ya no de las áreas temáticas a las que corresponden, a continuación se describen en un único texto, y atendiendo a las discusiones que tuvieron lugar en los diferentes talleres regionales, los compromisos que deberán asumir empleadores, trabajadores, el Estado y los Organismos Administradores de la Ley 16.744.

### 7.1. COMPROMISOS DE LOS EMPLEADORES

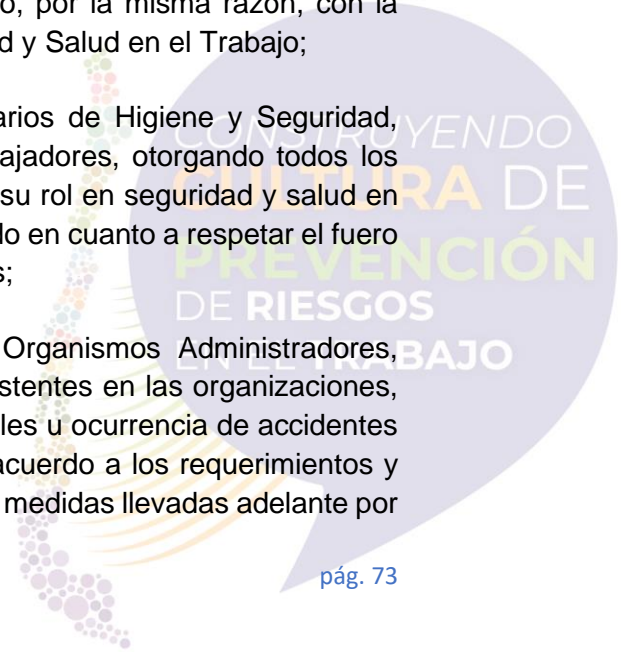
De acuerdo a lo planteado en los talleres regionales, son compromisos de los empleadores:

- i) Establecer mecanismos para asignar recursos que permitan la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, colaborando activamente con dicha implementación;
- ii) Garantizar la implementación de todo lo establecido en la política, cumpliendo con la normativa legal vigente y con las medidas de seguridad establecidas. Además, y en aras de fortalecer el “derecho a dignidad en las condiciones laborales”, es compromiso de los empleadores ir más allá de lo que les obliga la ley, generando, perfeccionando y actualizando debidamente sus propios reglamentos internos;
- iii) Realizar todas las adecuaciones necesarias al interior de sus organizaciones para fortalecer la calidad de vida, generando y manteniendo ambientes laborales que protejan la salud a través de la implementación de medidas de prevención activa y la mejora continua del control y gestión de riesgos. Entre otros aspectos que se deben considerar, se mencionan compromisos como entregar oportunamente los EPP, adaptar los puestos de trabajo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, o realizar una exhaustiva identificación de los riesgos que existen dentro de los lugares de trabajo;
- iv) Realizar un trabajo específicamente orientado a la prevención en materias de salud mental, innovar al respecto mediante la suscripción de convenios con escuelas de psicología para promover la investigación y entregar prestaciones en salud mental;
- v) Fomentar una cultura preventiva de manera transversal a todos los niveles jerárquicos de la organización, sensibilizando a todos los actores en temas de seguridad y salud en el trabajo, asegurando el involucramiento de la gerencias y



jefaturas superiores, y fortaleciendo el empoderamiento de las personas trabajadoras respecto de la temática;

- vi) Realizar un trabajo en materia de difusión, promoviendo el conocimiento de las diferentes normativas y de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas y garantizando el alineamiento de las políticas internas de cada organización con ellas. Para ello, los empleadores deberán gestionar un trabajo conjunto con las mutualidades y podrán solicitar una mayor colaboración del Estado para aumentar la información disponible y asegurar el conocimiento de la ley entre todas las personas trabajadoras y la sociedad en general;
- vii) Fomentar y mejorar la capacitación de las personas trabajadoras en temas de seguridad y salud en el trabajo, asegurando adecuados procesos de inducción con foco en los protocolos de prevención y promoviendo una cultura preventiva y de autocuidado; disponiendo de espacio y tiempo (dentro del horario laboral) para generar capacitaciones en materias de seguridad y salud como, por ejemplo, el uso de nuevas tecnologías; y potenciando el vínculo con el mundo académico y diferentes organizaciones especializadas para generar competencias a través de capacitaciones, talleres, seminarios y otras actividades. También en materia de capacitación, los empleadores se comprometen a hacerse parte del proceso de elaboración de una estrategia nacional de formación de competencias en seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, los empleadores deberán solicitar al Estado que proporcione capacitaciones a través de las diferentes entidades estatales;
- viii) Generar instancias de diálogo social en materias de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la organización, así como promover y participar activamente de instancias de diálogo tripartito. En ese sentido, los empleadores se comprometen a fomentar el diálogo y coordinación con las organizaciones de trabajadores, haciendo efectivas las decisiones allí tomadas y adecuando sus estándares de seguridad de acuerdo a lo planteado en dichas instancias. Además, los empleadores deberán promover la conversación con organismos del Estado para mejorar los sistemas de gestión y asumir un compromiso con los resultados de los diálogos tripartitos y participativos, cumpliendo y colaborando, por la misma razón, con la aplicación de la actual Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- ix) Fortalecer el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, promoviendo una mayor capacitación para los trabajadores, otorgando todos los permisos necesarios para que trabajadores ejerzan su rol en seguridad y salud en el trabajo y adhiriéndose a lo establecido por el Estado en cuanto a respetar el fuero de los representantes de trabajadores de los comités;
- x) Mejorar la coordinación y comunicación con los Organismos Administradores, informando a estos acerca de las problemáticas existentes en las organizaciones, tales como surgimiento de enfermedades profesionales u ocurrencia de accidentes del trabajo y de trayecto; solicitando asistencia de acuerdo a los requerimientos y facilitando la implementación de todas las acciones y medidas llevadas adelante por

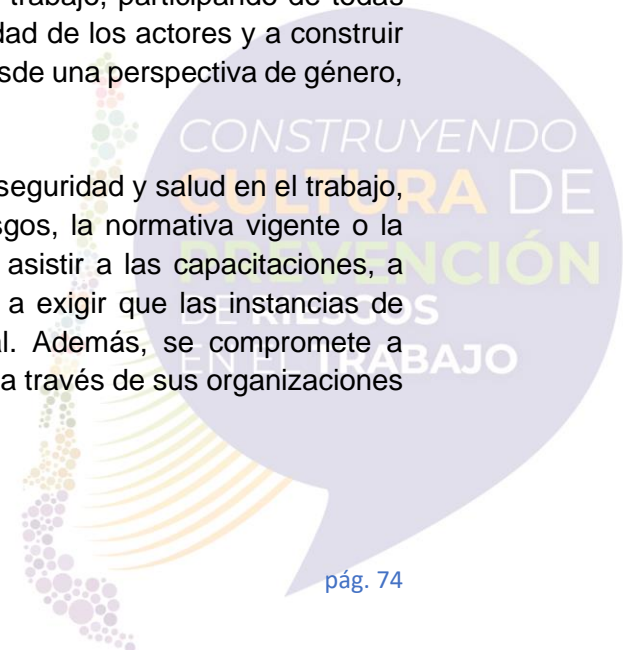


los organismos administradores, por ejemplo, otorgando facilidades de tiempo para que los trabajadores asistan a controles de salud y a atenciones médicas.

## 7.2. COMPROMISOS DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo a lo planteado en los talleres regionales, son compromisos de los trabajadores:

- i) Cumplir con las obligaciones que se tienen como trabajador de acuerdo a la normativa de seguridad y salud en el trabajo vigente, con los reglamentos internos de seguridad e higiene, y con estándares de autocuidado, actuando en conformidad con las responsabilidades estipuladas actualmente en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- ii) Participar activamente en el ámbito de la seguridad y salud laboral, exigiendo el cumplimiento de las medidas de seguridad, retroalimentando oportunamente y alertando a los empleadores acerca de riesgos al interior de las organizaciones con el objetivo de perfeccionar el sistema de gestión en prevención y control de riesgos. Entre otras acciones indicativas de su compromiso, los trabajadores deben colaborar con la empresa para prevenir accidentes y enfermedades, fortalecer su propio control sobre las condiciones de higiene y seguridad relacionadas con cada rubro, participar de las actividades en la materia y proponer la consagración constitucional de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras;
- iii) Difundir a través de las organizaciones de trabajadores el marco normativo correspondiente a la seguridad y salud en el trabajo, considerando la presente Política Nacional, la información relacionada con la Ley N° 16.744 y otras leyes y protocolos entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como entre la sociedad en general;
- iv) Promover la prevención en seguridad y salud en el trabajo, participando de todas las actividades orientadas fortalecer la responsabilidad de los actores y a construir una cultura de la seguridad entre los trabajadores desde una perspectiva de género, intercultural y territorial.
- v) Capacitarse, informarse e instruirse en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando aspectos como la prevención de riesgos, la normativa vigente o la salud mental. Los trabajadores se comprometen a asistir a las capacitaciones, a incluir la evaluación de los contenidos revisados y a exigir que las instancias de capacitación se realicen durante el horario laboral. Además, se compromete a aumentar y fortalecer las instancias de capacitación a través de sus organizaciones y sindicatos;



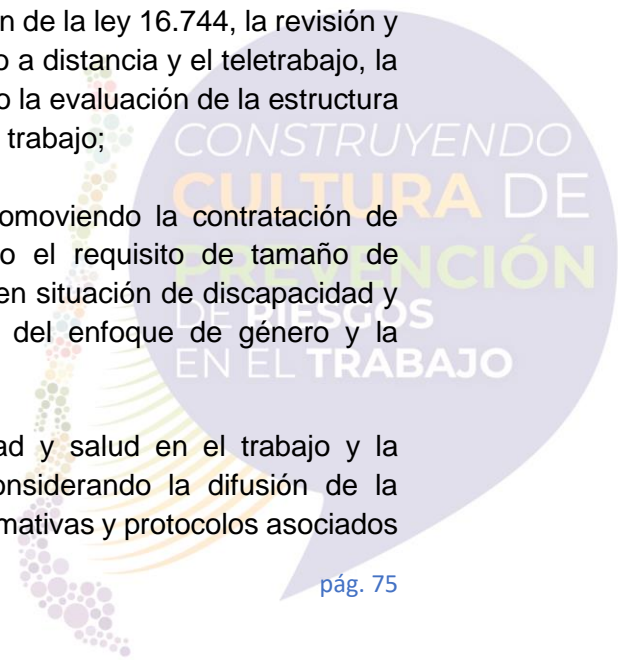
- vi) Fortalecer las relaciones entre trabajadores y empleadores, a través de diversos mecanismos de diálogo social coordinados y liderados por el Estado. Entre otras materias, se considera la incorporación de mecanismos para evaluar cambios en las mutualidades;
- vii) Vigilar y promover mejoras, a través de las organizaciones de trabajadores, en los procesos de calificación de enfermedades. Específicamente, los trabajadores se comprometen a exigir la conformación de un comité experto independientemente de las mutualidades que realice dicha tarea.

### 7.3. COMPROMISOS DEL ESTADO

De acuerdo a lo planteado en los talleres regionales, son compromisos del Estado:

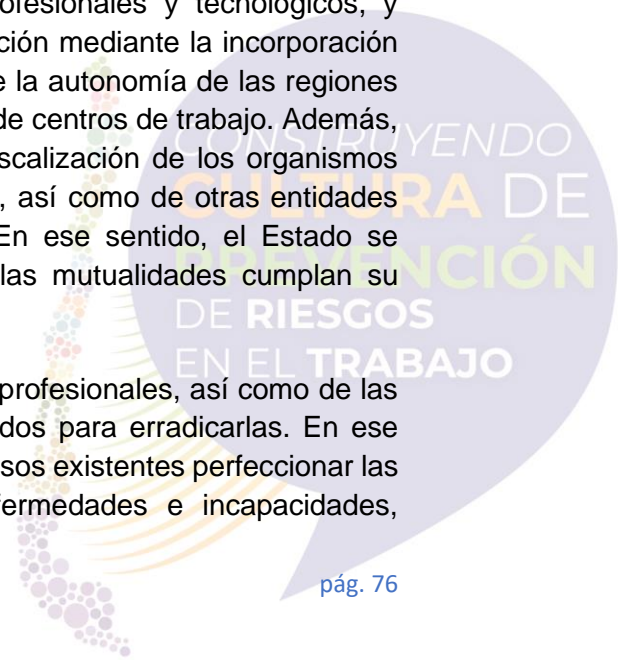
- i) Asignar y distribuir equitativamente entre los distintos servicios, los recursos económicos necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, en conformidad con la normativa vigente y adaptándose a las nuevas normativas que se promulguen. Además, es compromiso del Estado velar por una utilización eficiente de los recursos;
- ii) Asumir un papel de liderazgo y coordinación en materias de seguridad y salud en el trabajo, impulsando un trabajo intersectorial y planificando a corto y largo plazo la ejecución de un programa que permita ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, atendiendo a cada uno de los aspectos considerados en la ella;
- iii) Mejorar el marco normativo en materias de seguridad y salud en el trabajo, regulando diferentes materias a través de leyes y normas con vista a resolver las necesidades actuales. Entre los aspectos que se mencionan como compromiso del Estado en esta materia se encuentran la ratificación de los convenios internacionales en temas de seguridad y salud en el trabajo, la mejora de la calidad de las relaciones de empleo y de modalidades de contrato como convenios de honorarios y contratas, la modificación o actualización de la ley 16.744, la revisión y perfeccionamiento de la normativa que rige el trabajo a distancia y el teletrabajo, la garantía de libertad laboral en condiciones seguras, o la evaluación de la estructura de incentivos en materias de seguridad y salud en el trabajo;
- iv) Promover la inclusión y la igualdad de género, promoviendo la contratación de personas en situación de discapacidad eliminando el requisito de tamaño de empresa, incentivando la contratación de personas en situación de discapacidad y asumiendo un papel protagónico en la aplicación del enfoque de género y la promoción de la equidad de género;
- v) Fortalecer la difusión de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y la construcción de una cultura de la prevención, considerando la difusión de la presente política, de la Ley 16.744 y de todas las normativas y protocolos asociados

CONSTRUYENDO  
CULTURA DE  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
EN EL TRABAJO



a la materia. En ese sentido, el Estado se compromete a modernizar el proceso de difusión de información sobre seguridad y salud en el trabajo, garantizando transparencia hacia la ciudadanía y difundiendo a las organizaciones de trabajadores y a la sociedad en general, aspectos como las nuevas normativas y la información actualizada sobre siniestralidad y enfermedades profesionales;

- vi) Fortalecer la educación en materias de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles educativos a través del Ministerio de Educación, elaborando y aplicando programas educativos que consideren estas materias especialmente en las enseñanzas básica y media;
- vii) Garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a capacitaciones e instancias de formación de calidad y con contenidos actualizados en materias de seguridad y salud en el trabajo, desplegando más esfuerzos. En este mismo ámbito, el Estado también se compromete a promover la formación de profesionales en carreras relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como a fortalecer la capacitación en materias de salud mental, elaborando talleres para la formación de monitores en salud mental a través de SENCE.
- viii) Fomentar la participación tripartita en instancias de revisión y elaboración de normativas en seguridad y salud en el trabajo, liderando la articulación entre los diferentes estamentos;
- ix) Fortalecer a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, monitoreando su funcionamiento y resguardando que los representantes sean reflejo de la dotación de cada empresa. En ese sentido, el Estado se compromete a garantizar que haya una representatividad adecuada de mujeres en aquellos sectores y organizaciones en que las mujeres representan una importante parte de la fuerza laboral;
- x) Mejorar los procesos de fiscalización a través del impulso de una acción coordinada y efectiva de los diferentes organismos competentes, actualizando la normativa, unificando los criterios de fiscalización en materias de seguridad y salud en el trabajo, inyectando más recursos económicos, profesionales y tecnológicos, y mejorando la cobertura de los procesos de fiscalización mediante la incorporación de una perspectiva regional y territorial que potencie la autonomía de las regiones en los procesos de fiscalización, control y vigilancia de centros de trabajo. Además, el Estado se compromete a fomentar una mayor fiscalización de los organismos administradores del seguro social de la Ley 16.744, así como de otras entidades que prestan servicios de prevención de riesgos. En ese sentido, el Estado se compromete a mejorar las condiciones para que las mutualidades cumplan su mandato;
- xi) Mejorar el sistema de calificación de enfermedades profesionales, así como de las prestaciones asociadas y de los programas diseñados para erradicarlas. En ese sentido, el Estado se compromete a revisar los procesos existentes perfeccionar las modalidades de calificación y evaluación de enfermedades e incapacidades,



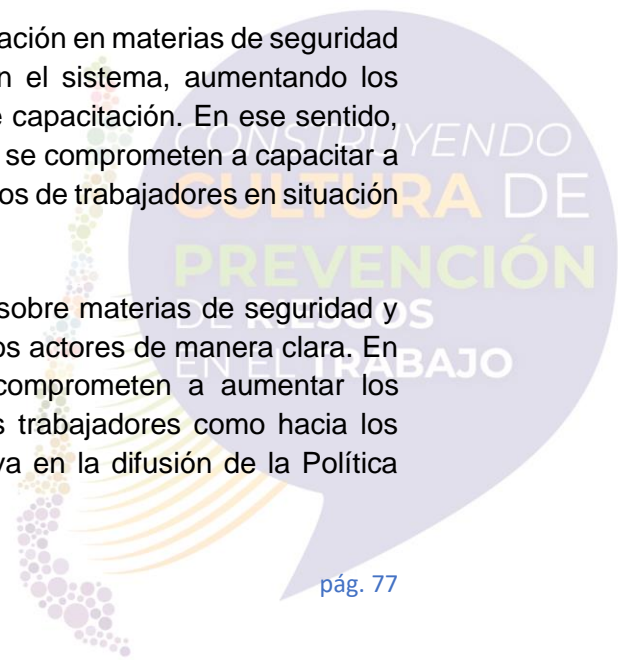
considerando el establecimiento de una comisión autónoma para la calificación y evaluación de incapacidades temporales y permanentes, u otros sistemas alternativos al actual. Además, se compromete a mejorar los sistemas de vigilancia en salud, considerando el actual atraso en la ejecución de políticas nacionales como PLANESI.

- xii) Mejorar las condiciones para la investigación sobre agentes que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores, aportando recursos para mejoras en infraestructura, dotación de personal y adquisición y elaboración de nuevas tecnologías;
- xiii) Establecer mecanismos de revisión permanente de los sistemas asociados a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la mejora continua a través de la formulación de objetivos medibles y mecanismos de evaluación periódica;

#### 7.4. COMPROMISOS DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

De acuerdo a lo planteado en los talleres regionales, son compromisos de los organismos administradores:

- i) Cumplir con la normativa que los regula, respetando las condiciones establecidas y los fines para los cuales fueron creados, eliminando toda forma de lucro, conforme convenios internacionales establecidos, aludiendo a la necesidad de que estos otorguen el cuidado debido a la subsanación de las problemáticas en accidentes y enfermedades laborales, por sobre la generación de utilidades para la propia empresa de los servicios entregados.
- ii) Contribuir al establecimiento de protocolos claros en materias de seguridad y salud en el trabajo, acercando su quehacer y orientaciones a la perspectiva de los trabajadores;
- iii) Brindar acceso a capacitaciones e instancias de formación en materias de seguridad y salud en el trabajo a los actores involucrados en el sistema, aumentando los recursos financieros disponibles para actividades de capacitación. En ese sentido, entre otras materias los organismos administradores se comprometen a capacitar a los profesionales en la atención e intervención en casos de trabajadores en situación de discapacidad;
- iv) Perfeccionar el proceso de difusión de información sobre materias de seguridad y salud en el trabajo, asegurando que llegue a todos los actores de manera clara. En ese sentido, los organismos administradores se comprometen a aumentar los canales de difusión y comunicación tanto hacia los trabajadores como hacia los empleadores, así como a tener una actitud proactiva en la difusión de la Política

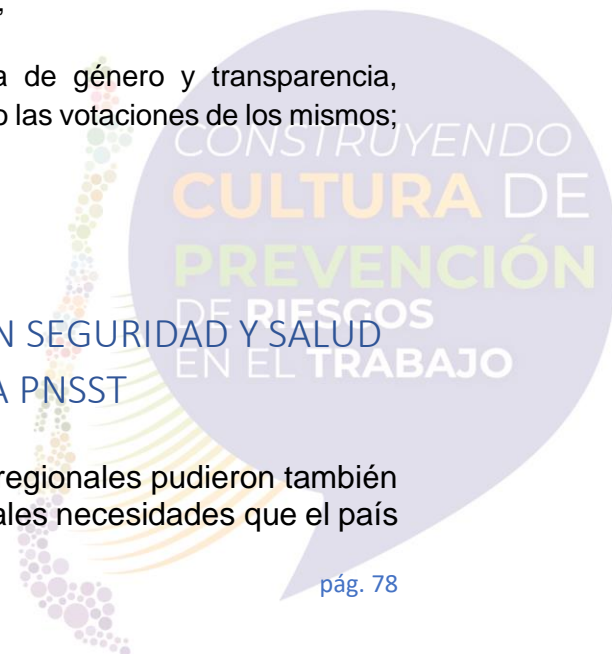


Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de sus propias acciones y de todo material o actividad pertinente;

- v) Mejorar en todo sentido su asesoría técnica y prestaciones preventivas, destinando más recursos económicos y humanos a este tipo de labores. En ese sentido, los organismos administradores se comprometen a mejorar el tiempo de respuesta a las solicitudes de las empresas, aumentar el número de profesionales, mejorar la cobertura de las prestaciones preventivas promoviendo la igualdad de trato entre empresas de distinto tamaño (aunque entregando apoyo especializado y adaptados de acuerdo al tamaño y al contexto territorial), aumentar en al menos un 50% las asesorías y visitas realizadas, fortalecer su acción en materia de vigilancia ambiental y epidemiológica a través de nuevos protocolos de evaluación y programas de control, y mejorar los procesos de acompañamiento y asesoramiento en la implementación de las medidas;
- vi) Mejorar los tiempos de calificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales o someterse a las nuevas normativas que se establezcan en la materia, tales como la creación de un organismo autónomo y diferenciado de estos para calificación enfermedades;
- vii) Mejorar la cobertura y calidad de las prestaciones económicas y de salud por ellos proporcionadas, aumentando los recursos económicos y humanos atendiendo especialmente a la situación de regiones diferentes de la Metropolitana. Entre otros aspectos los organismos administradores se comprometen a mejorar la atención a trabajadores accidentados y a mejorar la calidad de las prestaciones médicas en general;
- viii) Mejorar el sistema de seguimiento a trabajadores que se reincorporen luego de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, entregando un mejor servicio en el proceso de recuperación de las personas trabajadoras;
- ix) Fortalecer la dotación de recursos para el financiamiento de estudios destinados a mejorar la gestión e identificación de nuevos riesgos;
- x) Mejorar su gestión interna desde una perspectiva de género y transparencia, incorporando la paridad a los directorios y difundiendo las votaciones de los mismos;

## 8. CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE DEBERÍA CONSIDERAR LA PNSST

Los actores tripartitos que participaron de los diálogos regionales pudieron también expresar y consensuar visiones respecto de las principales necesidades que el país



presenta en materia de SST y que la nueva Política Nacional de SST debiera considerar.

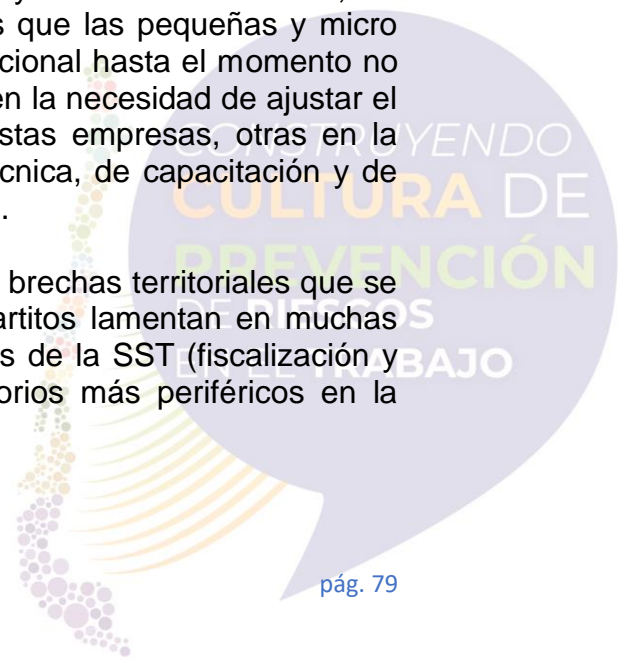
A continuación, se presenta una sistematización de estas necesidades, con el aviso de que, dada la naturaleza sintética de los resúmenes de cada mesa sobre los cuales trabajó el equipo investigador, la información disponible no permite ampliar y complejizar el análisis de argumentaciones, discursos y citas textuales.

Un primer elemento que cruza transversalmente todos los discursos de todos los estamentos involucrados es la preocupación respecto de la posibilidad de traducir en la realidad concreta los acuerdos plasmados en el texto de la Política Nacional. Se detecta en este caso una urgencia muy compartida respecto de la necesidad de **operacionalizar** los buenos intentos y de pasar de la palabra a la acción concreta, para que los principios, objetivos, compromisos aquí plasmados puedan de verdad incidir en la realidad diaria de la SST.

En este sentido una necesidad muy presente y transversal dice relación con la necesidad de **inyectar más recursos** en el Sistema de salud ocupacional de Chile. Especialmente estos recursos debieran contribuir a robustecer el sistema de **fiscalización** en las empresas, ámbito que se encuentra en general débil y desorganizado. La integración de mayores recursos financieros y humanos en las instituciones estatales deputadas a estas labores debieran desencadenar una acción fiscalizadora más decidida e incisiva al poder contar con: tecnología, inspectores competentes y actualizados a las necesidades de cada contexto y una cobertura amplia que pueda colmar las brechas actuales. En el caso de los Organismos Administradores, un mayor esfuerzo en términos de inversión debiera aportar a mejorar su capacidad de aportar asistencia técnica a las empresas y ampliar la cobertura de la vigilancia epidemiológica.

Vinculado al tema de los recursos está la necesidad de incorporar de manera más sistemática e integral a las **pequeñas y micro empresas** en las actividades y compromisos de salud y seguridad en el trabajo, para mejorar decididamente sus estándares y resultados en esta materia. Las 16 mesas regionales insisten en que la SST es una materia que, aunque con problemas y constantes desafíos, ha logrado instalarse en las grandes empresas, mientras que las pequeñas y micro empresas representan una realidad que la Política Nacional hasta el momento no ha sabido abordar. Varias voces insisten por ejemplo en la necesidad de ajustar el marco normativo de la SST a las necesidades de estas empresas, otras en la ausencia de actividad fiscalizadora o de asistencia técnica, de capacitación y de participación bipartita y diálogo (trabajadores/empresa).

Una necesidad similar se encuentra a propósito de las brechas territoriales que se identifican en las mesas regionales. Los actores tripartitos lamentan en muchas ocasiones la **centralización** que sufren varios ámbitos de la SST (fiscalización y capacitación de manera especial), dejando los territorios más periféricos en la dificultad para transmitir sus propias exigencias.





Finalmente, una necesidad muy sentida y que recoge consensos transversales a lo largo de las 16 regiones dice relación con la necesidad de abordar de manera más sistemática y profunda los problemas de **salud mental** de la población trabajadora. Se trata de una necesidad que evidentemente se asocia a la pandemia por COVID 19 y al impacto que esta tuvo en el mundo del trabajo (y que se expresa por ejemplo en la mayor presencia de teletrabajo o de problemas de conciliación trabajo/familia), pero que también se asocia a los cambios que el mercado laboral y la organización del trabajo de las empresas está conociendo en estas décadas. Si bien se reconocen avances, como la actualización del Protocolo de vigilancia en riesgos psicosociales, es fuerte el llamado que las mesas hacen hacia una ampliación de la mirada respecto de la salud de los trabajadores para que esta pueda incorporar conceptos tales como la calidad de vida y el bienestar de la población trabajadora y que no solamente se limite al estudio y análisis del estricto ámbito del lugar de trabajo.

