



CONSTRUYENDO  
**CULTURA** de  
**PREVENCIÓN**  
de **RIESGOS**  
en el **TRABAJO**

**INFORME NACIONAL  
- DIÁLOGOS TRIPARTITOS REGIONALES  
PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA  
NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO -**

**SANTIAGO, MARZO 2015**



## INDICE

|   | Página |
|---|--------|
| Presentación.....   | 3      |
| CAPITULO I.   |        |
| Metodología para la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) .....        | 5      |
| CAPITULO II.  |        |
| Caracterización de los participantes a los talleres tripartitos regionales para la definición de la PNSST ..... | 8      |
| 1. Caracterización según estamento de participantes.....  | 8      |
| 2. Caracterización de los participantes según sector económico.....   | 9      |
| 3. Caracterización nacional por género.....   | 10     |
| CAPITULO III  |        |
| Diagnóstico regional para implementar la PNSST .....  | 11     |
| 1. Problemas en materia de protección de seguridad y salud en el trabajo.....                                   | 11     |
| 2. Ejemplos de buenas prácticas en materia de SST.....  | 18     |
| 3. Fortalezas para implementar la PNSST.....  | 19     |
| CAPITULO IV   | 20     |
| OBJETIVOS DE LA PNSST.....  |        |
| CAPITULO V  |        |
| PRINCIPIOS DE LA PNSST.....   | 22     |
| CAPITULO VI   |        |
| ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA PNSST.....  | 23     |
| CAPITULO VII  |        |
| RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DE LA PNSST.....  | 25     |
| 1. Rol de los Empleadores.....  | 25     |
| 2. Rol de los Trabajadores.....   | 26     |
| 3. Rol del Gobierno .....   | 26     |
| CAPITULO VIII   |        |
| BENEFICIARIOS DE LA PNSST.....  | 29     |

## Presentación

En el Programa de Gobierno, la agenda laboral y previsional reviste gran importancia para el país. El fortalecimiento de la institucionalidad es uno de sus principales ejes, y sobre el cual se enmarca la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, se están implementando políticas en diversas áreas, dentro de las cuales se destacan tres: un primer grupo de ellas están orientadas a lograr un equilibrio de condiciones entre los actores sociales, ampliando la sindicalización y la negociación colectiva; un segundo grupo, busca aumentar la participación laboral, la calidad del empleo, los salarios (salario mínimo y pago de gratificaciones) y aumentar la productividad; un tercer grupo tiene la finalidad de fortalecer y mejorar la institucionalidad laboral, avanzando hacia un cumplimiento efectivo de la ley laboral, y hacia políticas que lleguen eficazmente a todas y todos los trabajadores.

Para lograr la plena ejecución de las medidas propuestas, se debe fortalecer las instituciones de fiscalización y control de la aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de los empleadores; impulsar el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones, mejorando sus capacidades técnicas e identificando funciones claves en su organización interna; y avanzar además, hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpora activamente a los actores y moderniza la institucionalidad.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) permitirá al país avanzar en la disminución de accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de un cambio cultural que busque dar un salto hacia la prevención de los riesgos.

Bajo esta premisa y con la finalidad de dar cumplimiento a la implementación del **Convenio N° 187 de la O.I.T. Sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo**, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, con la colaboración de la Dirección del Trabajo, y el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, ha asumido esta tarea, y se encuentra en el proceso de formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del dialogo social tripartito.

El proceso de formulación e implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de tres etapas:

- ✓ **Declaración escrita de la Política Nacional Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)**. Una vez sometida a consideración y aprobación por la Presidenta de la República, la PNSST contendrá los lineamientos que permitirán desarrollar una estrategia permanente orientada a prevenir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales, representando la base del compromiso que el gobierno, los trabajadores y empleadores asumen en la promoción, prevención y protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

- ✓ **Construcción del Perfil Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2016).** Durante los años 2015-2016 se desarrollará un diagnóstico completo del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Este diagnóstico permitirá determinar el estado del arte, así como las fortalezas y debilidades de nuestro sistema de protección contra riesgos laborales, identificando las brechas, inconsistencias e insuficiencias en materias tales como normativa, institucionalidad, fiscalización, capacitación, coordinación institucional, asistencia técnica y vigilancia en la salud ocupacional.
- ✓ **Elaboración e implementación del Programa Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2016-2017).** Una vez obtenido el Perfil Nacional se establecerá el Programa Nacional que contendrá las metas, prioridades, recursos, indicadores de evolución, plazos y responsabilidades, para dar cumplimiento a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para desarrollar la primera etapa de formulación de la política, la Subsecretaría de Previsión Social en concordancia con los postulados de la OIT, definió los siguientes principios:

- a) El proceso de formulación de la PNSST deberá fundarse en el **DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO**, en virtud de lo cual participarán las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, y los organismos estatales relacionados con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- b) El proceso de consulta tripartita deberá considerar la visión de las **ORGANIZACIONES REGIONALES** debido a la diversidad productiva diferenciada que existe en las distintas regiones del país. Para lo anterior se implementaron talleres en todas las regiones, donde participaron representantes de empleadores, trabajadores y de organismos del Estado.

El presente informe, contiene la metodología utilizada en la consulta regional y los resultados de dicha consulta que serán la base para la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la redacción del informe se consideró:

1. Los informes de los talleres de consulta participativa regional.
2. Las observaciones formuladas por los asistentes al taller de fecha 18 de marzo de 2015, en la sede de la O.I.T.

# CAPITULO I

## Metodología para la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El proceso de consulta para la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) tuvo como eje central el Diálogo Participativo Regional donde en cada región los representantes de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as, además de los representantes de las instituciones de gobierno relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo, definieron los lineamientos que debe considerar la PNSST para contribuir a generar una cultura de prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños a la salud, teniendo en consideración que no hay trabajo productivo ni decente, si no hay un trabajo seguro y saludable para los trabajadores y las trabajadoras.

Para diseñar el proceso y metodología de consulta se consideró lo establecido en el Convenio 144<sup>1</sup> y el Convenio 187, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)<sup>2</sup>, en orden a determinar un procedimiento que asegure consultas efectivas a representantes del gobierno, de los empleadores y de trabajadores, entendiéndose por representantes de trabajadores y empleadores, aquellos que son designados por sus organizaciones más representativas.

El proceso de formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de seis fases, tres de las cuales se desarrollaron en el año 2014 y las tres restantes se desarrollarán en el año 2015, siendo éstas:

- ✓ **Fase I. Lineamientos de la OIT para la implementación del Convenio 187<sup>3</sup>.**  
Para iniciar el proceso de formulación de la PNSST se realizó un taller organizado en conjunto con la O.I.T., cuya finalidad fue conocer los lineamientos del Convenio 187 y la experiencia comparada de países que han realizado el proceso de formulación de la política, en el que participaron representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y de organismos públicos relacionados con la SST.
  
- ✓ **Fase II. Diseño metodológico para el proceso de consulta<sup>4</sup>.** Consistió en un taller tripartito, donde se validó la "*Guía de trabajo para la formulación de la PNSST*", documento que estableció la siguiente estructura de la consulta que posteriormente se desarrollaría en las regiones:

---

<sup>1</sup> C 144- Convenio sobre la consulta tripartita, ratificado por Chile el 29 de julio de 1992

<sup>2</sup> C 187 – Convenio sobre Marco Promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile el 27 de abril de 2011.

<sup>3</sup> El taller se realizó con fecha 23 de julio de 2014 en la sede de la O.I.T., donde especialistas de la O.I.T. expusieron los lineamientos del C 187 y la experiencia comparada países que han implementado una PNSST. Participaron 5 representantes de organizaciones más representativas de trabajadores, 6 representantes de organizaciones más representativas de empleadores y 24 representantes de Instituciones Públicas relacionadas con los temas de SST.

<sup>4</sup> El taller se realizó el 13 de agosto de 2014 y participaron 31 personas, de los cuales 5 eran representantes organizaciones de empleadores, 5 de organizaciones de trabajadores y 21 representantes de organismos públicos. El objetivo del taller fue diseñar el instrumento de consulta.

- 1) Principales problemas regionales en materia de SST.
  - 2) Descripción de buenas prácticas regionales en materia de SST.
  - 3) Objetivos que debe considerar la PNSST<sup>5</sup>.
  - 4) Principios que debe considerar la política<sup>6</sup>.
  - 5) Ámbitos de acción que debe considerar la política<sup>7</sup>.
  - 6) Responsabilidades que deben asumir las autoridades gubernamentales, las organizaciones de trabajadores y organización de empleadores en el ámbito de implementación de la PNSST.
  - 7) Beneficiarios de la PNSST, ya sea personas naturales u organizaciones.
  - 8) Debilidades y fortalezas regionales para implementar y cumplir con la PNSST.
- ✓ **Fase III. Talleres de Diálogo Participativo Regionales<sup>8</sup>.** Para efectos de recabar la opinión y la percepción de los representantes de trabajadores, empleadores y organismos del Estado relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, se realizaron dos tipos de talleres por región, cuyas características fueron:
- **Taller para responder la Guía de trabajo para la formulación de la PNSST.** Se realizaron 17 talleres, uno por región, con excepción de la Región de los Lagos (X Región) donde se realizaron 3 talleres. El objetivo de este primer taller tripartito regional fue informar sobre los lineamientos

<sup>5</sup> Los objetivos dicen relación con la finalidad o metas que se quiere lograr con la política.

<sup>6</sup> Los principios expresan los valores que orientarán la política.

<sup>7</sup> Los ámbitos de acción corresponden a las áreas o temáticas que debe considerar la política.

<sup>8</sup> Calendarización de Talleres Regionales de formulación de la PNSST:

| CIUDAD       | TALLER 1   | TALLER 2   |
|--------------|------------|------------|
| Santiago     | 02/10/2014 | 29/10/2014 |
| Punta Arenas | 07/10/2014 | 04/11/2014 |
| Arica        | 08/10/2014 | 04/11/2014 |
| Rancagua     | 09/10/2014 | 12/11/2014 |
| Iquique      | 10/10/2014 | 06/11/2014 |
| Puerto Montt | 14/10/2014 | 25/11/2014 |
| Copiapó      | 16/10/2014 | 14/11/2014 |
| Coyhaique    | 21/10/2014 | 20/11/2014 |
| Valdivia     | 22/10/2014 | 19/11/2014 |
| La Serena    | 23/10/2014 | 05/12/2014 |
| Talca        | 23/10/2014 | 25/11/2014 |
| Antofagasta  | 28/10/2014 | 27/11/2014 |
| Concepción   | 28/10/2014 | 28/11/2014 |
| Valparaíso   | 29/10/2014 | 03/12/2014 |
| Temuco       | 30/10/2014 | 27/11/2014 |

a seguir en la formulación de la PNSST y desarrollar la “*Guía de trabajo para la formulación de la PNSST*”, que permitiría recabar de los actores laborales regionales su opinión acerca de los elementos necesarios a considerar en la PNSST, y de esta manera, formular una política que no sólo diera cuenta de los desafíos a nivel nacional, sino que también los de alcance regional.

Los participantes trabajaron en grupos integrados por representantes de trabajadores, empleadores y funcionarios públicos, donde se analizaron y respondieron las preguntas de la Guía, dejando por escrito sus consensos y disensos, cuyas conclusiones fueron expuestas ante un plenario. La metodología se enfocó en el énfasis participativo de la relación dialógica entre los actores presentes en los grupos de trabajo y que conversaron los énfasis particulares de los temas en cada una de las preguntas, logrando consenso tanto en los diagnósticos regionales como en los conceptos que debiesen estar contenidos en la PNSST.

Posteriormente el equipo regional (encabezado por el/la SEREMI del Trabajo y Previsión Social respectivo, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral) elaboró un informe escrito que contiene el consolidado de los consensos y disensos frente a cada pregunta respondida en los diferentes grupos de trabajo.

- **Taller para presentar los consensos y disensos regionales.** Se realizaron 15 talleres participativos regionales. Su objetivo fue presentar a los asistentes el informe consolidado y aclarar los disensos eventualmente existentes, de manera de concordar un documento con las conclusiones regionales. Para facilitar la elaboración del informe, se efectuó un registro audiovisual de todas las intervenciones de los participantes, además de una bitácora con el relato de la discusión de cada taller, con la finalidad de incorporarlas al informe regional. Cabe destacar que el segundo taller se constituyó en un momento de validación social de la información presentada, toda vez que los participantes tenían en ese momento la posibilidad de opinar en torno a la redacción del informe presentado.

Recibidos los 15 informes regionales finales, la Subsecretaría de Previsión Social ha elaborado el presente informe, que contiene un consolidado de las opiniones recabadas en la consulta regional.

Para efectos de analizar los datos y elaborar el informe consolidado nacional, se utilizó una plataforma web, donde se registró toda la información recabada, tanto de los informes escritos, las bitácoras de los segundos talleres y el registro de audio.

El procesamiento de la información y su organización se realizó a través del software ATLAS TI, que permite realizar un análisis cualitativo de la información, y organizarla a través de una matriz lógica de categorías.

- **Taller Final del proceso de consulta para la PNSST<sup>9</sup>.** Esta instancia tuvo por objeto compartir los resultados de la Consulta Participativa Regional con los representantes de las instancias que concurrieron desde un inicio a la generación de la PNSST, y de conocer la valoración de la Cámara de Producción y Comercio (CPC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo se entregó la posibilidad de entregar las observaciones y acotaciones de los participantes del taller final. Al respecto se destacó por los concurrentes (OIT, CUT y otros) el carácter participativo regional que tuvo la consulta, condición que resulta un formato novedoso e inédito en el ámbito internacional al momento de generar Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y que incide positivamente en la necesidad de descentralización de las decisiones de nuestro país. Se destacó asimismo que se trata de un proceso abierto y en construcción, cuyo diseño implica distintas etapas de avance y profundización. Se planteó asimismo, por uno de los participantes (CPC) su observación en cuanto al carácter tripartito de los talleres regionales, en vista de no haber existido una representación oficial de esa Corporación en las instancias regionales, sin perjuicio de valorar el esfuerzo realizado por las instituciones públicas y la total concordancia con las conclusiones del mismo.

---

<sup>9</sup> El taller Final del Proceso de Consulta para la PNSST se realizó con fecha 18 de marzo de 2015, en la sede de la OIT y participaron 35 personas (7 representantes de CUT, 1 representante de la CPC, 1 representante de CONUPIA, 4 representantes de las Mutualidades y 3 representantes de otras organizaciones de la SST).



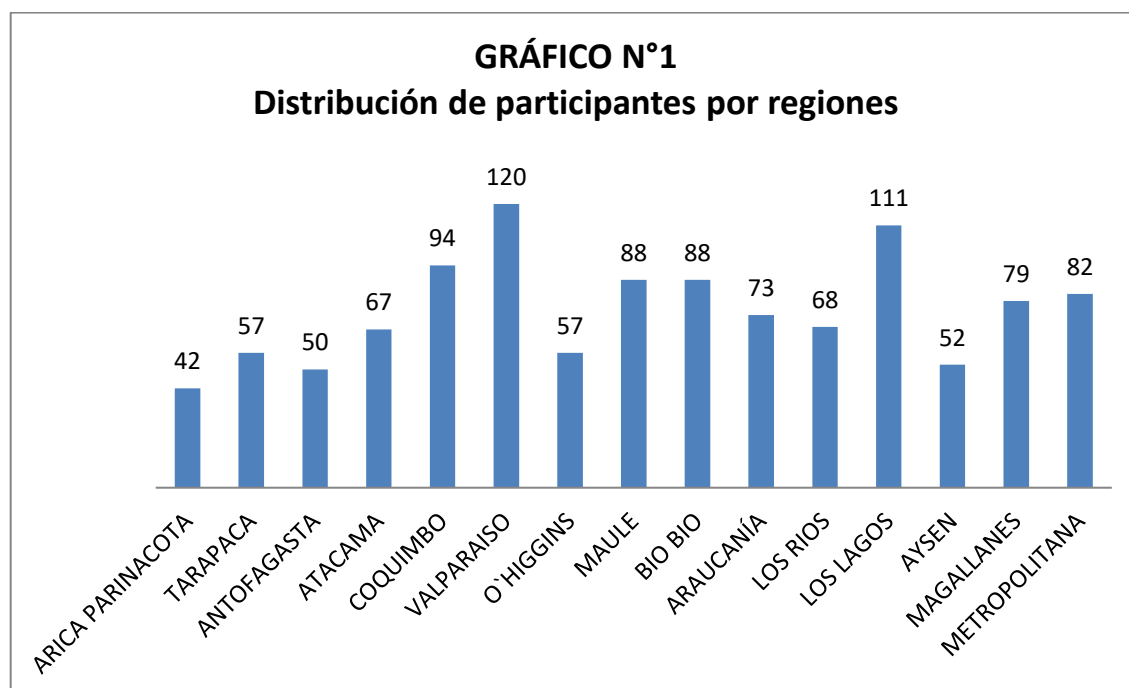
## CAPITULO II

### Caracterización de participantes a los talleres de Diálogos Tripartitos Regionales para la definición de la PNSST

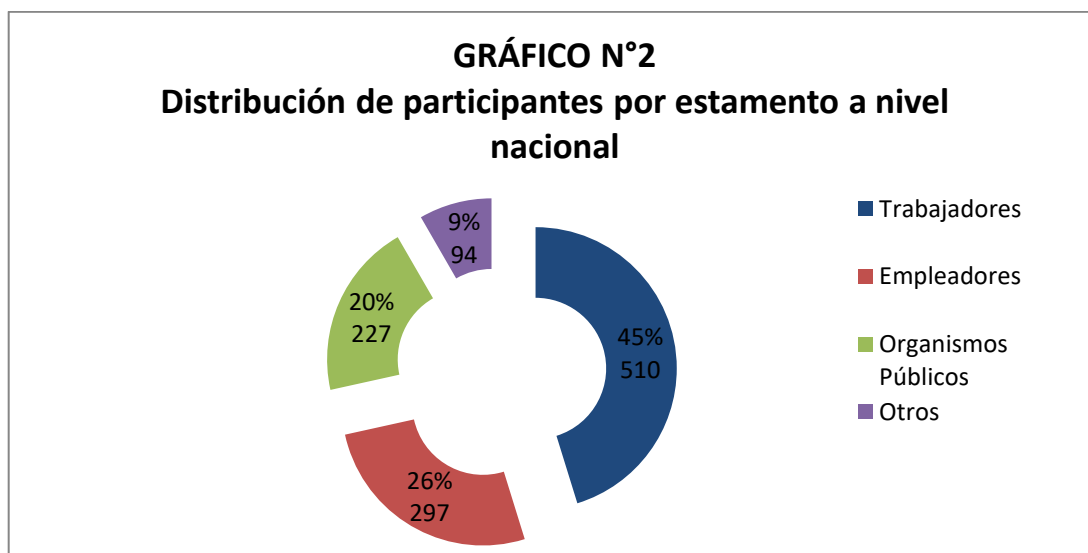
#### 1. Caracterización según estamento de participantes.

La consulta regional se realizó conforme a los lineamientos de la O.I.T., en virtud de lo cual se convocó a representantes de organizaciones de empleadores/as, de trabajadores y de organismos del Estado relacionados con los temas de seguridad y salud en el trabajo. También se invitó a participar a representantes de Universidades regionales y ONG que trabajan los temas de SST.

En los 32 talleres tripartitos regionales que se realizaron, participaron 1.128 representantes de los estamentos tripartitos convocados, cuya distribución por regiones fue la siguiente:



Del total de participantes, 45% correspondió a representantes de organizaciones de trabajadores, 26% a representantes de organizaciones de empleadores, 20% a representantes de organismos públicos relacionados con los temas de seguridad y salud en el trabajo<sup>10</sup> y 9% representantes de Universidades y ONG, según se muestra en el Gráfico N°2.



La distribución de los participantes por regiones y por organizaciones de empleadores, trabajadores, organismos públicos y otros (ONG y Universidades), se indica en la tabla siguiente:

| TABLA N° 1. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR ESTAMENTOS A NIVEL REGIONAL |                  |              |     |             |     |                     |     |       |     |
|---|------------------|--------------|-----|-------------|-----|---------------------|-----|-------|-----|
| REGIÓN  |                  | TRABAJADORES |     | EMPLEADORES |     | ORGANISMOS PÚBLICOS |     | OTROS |     |
| XV  | ARICA PARINACOTA | 16           | 38% | 12          | 29% | 11                  | 26% | 3     | 7%  |
| I   | TARAPACA         | 30           | 53% | 12          | 21% | 9                   | 16% | 6     | 11% |
| II  | ANTOFAGASTA      | 15           | 30% | 15          | 30% | 19                  | 38% | 1     | 2%  |
| III   | ATACAMA          | 24           | 36% | 15          | 22% | 27                  | 40% | 1     | 1%  |
| IV  | COQUIMBO         | 44           | 47% | 34          | 36% | 11                  | 12% | 5     | 5%  |
| V   | VALPARAISO       | 58           | 48% | 30          | 25% | 25                  | 21% | 7     | 6%  |
| VI  | O'HIGGINS        | 23           | 40% | 14          | 25% | 16                  | 28% | 4     | 7%  |
| VII   | MAULE            | 37           | 42% | 32          | 36% | 5                   | 6%  | 14    | 16% |
| VII   | I BIO BIO        | 52           | 59% | 20          | 23% | 13                  | 15% | 3     | 3%  |

<sup>10</sup> Dirección del Trabajo; Autoridades Sanitarias Regionales; Capitanías de Puerto; Carabineros de Chile; Departamentos Provinciales de Educación; Dirección General del Territorio Marítimo y la Marina Mercante; Gobernaciones Marítimas; Instituto Seguridad Laboral; Ministerio de Educación; Ministerio de Obras Públicas; Ministerio de Vivienda y Urbanismo; Ministerio de Salud; Ministerio de Transportes; Oficina Nacional de Emergencia; Servicio Agrícola y Ganadero; Servicio Nacional de la Discapacidad; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; Servicio Nacional de Geología y Minería; Servicio Nacional de la Mujer; Superintendencia de Electricidad y Combustible; Superintendencia de Seguridad Social, Comisión Ergonómica Nacional.

|                       |                 |            |            |            |            |            |            |           |           |
|-----------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| IX                    | ARAUCANÍA       | 26         | 36%        | 17         | 23%        | 23         | 32%        | 7         | 10%       |
| XI                    | LOS RIOS        | 32         | 47%        | 24         | 35%        | 8          | 12%        | 4         | 6%        |
| X                     | LOS LAGOS       | 57         | 51%        | 23         | 21%        | 23         | 21%        | 8         | 7%        |
| XI                    | AYSEN           | 16         | 31%        | 22         | 42%        | 8          | 15%        | 6         | 12%       |
| XII                   | MAGALLANES      | 39         | 49%        | 15         | 19%        | 14         | 18%        | 11        | 14%       |
| XII                   | I METROPOLITANA | 41         | 50%        | 12         | 15%        | 15         | 18%        | 14        | 17%       |
| <b>TOTAL NACIONAL</b> |                 | <b>510</b> | <b>45%</b> | <b>297</b> | <b>26%</b> | <b>227</b> | <b>20%</b> | <b>94</b> | <b>9%</b> |

## 2. Caracterización de los participantes según sector económico.

En la consulta participativa regional concurren representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores pertenecientes a los sectores económicos más relevantes del país, cuya distribución se indica en la tabla siguiente:

| TABLA N° 2. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES SEGÚN SECTOR ECONÓMICO                                     |              |             |             |             |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|
| SECTORES ECONÓMICOS  | TRABAJADORES |             | EMPLEADORES |             |
|  | N°           | %           | N°          | %           |
| Agricultura, ganadería, c. y s.  | 12           | 2,4%        | 10          | 3,4%        |
| Pesca  | 44           | 8,6%        | 20          | 6,7%        |
| Explotación de minas y canteras  | 55           | 10,8%       | 50          | 16,8%       |
| Industria manufacturera no metálica  | 45           | 8,8%        | 36          | 12,1%       |
| Industria manufactureras metálicas   | 7            | 1,4%        | 0           | 0,0%        |
| Suministro de electricidad, gas y agua   | 7            | 1,4%        | 7           | 2,4%        |
| Construcción   | 16           | 3,1%        | 29          | 9,8%        |
| Comercio   | 35           | 6,9%        | 26          | 8,8%        |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones  | 27           | 5,3%        | 25          | 8,4%        |
| Intermediación financiera  | 0            | 0,0%        | 2           | 0,7%        |
| Enseñanza  | 19           | 3,7%        | 13          | 4,4%        |
| Servicios  | 154          | 30,2%       | 58          | 19,5%       |
| Asociaciones Comerciales, profesionales y laborales (Organizaciones gremiales y cámaras sectoriales) | 89           | 17,5%       | 21          | 7,1%        |
| <b>TOTAL NACIONAL</b>  | <b>510</b>   | <b>100%</b> | <b>297</b>  | <b>100%</b> |

## 3. Caracterización nacional por género:

Del total de participantes al taller un 69% fueron hombres y un 31% mujeres, cuya distribución por regiones se indica en la tabla siguiente:

| TABLA N°3. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR GÉNERO |       |         |         |
|---|-------|---------|---------|
| Regiones  | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |

|                       |                  |             |            |            |            |            |
|-----------------------|------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| XV                    | ARICA PARINACOTA | 42          | 9          | 21%        | 33         | 79%        |
| I                     | TARAPACA         | 57          | 11         | 19%        | 46         | 81%        |
| II                    | ANTOFAGASTA      | 50          | 20         | 40%        | 30         | 60%        |
| III                   | ATACAMA          | 67          | 23         | 34%        | 44         | 66%        |
| IV                    | COQUIMBO         | 94          | 24         | 26%        | 70         | 74%        |
| V                     | VALPARAISO       | 120         | 43         | 36%        | 77         | 64%        |
| VI                    | O`HIGGINS        | 57          | 17         | 30%        | 40         | 70%        |
| VII                   | MAULE            | 88          | 40         | 45%        | 48         | 55%        |
| VII                   |                  |             |            |            |            |            |
| I                     | BIO BIO          | 88          | 23         | 26%        | 65         | 74%        |
| IX                    | ARAUCANÍA        | 73          | 24         | 33%        | 49         | 67%        |
| XI                    |                  |             |            |            |            |            |
| V                     | LOS RIOS         | 68          | 25         | 37%        | 43         | 63%        |
| X                     | LOS LAGOS        | 111         | 29         | 26%        | 82         | 74%        |
| XI                    | AYSEN            | 52          | 15         | 29%        | 37         | 71%        |
| XII                   | MAGALLANES       | 79          | 33         | 42%        | 46         | 58%        |
| XII                   |                  |             |            |            |            |            |
| I                     | METROPOLITANA    | 82          | 19         | 23%        | 63         | 77%        |
| <b>TOTAL NACIONAL</b> |                  | <b>1128</b> | <b>355</b> | <b>31%</b> | <b>774</b> | <b>69%</b> |

## **CAPITULO III**

### **Diagnóstico regional para implementar la PNSST**

Con la finalidad de recabar la percepción de los representantes de las organizaciones de trabajadores, empleadores y de organismos públicos sobre los problemas y elementos de diagnóstico regional que constituyen un obstáculo para avanzar en el desarrollo de una cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo, así como las debilidades y fortalezas regionales para implementar la PNSST, se formularon tres preguntas que fueron abordadas por los participantes. Esto significó en particular, recoger la información sobre problemas regionales específicos o nacionales en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo, ejemplos de buenas prácticas laborales, y fortalezas para implementar la PNSST, cuyos puntos principales se sintetizan en:

#### **1. Problemas en materia de protección de seguridad y salud en el trabajo**

Los principales problemas regionales relacionados con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, según la percepción de los participantes, dice relación con:

##### **1.1. Funcionamiento de los organismos públicos**

###### **a) Del rol de los organismos públicos.**

- ✓ Se perciben carencias en el rol del Estado para implementar la PNSST, debido a las falencias en el control efectivo del cumplimiento normativo en los lugares de trabajo y respecto de las prestaciones de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744; en la educación y formación de competencias técnicas relacionadas con la SST; en la asistencia técnica a las mipymes, y en la protección de los trabajadores vulnerables que no se encuentran protegidos por la legislación laboral.
- ✓ Se considera que los organismos públicos desarrollan políticas a corto plazo y asociadas a la duración del mandato presidencial, las que muchas veces no tienen continuidad, por lo que se solicita construir políticas a largo plazo, con indicadores de medición claros y que tengan continuidad en el tiempo.
- ✓ Se estima que el centralismo en el diseño de las políticas públicas y en el actuar de los organismos públicos, ha impedido que las regiones puedan desarrollar sus programas de acuerdo a las características locales y contar con recursos necesarios para ello.

- ✓ Se observa la dificultad en el acceso y la deficiente calidad de las prestaciones que se otorgan en la salud pública, cuando se trata de trabajadores que sufren accidentes laborales.
- ✓ Se estima que el país no cuenta con una institución que haga investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo y que sea la contraparte técnica para el desarrollo normativo y de políticas públicas relacionadas con la salud laboral.
- ✓ Se considera que la función de la Comisión Ergonómica Nacional no tiene un carácter preventivo, ni promueve el mejoramiento de las condiciones y ambientes ergonómicos en los lugares de trabajo, solo cumple el rol de rebajar años para jubilar, por lo que los participantes solicitan revisar el funcionamiento de dicho organismo.

**b) De los recursos humanos y materiales de los organismos públicos**

- ✓ Los organismos públicos, especialmente los que cumplen funciones fiscalizadoras, no cuentan con los recursos materiales (instrumentos de medición de los riesgos ambientales y ergonómicos) ni humanos suficientes para vigilar el cumplimiento normativo e implementar estrategias de asistencia técnica a las empresas.
- ✓ Los organismos fiscalizadores no cuentan con las competencias técnicas para fiscalizar los diferentes rubros de la actividad económica, por ejemplo, minería, marítimo portuaria, salmonicultura, agrícola, forestal, aeronáutica, etc.
- ✓ La Dirección del Trabajo no cuenta con inspectores especialistas en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Existe un déficit de médicos especialistas en salud laboral, principalmente en las regiones, lo que impide otorgar una adecuada atención médica a los trabajadores.

**c) De la fiscalización de las normas de seguridad y salud en el trabajo**

- ✓ Las fiscalizaciones tanto de los lugares de trabajo y de los organismos administradores, son reactivas y no preventivas, no son eficientes ni eficaces, es decir, son extemporáneas y no corrigen las deficiencias, tienen un enfoque sancionador y no orientado al cumplimiento, y muchas empresas prefieren pagar las multas y no corregir, por lo que se requiere que tales instituciones mejoren sus procedimientos inspectivos.

- ✓ La fiscalización no considera al sector público, donde existen muchas deficiencias en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Las fiscalizaciones tienen un enfoque puntual y no integral y por tanto, deficientes para mejorar las condiciones laborales y ambientales de los lugares de trabajo.
- ✓ La SUSESO debe fortalecer su rol fiscalizador hacia los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, tanto en las prestaciones que otorga, entre ellas las preventivas, y la calificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que realizan, ello dado el alto número de rechazos que existen.
- ✓ Dadas las deficiencias que existen en la fiscalización se sugiere mejorar y precisar las competencias y facultades de organismos fiscalizadores, a modo de ejemplo: DT, SUSESO, Seremi de Salud.

#### **d) De la coordinación de los organismos públicos**

Uno de los problemas recurrentes que los participantes manifiestan, es la descoordinación que existe en la actuación de los diferentes organismos públicos, especialmente entre los encargados de fiscalizar la normativa de seguridad y salud en los lugares de trabajo (Dirección del Trabajo, Seremis de Salud, Directemar y Sernageomin), lo que se manifiesta en la poca claridad de roles de cada uno, en la superposición de funciones, en la dispersión de los criterios y procedimientos de fiscalización. Se propone estudiar la creación de un solo organismo fiscalizador o bien, el establecimiento de una entidad coordinadora.

### **1.2. Marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

Frente a la normativa laboral, los participantes en los talleres manifiestan la existencia de los siguientes problemas:

- ✓ En la dictación de las normas no se consideran los aspectos técnicos, lo que hace que muchas normas no sean adecuadas.
- ✓ La normativa apunta principalmente a la protección en los lugares de trabajo y no a la prevención de los riesgos, dándose más énfasis a los equipos de protección personal que al control de los riesgos en la fuente.
- ✓ La normativa es genérica, desactualizada y no da cuenta de los riesgos sectoriales, por ejemplo, los riesgos presentes en la hípica, en la construcción, agricultura.

- ✓ Dada la gran dispersión normativa, existe un desconocimiento de ésta, por lo que se debe establecer un mecanismo que sistematice las normas de SST y las difunda.
- ✓ En el proceso de generación de las normas, no participan los/as trabajadores/as y los/as empleadores/as.
- ✓ Las sanciones al incumplimiento de las normas son poco disuasivas, además los procedimientos sancionatorios entre los distintos organismos fiscalizadores es diferente, en virtud de lo cual manifiestan que se debe revisar el proceso sancionatorio, incluyendo los montos de las multas.
- ✓ La ley N° 16.744 contiene aspectos discriminatorios que deben ser eliminados, entre ellos la diferencia obreros y empleados, respecto de las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral.
- ✓ No existen protocolos que permitan gestionar los diferentes riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- ✓ Se debe incorporar en el Código del Trabajo una norma que obligue al empleador a pagar una indemnización por término de contrato a los derechohabientes, cuando un trabajador fallece producto de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.
- ✓ Se debe modificar la normativa y establecer como requisito para que las municipalidades autoricen el funcionamiento de las empresas u obras, que se haya verificado previamente el cumplimiento de las normas de SST.

### **1.3. Administración y cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales- Ley N° 16.744, Organismo Administradores del Seguro (OAS).**

- ✓ Se debe mejorar el sistema de calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el sistema actual es burocrático y extenso, lo que afecta a los trabajadores.
- ✓ Frente a la calificación de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, existe poca claridad y mucha discrecionalidad por parte de los OAS. Los participantes señalan que existiría un alto número de rechazos por parte de dichos organismos, en virtud de lo cual solicitan que se dicte un protocolo para calificar tales siniestros y la SUSESO fiscalice tal situación.
- ✓ Considerando que los trabajadores independientes y a honorarios no tienen una buena cobertura de las prestaciones de la ley N° 16.744, se solicita hacer una revisión y modificación de la ley, de manera que tengan



la misma cobertura y en las mismas condiciones que un trabajador dependiente.

- ✓ Los sistemas de vigilancia de la salud de los trabajadores en los OAS no tienen una adecuada cobertura, incorporan un número reducido de riesgos y de trabajadores, por lo que se debe establecer protocolos de vigilancia para los diferentes riesgos y aumentar la cobertura de trabajadores, además los organismos fiscalizadores deben contralar que éstos se cumplan.
- ✓ Los OAS tienen un enfoque de sus prestaciones centrado en la atención médica y no en la prevención.
- ✓ Los OAS no tienen suficientes especialistas médicos en regiones y tienen un déficit de infraestructura para otorgar las atenciones médicas.
- ✓ Los programas de capacitación de empleadores y trabajadores que mantienen los OAS no tienen gran cobertura, por lo que deben mejorarlos y enfocarlos en la formación de competencias para la prevención de los riesgos laborales.
- ✓ Los OAS no cumplen con el número suficiente de expertos con el que deberían contar y los organismos fiscalizadores no contralan tal situación.

#### **1.4.Registro y estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

- ✓ No existe un registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales confiable, se cuenta con estadísticas parciales que no contienen la realidad de la siniestralidad laboral.
- ✓ Existe un ocultamiento y sub-declaración de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, práctica que es promovida por algunos empleadores y tolerada por los trabajadores afectados.
- ✓ En materia de enfermedades profesionales, no existen protocolos claros para su calificación y los OAS son juez y parte, correspondiendo modificar tal institucionalidad.

#### **1.5. Difusión, información y asistencia técnica en materia de SST.**

- ✓ Existe un desconocimiento de la normativa de SST, tanto de trabajadores como de empleadores. Se solicita que se implemente un programa de difusión y capacitación.
- ✓ Se considera que los mecanismos de asistencia técnica que se otorga a los empleadores por parte de los OAS es insuficiente, debiendo mejorar la

cobertura, principalmente en las *mipymes* y respecto de trabajadores independientes.

- ✓ La cobertura de los programas de formación de competencias técnicas en prevención de riesgos laborales es limitada. Se solicita que los OAS aumenten la cobertura de tales programas.

#### **1.6. De la estructura preventiva en las empresas:**

##### **a) Diálogo social y compromiso al interior de las empresas en materia de SST.**

- ✓ Existe poco compromiso de algunos empleadores con la prevención de riesgos laborales; algunos de ellos consideran que la prevención es un gasto y ponen mayor énfasis más bien en rebajar la tasa de cotización que en mejorar las condiciones y ambientes de trabajo.
- ✓ Algunos empleadores otorgan bonos que constituyen incentivos perversos para la propia empresa y sus trabajadores, pues en lugar de prevenir los accidentes laborales estimulan el ocultamiento de los mismos, por ejemplo los bonos por cero accidente laboral
- ✓ Aún existen empresas que no establecen mecanismos de vigilancia y control efectivo de las condiciones en que laboran los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas.
- ✓ Se debe avanzar en lograr el compromiso con la protección y promoción de la SST, tanto de los trabajadores como de sus organizaciones sindicales.
- ✓ Existen empleadores que son reticentes a participar en mesas de diálogo social y a implementar políticas de seguridad y salud laboral que consideren la participación de los trabajadores y sus representantes.
- ✓ Se debe fomentar la alianza entre empleadores y trabajadores y sus representantes para mejorar las condiciones laborales y ambientales en los lugares de trabajo.
- ✓ Existen empresas no tienen implementada una política de prevención del consumo de alcohol y drogas.

##### **b) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**

- ✓ Los Comités Paritarios solo ejecutan algunas de sus funciones, como por ejemplo reunirse periódicamente, pero no cumplen los roles fundamentales que la ley les encomienda.

- ✓ Para fortalecer el rol de los representantes de los trabajadores/as ante el Comité Paritario, se sugiere que se perfeccione la institucionalidad del fuero.
- ✓ Dado que las empresas con 25 o menos trabajadores/as no tienen un encargado de prevención de riesgos, se propone que exista un delegado de prevención, establecido por ley.
- ✓ Los organismos fiscalizadores solo controlan el cumplimiento de las formalidades del Comité Paritario, pero no su funcionamiento efectivo.
- ✓ Los miembros del Comité Paritario no tienen las competencias técnicas para cumplir sus funciones, por lo que deben ser capacitados por los OAS.
- ✓ Existen empresas que no otorgan las facilidades para que funcione el Comité Paritario.

**c) Departamento de Prevención de Riesgos**

- ✓ Algunos expertos de prevención de riesgos no cumplen las funciones que les indica la normativa.
- ✓ Las empresas con 100 o menos trabajadores no tienen un especialista en prevención de riesgos, por lo que se debe revisar este quorum.
- ✓ Dado que los Organismos Públicos no están obligados a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, se debe modificar la normativa al respecto.

**1.7. Educación, capacitación y formación de competencias en materia de SST.**

- ✓ Se debe incorporar la prevención de riesgos en el currículo escolar.
- ✓ Las mallas curriculares de profesionales no contemplan la prevención de riesgos, debiendo el Ministerio de Educación incorporar tales materias.
- ✓ Los trabajadores no conocen los riesgos laborales a los que están expuestos, por lo que en las empresas debe existir un eficiente programa de capacitación en tales materias.
- ✓ Los programas de certificación de competencias laborales deben considerar la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Considerando el déficit de médicos especialistas en salud laboral, se debe implementar un programa de formación de tales profesionales.

## **1.8. El diálogo social y la SST.**

- ✓ Se requiere desarrollar instancias tripartitas de diálogo social las que deben funcionar de manera permanente y con carácter resolutivo.
- ✓ Las instancias de diálogo social han de considerar los diferentes sectores productivos y su permanencia en regiones.
- ✓ Se requiere implementar un programa de capacitación en materia de diálogo social.

## **2. Ejemplos de buenas prácticas en materia de SST**

Con la finalidad de recabar información sobre buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se solicitó a los participantes de los talleres que informaran sobre aquellas acciones implementadas voluntariamente por las empresas, que vayan más allá del marco legal, y que se orienten a beneficiar a sus trabajadores, generando condiciones y ambientes de trabajo que mejoren su calidad de vida y promuevan la seguridad y salud en los lugares de trabajo. Dentro de las buenas prácticas implementadas por los empleadores en los lugares de trabajo se indicaron:

- ✓ La constitución de mesas de trabajo en las empresas para abordar los temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ El programa de Buenas Prácticas Laborales desarrollado por la Dirección del Trabajo.
- ✓ Implementación de programas preventivos de consumo alcohol y drogas en algunas empresas.
- ✓ Programas de pausas saludables implementado en las empresas.
- ✓ La participación de empleadores y trabajadores en los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, de la Dirección del Trabajo.
- ✓ Programa de formación de monitores de seguridad desarrollado por el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin).
- ✓ Programa de capacitación realizado por la Cámara Chilena de la Construcción, en la que se involucra a la familia.
- ✓ Programa de certificación de empresas en buenas prácticas agrícolas.
- ✓ Implementación de programa de alimentación saludable en algunas empresas.

- ✓ Realización de exámenes preventivos de salud.
- ✓ Programa de acreditación de competencias implementado en el área de buceo.
- ✓ Certificación de las empresas en normas OHSAS 18.001, sobre sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Implementación de Círculo de Buenas Prácticas por parte de ASIMET, donde las empresas comparten tales prácticas.
- ✓ Congreso anual de seguridad y salud en el trabajo organizado por la Universidad Austral y en la que participan las universidades del Consejo de Rectores.

### **3. Fortalezas para implementar la PNSST**

Los asistentes a los talleres manifestaron que para implementar la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, existirían las siguientes fortalezas del Sistema de SST:

- ✓ La participación activa y el compromiso de los representantes de trabajadores y empleadores con la implementación de la PNSST.
- ✓ La existencia de mesas de diálogo regional donde se aborda en forma tripartita los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La implementación de los sistemas de gestión que tienen algunas empresas, principalmente del rubro minero.
- ✓ El compromiso de las autoridades de implementar y cumplir con la PNSST.
- ✓ El compromiso de los servicios públicos involucrados en los temas de SST.
- ✓ La participación de las universidades.

## **CAPITULO IV**

### **Objetivos de la PNSST**

Se entenderá por objetivos, el propósito o la finalidad que se desea alcanzar con la política. Al respecto los participantes a los talleres manifestaron que una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe considerar:

#### **1. La promoción de una cultura preventiva para la protección de la seguridad y salud en el trabajo.**

Impulsar una cultura de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que promueva la mejora sustancial de la calidad de vida de los trabajadores/as, previniendo, controlando y reduciendo los factores de riesgo laborales.

Esta cultura preventiva debe tener expresión concreta en la normativa, en los programas y protocolos que emanen de esta política.

#### **2. Educación, formación y capacitación.**

Para desarrollar una cultura preventiva, los participantes a los talleres manifiestan que la PNSST debe considerar la educación, capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, en todos sus niveles formativos, tanto a nivel de la educación formal, como en las capacitaciones y formación de competencia de los trabajadores, debiendo existir un compromiso sobre esta materia del Estado, de los empleadores, de los trabajadores y de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

La formación y capacitación en SST, debe tener por finalidad instruir a los trabajadores/as respecto las de preventivas que se deben adoptar frente a los riesgos presentes en los lugares, debiendo ser práctica y adecuada a formación y experiencia y tipo de labores que realizan los trabajadores, la que debería ser consultada a sus representantes.

#### **3. Promoción de la salud integral**

La PNSST debe considerar dentro de sus objetivos la protección de la vida, la salud física, psíquica y social de los trabajadores y trabajadoras, es decir, promover el aseguramiento de la salud integral, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar en el trabajo, creando ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los integrantes de la comunidad laboral.

#### **4. Normativa y estándares en seguridad y salud en el trabajo**

La PNSST debería considerar la modernización del sistema normativo en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo el reconocimiento constitucional a la protección de la SST como un derecho fundamental, su adecuación a los riesgos sectoriales y realidades regionales, priorizar la gestión preventiva por sobre la protección de los riesgos.

Junto a lo anterior, la PNSST debería considerar la dictación de protocolos y guías técnicas, que permitan orientar el cumplimiento de la normativa, además de contar con protocolos de diagnóstico y de calificación de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

La dictación de nuevas normas, debería considerar la participación de organizaciones de empleadores y trabajadores.

## **5. Fiscalización preventiva**

La PNSST debería considerar el cumplimiento efectivo y eficiente de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, para lo cual comprenderá el fortalecimiento de los organismos fiscalizadores, mejorar la coordinación entre ellos, evitando la duplicidad de funciones.

La fiscalización debería tener un eje preventivo más que reactivo, apuntando a la mejora continua de las condiciones y ambientes de trabajo.

## **6. Gestión de los riesgos laborales**

La PNSST debería tener como objetivo la gestión preventiva de los riesgos laborales en la fuente, como asimismo en la asistencia técnica otorgada por los organismos correspondientes.

Para efectos de gestionar los riesgos se debería considerar la creación de un sistema integrado de datos estadísticos sobre SST.

## **7. Diálogo social tripartito**

Para el desarrollo de la cultura preventiva, la política debe considerar la participación tripartita y regional de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, y organismos del Estado relacionados con los temas de SST, de manera de lograr el compromiso de todos los involucrados en el sistema.

## **CAPITULO V**

### **Principios de la PNSST**

La PNSST debe contar con principios que no solo orientarán su implementación, sino que además serán las directrices para el diseño y aplicación de los programas de SST, incluyendo el perfeccionamiento de la institucionalidad (normas, organizaciones fiscalizadoras, seguro de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, etc), la participación del Estado, trabajadores, empleadores y otras entidades relacionadas con la protección de la SST.

En los talleres consultivos regionales, se mencionaron los siguientes principios:

#### **1. Respeto irrestricto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental**

#### **2. Universalidad y equidad**

La PNSST debe tender hacia el acceso al Sistema de SST en igualdad de condiciones, que incluya la equidad de género y sin discriminación alguna, para todos los trabajadores y trabajadoras, sea del sector público o privado, dependientes o independientes, cualquiera que fuese la actividad que ejecuten, el tamaño de la empresa en que laboren y la condición contractual que detenten.

#### **3. Prevención de riesgos**

El enfoque de la política debe ser la prevención por sobre la protección, para lo cual se considerará la evaluación de los riesgos presentes en los lugares de trabajo y el control de los mismos en el origen.

#### **4. Mejora y vigilancia continua, eficacia de las medidas y revisión permanente**

El Sistema de SST debe propender a su mejora y vigilancia continua, a la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y a la revisión permanente de sus componentes y programas, tanto a nivel de empresas, sectorial y nacional. Tal objetivo considerará la realización de evaluaciones periódicas con la participación y diálogo social bipartito o tripartito, según corresponda.

#### **5. Diálogo Social Tripartito**

Todos los actores involucrados en los temas de SST, es decir, trabajadores/as, empresarios/as, instituciones gubernamentales deben participar activamente en la formulación, implementación y evaluación de la PNSST y de sus acciones. La definición, evaluación y aportes a la PNSST debe ser acorde al consenso entre trabajadores/as, empleadores/as y Estado.



## **CAPITULO VI**

### **Ámbitos de acción de la PNSST**

De conformidad a lo señalado por participantes, la PNSST debe considerar los siguientes ámbitos de acción:

#### **1. Ámbito normativo**

Se requiere contar con un marco normativo coherente, armónico, integral, actualizado con sanciones acordes y proporcionales al daño o peligrosidad del incumplimiento y que dé cuenta de la realidad de los diferentes sectores económicos y tamaños de empresas, el trabajo de alto riesgo y pesado, incorporando a fabricantes, importadores y proveedores.

El sistema normativo debería considerar:

- La obligación de todas las empresas de contar con un sistema de gestión, evaluación de riesgos y control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas, teniendo además presente la perspectiva de género, ello considerando que muchos riesgos afectan de manera diferente a hombres y mujeres.
- La revisión de las normas, incorporando el principio de la mejora continua, así como la estandarización y homologación de instrumentos y regulaciones.
- Fortalecer, actualizar funciones y atribuciones de los demás actores involucrados en la política (comités paritarios, prevencionistas de riesgos, entidades fiscalizadoras, mutualidades).
- Mejorar las prestaciones recibidas por los trabajadores con motivo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- La calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debiera hacerla un organismo externo e independiente de los organismos administradores de la ley N° 16.744 y la COMPIN.
- Fortalecer las medidas correctivas o sancionatorias por parte de las entidades fiscalizadoras, estableciendo un sistema sancionatorio que les permita ejercer un rol disuasivo, incluyendo las responsabilidades penales del empleador.
- Revisar la normativa respecto al fuero de los representantes de los trabajadores ante el CPHS.
- Sistematizar y coordinar las normas de SST que dictan los diferentes organismos, conforme a sus competencias.

## **2. Ámbito de educación, formación y capacitación**

La PNSST debe considerar la educación, formación y capacitación en materia de SST, tanto en el ámbito de la educación propiamente tal, como en la formación de especialistas y en la capacitación que se debe dar a nivel de las empresas.

La capacitación será transversal y estandarizada, diferenciada por rubros económicos, ser esencialmente práctica y adecuada a los riesgos laborales, promoviendo las buenas prácticas de todos los actores involucrados.

## **3. Fiscalización**

Los organismos fiscalizadores deben contar con las facultades y recursos necesarios para realizar un control eficiente y eficaz del cumplimiento de la normativa en SST, actuando en forma coordinada entre ellos. Deben utilizar con criterios unificados en materia de fiscalización.

La fiscalización abarcará a todos los sectores económicos, principalmente los de mayor riesgo, incluyendo las propias instituciones públicas.

## **4. Promoción, difusión y asistencia técnica**

Mejorar la promoción y difusión de las materias de seguridad y salud en el trabajo, de las condiciones sanitarias, de la promoción de una alimentación saludable y de la vigilancia de la salud en todo lugar de trabajo.

Se deben implementar 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 SST, en particular respecto de las *mipymes*.

## **5. Diálogo Social Tripartito**

La participación de los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de los organismos e instituciones del Estado que se relacionan la Seguridad y Salud en el Trabajo en la implementación de la Política y de los programas de SST.

## **CAPITULO VII**

### **Responsabilidades en la ejecución de la PNSST**

De conformidad a lo señalado por los participantes en los talleres, las responsabilidades de los empleadores, de los trabajadores, del gobierno y de los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberían ser las siguientes:

#### **1. Rol de los Empleadores**

- Cumplimiento de la normativa de SST. Los empleadores deberían garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa vigente, difundiendo la normativa a sus trabajadores e implementando los mecanismos de control pertinentes.
- Difundir, formar y capacitar a sus ejecutivos y trabajadores respecto de los derechos y obligaciones en materia de SST, teniendo presente la perspectiva de género.
- Desarrollar e incentivar una cultura de seguridad y salud en el trabajo implementando sistemas de capacitación y formación permanentes y actualizados en SST.
- Participar en mesas de diálogo social e incentivar al interior de las empresas la participación activa de los trabajadores para la detección y prevención efectiva de los riesgos.
- Otorgar óptimas condiciones de trabajo, considerando los factores físicos medioambientales y psicosociales, que permitan el desarrollo de Trabajo Decente, promoviendo ambientes de trabajos saludables y seguros, de modo de propender al bienestar social de los trabajadores.
- Contar con matrices de riesgos en los diferentes puestos de trabajo.
- Procurar el mejoramiento continuo, tanto de los procesos, la calidad de los insumos, equipos y herramientas que se usan en el ámbito del trabajo, fomentando la implementación y mantención de un sistema de gestión de SST, que considere la evaluación, vigilancia y revisión permanente de la efectividad de las medidas adoptadas, el reporte y análisis de los incidentes.
- Contribuir a generar una cultura empresarial preventiva, asignando los recursos necesarios, implementando planes y programas y haciendo un seguimiento y control de la PNSST.
- Dar importancia y permitir la participación activa de las organizaciones que funcionan al interior de la empresa, generando una relación permanente, con encuentros periódicos tanto con los Comités Paritarios como los Sindicatos.

## **2. Rol de los Trabajadores**

- Fortalecer la participación del sindicato en materia de protección de la SST.
- Fomentar y promover la participación de los trabajadores en la protección de la SST, crear conciencia entre los pares, participar en mesas sectoriales y eventos de seguridad laboral, buscando alianzas estratégicas con organismos públicos, manteniendo una actitud de cooperación y colaboración en el cumplimiento de una PNSST, teniendo asimismo presente la perspectiva de género.
- Propender a una especialización sindical sobre la materia e incorporar en las negociaciones colectivas los temas relativos a SST.
- Velar por el cumplimiento de la PNSST denunciando ante los organismos del Estado, las irregularidades e incumplimientos que se detecten y pongan en riesgo la vida, salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores, asumiendo una actitud permanente de fiscalización.
- Realizar acciones de difusión y promoción capacitando a trabajadores y trabajadoras, respecto de las normas en prevención SST y de los derechos y obligaciones derivadas de las PNSST.
- Propender para que los trabajadores laboren en ambientes seguros, fortalecer los roles de los sindicatos y dirigentes para tener mayor información en materias de prevención y protección de la seguridad y salud laboral.
- Promover el esparcimiento y recreación de los trabajadores/as, bajo el concepto de seguridad y salud en diversos ámbitos (hogar, escuela, trabajo, etc.)
- Promocionar la formación y capacitación de los trabajadores en materias de SST, de forma permanente y continua.
- Fortalecer el autocuidado en los propios trabajadores y el cumplimiento de las normas de SST.
- Incluir en reuniones sindicales los temas de SST, invitando a miembros del CPHYS y del Departamento de Prevención de Riesgos.
- Fomentar y controlar que el Comité Paritario cumpla sus funciones.

## **3. Rol del Gobierno**

Los participantes al taller estiman que el Gobierno juega un rol central en la implementación de la PNSST, debiendo implementar políticas de Estado más allá del gobierno de turno, teniendo asimismo presente la perspectiva de género.

Dentro de los roles que debe cumplir el Estado los participantes señalan:

- Velar por el cumplimiento de la PNSST fiscalizando el acatamiento de la normativa, difundiendo y capacitando a trabajadores, empleadores y comunidad en general, respecto de los derechos y obligaciones derivados del marco regulatorio y la PNSST, con el propósito de promover y garantizar la vida, salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de sus funciones.
- Contar con un sistema de inspección eficiente y eficaz para vigilar el cumplimiento de la normativa de SST, tanto por parte de las entidades empleadoras, como de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, cuyo énfasis esté puesto en lo preventivo y no sólo en acciones reactivas.
- Contar con oficinas operativas de la Superintendencia de Seguridad Social en las regiones del país.
- Adoptar las medidas necesarias para contar con un marco normativo acorde a los riesgos sectoriales y a la realidad regional, las que deberían ser consensuadas de manera tripartita, considerando además la ratificación de los convenios y la aplicación de las recomendaciones de la O.I.T.
- Establecer mecanismos de coordinación y sistematización de todas las normas de SST.
- Establecer mecanismos permanentes de formación y asistencia técnica para la implementación de la normativa de SST.
- Garantizar los recursos para que los servicios públicos puedan realizar en forma óptima sus labores, proporcionar los recursos humanos, financieros, materiales, equipamientos e infraestructura para fomentar el cumplimiento de las PNSST, potenciando la institucionalidad.
- Fomentar la participación y capacitación de las organizaciones de los trabajadores, creando mesas de diálogo tripartitas y que sean vinculantes.
- Promover y garantizar la educación y capacitación en materia de SST, incorporando tales materias en el currículo escolar, universitario y técnico.
- Establecer los recursos para la investigación e innovación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Contar con registro estadístico de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que sea confiable, eficiente y válido.
- Fortalecer y coordinar a los organismos y actores actuales involucrados en materias de SST, generando, entre otras medidas, el establecimiento de redes de

trabajo con los servicios de los distintos ministerios para la aplicación de la PNSST.

- Establecer un mecanismo de revisión periódica de la PNSST.

#### **4. OTROS ACTORES**

- Los organismos administradores de la ley N° 16.744 deben otorgar las prestaciones legales, entre ellas las preventivas. Deben difundir, capacitar y hacer la prevención de riesgos, atender de manera eficiente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, orientando los recursos a mejorar la gestión preventiva, entregar una atención de calidad y oportuna que permita un mejor acceso, tanto a las prestaciones de prevención, médicas y económicas, como en el ámbito de la rehabilitación, y apoyar la gestión de prevención de riesgos y salud laboral a los empleadores y trabajadores, en particular a las mipymes.
- Los organismos administradores de la ley N° 16.744 deben desarrollar programas permanentes de capacitación de trabajadores, los que consideren una metodología centrada en la formación de competencias de SST y considerando las características de los trabajadores. Asimismo, deberán realizar estudios en materia de SST.
- Se solicita que el poder judicial promueva la capacitación a los jueces en materia de SST.
- Las Universidades e Instituciones de educación técnica y superior deben incluir en el currículo las materias de SST.
- Los proveedores, diseñadores, fabricantes e importadores de productos, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo deberán considerar el cumplimiento estándares protección de la SST de quienes utilizarán tales productos, como uno de los requisitos esenciales para garantizar su uso seguro en los lugares de trabajo.

## **CAPITULO VIII**

### **Beneficiarios de la PNSST**

Los beneficiarios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben ser los miembros que integren la sociedad en su conjunto, vale decir, todas las personas, organizaciones e instituciones sociales que la componen representados a través de los trabajadores.

Se debe considerar a todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación de ningún tipo, sean nacionales o migrantes y sin importar el tipo de relación laboral, contractual o calidad jurídica del trabajador o estatuto que se les aplique, sean del ámbito público, privado o independientes.

También deben ser considerados los estudiantes, quienes deben recibir una formación en seguridad y salud.