



## **INFORME FINAL DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

### **Fortaleciendo el rol de las organizaciones de trabajadores en la Salud y Seguridad en el Trabajo: su integración en los instrumentos colectivos en Chile (ACHS 188-2016)**

#### **Equipo Investigador:**

Sandra Saavedra Lowenberger  
Marco Canales Huenchuan  
Francisco Gómez Ávalos  
Andres Arce Álvarez

Este proyecto fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a través de la Fundación Científica y Tecnológica (FUCYT), en el Ciclo 2016 de Proyectos de Investigación. La ACHS no necesariamente comparte las opiniones contenidas en este informe.

**Enero 2018**

## Tabla de Contenidos

1	Resumen.....	4
2	Introducción .....	5
3	Marco teórico.....	9
4	Objetivos e hipótesis de la investigación .....	11
4.1	Objetivos generales.....	11
4.2	Objetivos específicos.....	11
4.3	Pregunta de investigación.....	11
4.4	Hipótesis.....	11
5	Metodología.....	12
5.1	Tipo de Estudio.....	12
5.2	Técnicas de Recopilación de Información .....	12
5.3	Tamaño muestral .....	12
5.3.1	Información secundaria.....	12
5.3.2	Información primaria .....	17
6	Resultados .....	22
6.1	Análisis información secundaria (análisis estadístico descriptivo) .....	22
6.1.1	Caracterización de la muestra.....	22
6.1.2	Análisis de Cláusulas de SST en los instrumentos colectivos .....	25
6.1.3	Profundidad de las cláusulas de SST .....	37
6.1.4	Conclusiones preliminares información secundaria .....	45
6.2	Análisis de discurso de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales y actores clave	47
6.2.1	Factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en la negociación colectiva	47
	Rol de los actores relacionados a las temáticas de SST desde la mirada de los sindicatos .....	50
6.2.2	Conclusiones preliminares información primaria .....	55
7	Conclusiones.....	58
8	Bibliografía .....	60
9	Anexos.....	62
9.1	Caracterización regional de las muestras de instrumentos colectivos.....	62
9.1.1	Región de Tarapacá.....	62
9.1.2	Región de Antofagasta .....	62
9.1.3	Región de Atacama.....	63
9.1.4	Región de Coquimbo .....	64

9.1.5	Región de Valparaíso.....	65
9.1.6	Región del Libertador Bernardo O'Higgins.....	66
9.1.7	Región del Maule.....	66
9.1.8	Región del Biobío.....	67
9.1.9	Región de la Araucanía.....	68
9.1.10	Región de Los Lagos.....	69
9.1.11	Región de Aysén.....	69
9.1.12	Región de Magallanes.....	70
9.1.13	Región Metropolitana de Santiago.....	71
9.1.14	Región de Los Ríos.....	72
9.1.15	Región de Arica y Parinacota.....	73
9.3	Detalle de apariciones de tipificaciones en la matriz.....	74

## 1 Resumen<sup>1</sup>

Esta investigación busca identificar la importancia que otorgan los sindicatos a las temáticas de salud y seguridad en el trabajo (SST) en el marco de la negociación colectiva en Chile, indagando para ello en los principales factores que promueven la inclusión de cláusulas de SST en los instrumentos colectivos. Para tal efecto se usó un enfoque mixto con alcance exploratorio y descriptivo, ya que se analizó información de una muestra aleatoria de instrumentos colectivos vigentes al año 2015 a nivel nacional (análisis estadístico descriptivo) y se recogieron opiniones de actores involucrados a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas (análisis de discurso).

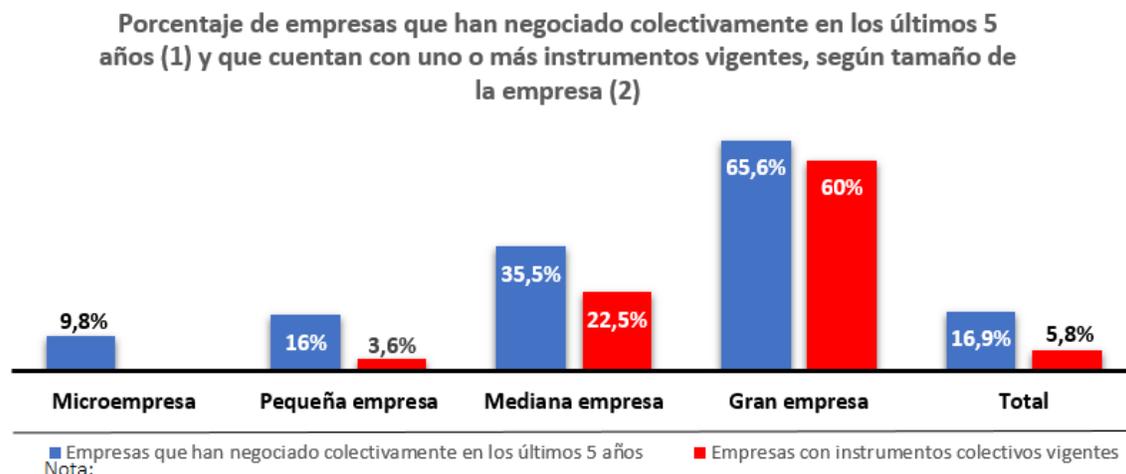
Entre los principales resultados se obtuvo que sí hay interés por parte de los sindicatos en esta materia ya que el 84% de los instrumentos analizados incluyó al menos algún tipo de cláusula de SST, aunque en su mayoría representan una reproducción de la legislación vigente. En la misma línea, el discurso de los dirigentes sindicales es consonante con esta afirmación: hay interés en salvaguardar la SST, aunque no necesariamente en la negociación colectiva sino que a través de otras instancias de relación con el empleador.

---

<sup>1</sup> El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

## 2 Introducción

Según la última Encuesta Laboral (ENCLA) del año 2014 (Dirección del Trabajo, 2015) solo el 16,9% del total de empresas chilenas ha negociado colectivamente en los últimos 5 años, siendo este porcentaje del 65,6 en las grandes, 35,5 en las medianas, el 16 de las pequeñas y el 9,8% en las microempresas, observándose una relación positiva entre el tamaño de las empresas y la negociación colectiva



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de las encuestas

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Asimismo, se observa una relación insoslayable entre la existencia de organización sindical y negociación colectiva, ya que el 88,5% de las empresas con presencia de sindicato han negociado.

En la misma encuesta, son cuatro ramas en sentido variable y decreciente las que concentran el 80% del total de las empresas con instrumentos colectivos vigentes, estos son:

- Suministro de electricidad, gas y agua
- Intermediación financiera
- Explotación de minas y canteras
- Servicios sociales y de salud

Por su parte, las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) abarcan todas aquellas acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos originados en el trabajo que pueden impactar negativamente la salud e integridad física o psíquica del trabajador. Esto incluye también la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, en un sentido más amplio, el mejoramiento de las condiciones y medioambiente en los espacios laborales. En términos generales, la negociación colectiva debiese necesariamente incorporar estas temáticas, ya que se encuentra estrechamente vinculada con las condiciones generales de trabajo.

En este sentido, la OIT sostiene que “la negociación colectiva es una herramienta importante para

elevant el nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo” (OIT, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2012, pág. 21.15), toda vez que tal negociación puede representar ventajas mutuas tanto para las organizaciones de trabajadores como para las empresas, pues ambas se interesan en evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se expresa que los sindicatos juegan un rol preponderante en esta materia, ya que uno de los objetivos sindicales es sobreponer los derechos humanos y el bienestar social por sobre la competencia económica de los países y las empresas, al mismo tiempo que buscan evitar que las empresas alcancen ventajas competitivas a través de la pauperización de los trabajadores o de la colocación de estos en trabajos peligrosos.

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

Al analizar la incorporación de temáticas relacionadas con condiciones comunes de trabajo incluidas en cláusulas en el contrato o convenio colectivo vigente (respuesta a pregunta en la encuesta ENCLA 2014) se puede observar que los principales beneficios pactados giran en torno a cláusulas relacionadas a incentivos a la productividad (46,4%) y bonos de colación (45,5%), ubicándose las medidas de mejoramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo (31,7%) en la sexta posición.

**Porcentaje de empresas, con uno o más instrumentos colectivos vigentes (1) por tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva (2)**

Beneficios pactados	Existe uno o más instrumentos colectivos vigentes		
	Sí	No	No sabe
a. Apoyos a la capacitación de los trabajadores	37,8%	55,5%	6,7%
b. Medidas para el mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	31,7%	61,6%	6,7%
c. Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	46,4%	46,9%	6,7%
d. Mejoras en los mecanismos de participación y de información	35,7%	57,6%	6,7%
e. Cambios en jornadas de trabajo	15,9%	77,2%	6,9%
f. Vacaciones por antigüedad	31,2%	62,0%	6,7%
g. Bonos de colación	45,5%	47,8%	6,7%
h. Indemnización por retiro voluntario o jubilación	34,2%	59,1%	6,7%
i. Jornada parcial o flexible para mujeres trabajadoras	16,1%	77,2%	6,7%
j. Beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación (Ej. Extensión horario de amamantamiento, salas de extracción de leche, etc.)	22,1%	71,1%	6,7%
k. Otros beneficios de importancia	35,5%	57,7%	6,7%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Opción de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes son calculados sobre el total de empresas que declara información en cada uno de los beneficios pactados

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Relacionado con lo anterior, un estudio realizado por la Dirección del Trabajo que fue presentado por Pedro Contador (2014) en el Congreso Nacional de la ACHS 2014, revisó 319 instrumentos colectivos que incorporaban materias de seguridad y salud en el trabajo, determinando que las temáticas mayormente incluidas fueron:

- Ropa de Trabajo y equipos de protección personal
- Mejoramiento de la calidad de vida
- Alcohol y drogas
- Condiciones de alimentación
- Condiciones de comedores
- Condiciones sanitarias y ambientales de lugares de trabajo
- Capacitación en SST
- Incentivos relacionados con SST

Por otra parte, al revisar la experiencia internacional se observan grandes avances en cuanto al posicionamiento de la SST como un pilar más de los derechos laborales, y por ende de la negociación colectiva. En Suecia, por ejemplo, los trabajadores sindicalizados unieron fuerza con los empleadores y ambos avanzaron con un trabajo colaborativo hacia la disminución de los riesgos asociados al trabajo; en España, Comisiones Obreras (CCOO) creó ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud), organización encargada de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medioambiente y la promoción de la salud de los trabajadores en el ámbito del Estado español; y en Argentina, la ACTRAV en conjunto con la OIT generaron una guía básica de SST para organizaciones sindicales. En estudios laborales realizados para la Agencia de Salud y Seguridad en el lugar de Trabajo de Ontario, Canadá, revelaron que entre el 78 y el 79 por ciento de los lugares de trabajo sindicados existía un alto índice de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad, mientras que sólo entre el 54 y el 61 por ciento de los lugares de trabajo no sindicados reflejaba tal cumplimiento. Mientras en Estados Unidos, con un nivel relativamente bajo de sindicación (13%), los sindicatos ayudan a los trabajadores a evaluar y comprender la información sobre salud y seguridad, mientras que los acuerdos de negociación colectiva protegen a los trabajadores que rechazan las tareas peligrosas, o que se enfrentan a la dirección de la empresa por cuestiones de salud y seguridad (O'Neil, 2002)

Un estudio realizado por ISTAS España (Narocki, López-Jacob, Canaleta, Morán, & Briso-Montiano, 2011), denominado "Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral" determinó que en las empresas con presencia e involucramiento de los sindicatos en temáticas de SST, las condiciones de trabajo son mejores, los salarios más altos, se cumple más la normativa y se producen menos accidentes de trabajo, se realizan más actividades preventivas y la representación sindical ayuda en el desarrollo de una cultura preventiva más positiva en las organizaciones. En su "Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral", ISTAS (2004) concluye que la mejor garantía de poder introducir buenas cláusulas de salud laboral en un convenio colectivo es la acción sindical, pues dicha acción "alimenta" la negociación colectiva.

Volviendo a Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) en su capítulo IV, apartado C, que refiere a las responsabilidades de los trabajadores en la ejecución de la PNSST, consigna dos actividades que le competen a las organizaciones de los trabajadores y que en su espíritu pretenden fomentar su mayor involucramiento en estas temáticas (Cámara de Diputados, 2016):

- Los representantes de los trabajadores y sus organizaciones promoverán la participación de sus integrantes en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, y asimismo deberán efectuar acciones de vigilancia y control de las medidas preventivas en la empresa.
- Los representantes de los trabajadores y sus organizaciones deberán realizar acciones de difusión, promoción, y capacitación de trabajadores en materias de seguridad y salud, favoreciendo la inclusión de cláusulas en las negociaciones colectivas, de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el cumplimiento normativo.

Lo anterior bajo el amparo de una base de principios que se sintetizan en los siguientes puntos:

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental
- Desarrollo de un enfoque preventivo
- Equidad de género
- Universalidad e inclusión
- Solidaridad
- Participación y diálogo social
- Integralidad
- Unidad y coordinación
- Mejora continua
- Responsabilidad en la gestión de los riesgos

A todas luces la PNSST es un esfuerzo por actualizar las necesidades de la legislación chilena en esta materia acorde a la discusión que se ha dado en la experiencia internacional ya mencionada aquí. Es así como, por ejemplo, relacionado al rol de los sindicatos en estos asuntos, la PNSST señala que el Estado garantizará la participación de estos y de los empleadores a través de “mecanismos eficientes de integración, información y consulta” para incentivar la incorporación de cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en las negociaciones colectivas, tal como sugieren las conclusiones de ISTAS (2004; 2011).

En virtud de lo señalado, y tomando en cuenta la importancia de los actores sindicales para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, el presente proyecto tiene como objetivo identificar la importancia que otorgan los sindicatos a las temáticas de salud y seguridad en el trabajo en el marco de la negociación colectiva en Chile, así como también averiguar los principales factores que promueven la inclusión de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de las organizaciones sindicales chilenas.

### 3 Marco teórico

Para abordar la temática de la SST, en primer lugar resulta indispensable referirse a la definición que entrega la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su página web sobre el concepto de salud, al cual entiende como “(...) un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2017). Esta definición vinculada al mundo del trabajo se aborda desde la concepción de un trabajo saludable, definido por la misma organización como “aquel en que trabajadores y directivos colaboran en un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo” (Ibíd.) Lo anterior se lleva a cabo a través de la preocupación de los actores por resguardar aspectos del entorno físico, psicosocial y la cultura organizacional; también mediante la promoción de estilos de vida saludables.

Otros conceptos relevantes para la investigación corresponden a accidente laboral y enfermedad profesional. Al primero se lo entendió desde lo expuesto por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de acuerdo con lo planteado en la ley 16.744 del Código del Trabajo como: una lesión, siendo ésta un “daño ocasionado por alguna herida o golpe, enfermedad o dolencia [sin importar] la extensión o profundidad (...) sino solo su existencia (...) [pudiendo ser] un daño físico como de salud mental”. Para que califique como accidente laboral debe existir una relación entre el trabajo desarrollado y la lesión producida. Esta lesión pudiese provocar la incapacidad del trabajador, impidiendo que continúe realizando sus labores, o en casos extremos la muerte.

Respecto del segundo concepto, la SUSESO define a la Enfermedad Profesional según la ley 16.744 donde se “establece que enfermedad profesional es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte” dejando claro, que “debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca invalidez o causa la muerte (...)” (SUSESO, 2017)

En esta investigación, estos conceptos fueron utilizados en cuanto se encuentren o no contenidos en las temáticas negociadas por los sindicatos en sus negociaciones colectivas y su ulterior inclusión en instrumentos colectivos. Para una mejor comprensión y puntualización de lo que se entendió por sindicato, es que se definió de manera breve según lo que la Dirección del Trabajo (DT) propone siguiendo lo expuesto en la Constitución política del Estado, en el artículo 212 y siguientes del Código del Trabajo y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de los trabajadores a organizarse y a la libertad de asociación, conformando sindicatos que tienen como fin:

“La (...) representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pero no existe impedimento para que puedan desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio” (Dirección del Trabajo, 2017b).

En cuanto a los conceptos de contrato y convenio colectivo, si bien -de acuerdo con lo que expone la DT en su página web- tienen los mismos efectos, se diferencian en el procedimiento que se realiza para obtenerlos. Esto es, el convenio colectivo:

Puede iniciarse en cualquier momento (...) [;] no se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza (...) [;] no existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador [;] no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados [;] no hay derecho a huelga ni lock-out [;] no obliga a negociar al empleador [;] no obliga al empleador a

suscribir un instrumento colectivo (Ibíd.)

Respecto a lo anterior, se entendió que en el contrato colectivo ocurre la situación contraria a lo expuesto anteriormente. Ahora, en los casos en que se haga referencia a instrumento colectivo, puede tratarse de cualquiera de los dos.

Para finalizar, de acuerdo al convenio n°154 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1981 (OIT, 2012) la expresión Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores por otra parte, con el fin de Fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores ; y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Según la OIT, la negociación colectiva constituye un proceso de derecho laboral de los trabajadores, reconocido como un derecho fundamental para acordar colectivamente con sus empleadores las condiciones de trabajo. Ella se constituye como un instrumento que puede entenderse como una institución política, social y económica, que permite extender la democracia, ya que implica un mecanismo de participación en las decisiones, la cooperación de los objetivos económicos y de las transformaciones productivas.

A pesar de que las relaciones laborales en general se encuentran regidas por un marco jurídico, la negociación colectiva presenta reconocidas ventajas sobre la ley para regular dichas relaciones:

- Conocimiento de los actores sobre la realidad social objeto de los acuerdos,
- Considera las particularidades del ámbito de aplicación de los acuerdos,
- Flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno,
- Capacidad para prevenir conflictos,
- Garantiza la implementación de los acuerdos por el compromiso reconocido de los actores participantes.

En lo que se refiere a su contenido, la negociación colectiva surgió para regular condiciones de trabajo, en particular remuneraciones y tiempo de trabajo, lo que con el correr de los años se fue ampliando hasta incluir todas las condiciones de trabajo.

En Chile, el Código de Trabajo en su artículo 303 define que “negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones...”, indicando las materias que son sujeto de negociar en su artículo n° 306 (Dirección del Trabajo, 2016):

- Remuneraciones de distintas índoles
- Beneficios en dinero o especies
- Condiciones comunes de trabajo: Ellas comprenden los beneficios o condiciones en que se realiza el trabajo que no tienen por objeto aumentar los beneficios netamente económicos. Entre estas condiciones se puede nombrar capacitación, mecanismos complementarios de seguridad social, indemnizaciones, medidas de seguridad y salud en el trabajo superiores a las legales, tipos de jornada, entre otras.

## **4 Objetivos e hipótesis de la investigación**

### **4.1 Objetivos generales**

1. Identificar la importancia que otorgan los sindicatos a las temáticas de salud y seguridad en el trabajo en el marco de la negociación colectiva en Chile.
2. Averiguar los principales factores que promueven la inclusión de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de las organizaciones sindicales chilenas

### **4.2 Objetivos específicos**

1. Caracterizar las cláusulas de SST incorporadas en los instrumentos colectivos.
2. Identificar la pertinencia de las cláusulas incorporadas comparándolas con la normativa vigente.
3. Conocer los factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de los dirigentes sindicales, en el marco de sus respectivas negociaciones colectivas.
4. Indagar, desde los relatos de los propios dirigentes sindicales, si el rol que cumplen los empleadores, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), el sistema de mutualidades y el Estado influyen en la inclusión de temáticas de SST en la negociación colectiva de los sindicatos.

### **4.3 Pregunta de investigación**

¿Son importantes las temáticas de seguridad y salud en el trabajo para las organizaciones sindicales en el contexto de sus negociaciones colectivas? ¿Qué factores promueven la inclusión de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de las organizaciones sindicales chilenas?

### **4.4 Hipótesis**

Las temáticas de seguridad y salud en el trabajo no son abordadas en la mayoría de las negociaciones colectivas que se realizan en Chile, y aquellas organizaciones sindicales que sí las incorporan, lo hacen en términos de reforzar la normativa vigente perdiendo la oportunidad de avanzar por sobre ésta. El supuesto para ello radica en que los dirigentes sindicales le otorgan una importancia media a baja a estos temas al momento de negociar su instrumento colectivo, o cuenta con escasas herramientas para llevar la normativa de seguridad y salud en el trabajo a la realidad de su lugar de trabajo.

## **5 Metodología**

### **5.1 Tipo de Estudio**

Para la realización de este estudio se usó un enfoque mixto con alcance exploratorio y descriptivo, ya que se analizó información de una muestra aleatoria de instrumentos colectivos vigentes al año 2015 a nivel nacional (análisis estadístico descriptivo) y se recogieron opiniones de actores involucrados a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas (análisis de discurso).

### **5.2 Técnicas de Recopilación de Información**

Información secundaria: se analizó una muestra aleatoria de instrumentos colectivos vigentes registrados en la base de datos de la Dirección del Trabajo, para cuantificar la inclusión de temáticas de SST entre sus cláusulas, determinar la calidad y profundidad de éstas, y realizar una aproximación de su pertinencia como un avance por sobre la norma vigente en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Información primaria: se realizaron entrevistas semiestructuradas a los diversos actores que participan de las relaciones laborales. Igualmente se seleccionó un grupo de actores relevantes para la temática de SST, procurando mantener una pluralidad de visiones frente al tema. De esta manera se estableció un grupo de actores claves que pudieran dar antecedentes desde la experiencia real y concreta, sobre el aporte y grado de involucramiento de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva a la seguridad de los trabajadores.

### **5.3 Tamaño muestral**

#### **5.3.1 Información secundaria**

La información secundaria obtenida en este estudio fue medida desde dos ópticas. La primera corresponde a una cuantificación de los instrumentos colectivos a nivel regional y nacional, estableciendo prioritariamente la inclusión o exclusión de cláusulas de SST, el periodo de vigencia y el tipo de instrumento (contrato o convenio). La segunda dice relación con la evaluación de la profundidad de las cláusulas de SST halladas, con el fin de establecer si los instrumentos colectivos estipulan cláusulas que son una reproducción de la legislación chilena actual, avanzan más allá de esta o bien son una combinación de ambas.

##### **5.3.1.1 Cuantificación de la información secundaria**

En el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo (2014) se menciona que al 2015 existían 2.899 instrumentos colectivos vigentes, por lo que la muestra a obtener es de 338 instrumentos para el acápito cuantitativo de esta investigación, con un 95% de seguridad y un 5% de error para el

cálculo del tamaño de una muestra aleatoria<sup>2</sup>.

Considerando tales características de la muestra escogida, el desglose de instrumentos colectivos solicitado a la DT y finalmente proporcionados por región se detalla a continuación:

Estrato	Región	N° sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato solicitada a DT	N° de IC analizables proporcionados por la DT	Diferencia N° IC proporcionados respecto de lo solicitado a la DT
15	Arica	21	0,7%	2	2	0
1	Tarapacá	73	2,5%	9	9	0
2	Antofagasta	182	6,3%	21	21	0
3	Atacama	78	2,7%	9	9	0
4	Coquimbo	77	2,7%	9	9	0
5	Valparaíso	267	9,2%	31	30	-1
13	Metropolitana <sup>(1)</sup>	1.372	47,3%	160	155 <sup>(3)</sup>	-5
6	O'Higgins	104	3,6%	12	9	-3
7	Maule	113	3,9%	13	13	0
8	Biobío	333	11,5%	39	31	-8
9	Araucanía	62	2,1%	7	7	0
14	Los Ríos	48	1,7%	6	6	0
10	Los Lagos	115	4%	13	12	-1
11	Aysén	15	0,5%	2	2	0
12	Magallanes <sup>(2)</sup>	39	1,3%	5	5	0
	<b>TOTAL</b>	<b>2.899</b>	<b>100%</b>	<b>338</b>	<b>320</b>	<b>-18</b>

(1). 3 IC con información imparcial: 1 sin identificar tipo (contrato o convenio) y 5 sin identificar periodo de vigencia.  
(2). 3 IC con información imparcial (sin identificar periodo de vigencia).  
(3). Un instrumento colectivo de la Región Metropolitana comenzó vigencia durante el año 2016.

<sup>2</sup> Para la selección de los instrumentos colectivos se utilizó la información resguardada en la Dirección del Trabajo (DT), organismo que facilitó una muestra final de 327 instrumentos (11 menos de los solicitados) pero con omisión de los siguientes datos: nombre y RUT de empresa o empleador; nombre y RSU de sindicatos; nombre de representantes de grupos negociadores; nombres de representantes de comisiones negociadoras de empleadores y trabajadores; palabras o términos que hicieran referencia a la naturaleza del trabajo en cuestión que permita inferir el rubro económico y tamaño de la empresa u organización empleadora; nómina de socios beneficiados por la negociación colectiva; ciudad donde se realizó el instrumento colectivo; todo tipo de información considerada como "sensible" por parte de la DT. De esos 327 instrumentos, 7 de ellos presentaron información completa o parcialmente ininteligible, en consecuencia, 320 instrumentos pudieron ser analizados, 18 menos de los solicitados.

Como el análisis de la muestra de los instrumentos colectivos no pudo incluir algunos aspectos relevantes relacionados con las organizaciones representantes de los trabajadores, el estudio que se hizo del conjunto de la muestra de instrumentos colectivos consideró las siguientes características:

- Región donde se realizó el instrumento colectivo.
- Tipo de instrumento (convenio o contrato colectivo).
- Año en que se realizó el instrumento y periodo de vigencia.
- Identificación de presencia o ausencia de cláusulas de salud y seguridad en el trabajo de cada instrumento, según la matriz de tipificaciones.

### 5.3.1.2 Profundidad de la información secundaria (matriz de tipificaciones)

Para la evaluación de la profundidad de las cláusulas de SST de los IC proporcionados por la Dirección del Trabajo, se confeccionó una matriz de tipificaciones.

La matriz contiene dos grandes dimensiones: la primera dimensión (A) aúna las tipificaciones correspondientes a cláusulas de instrumentos colectivos que ya están previstas por las principales normativas legales vigentes, tales como la Ley 16.744, algunos artículos del Libro II del Código Laboral (de la protección de los trabajadores), del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (Decreto 594 del año 2000 del Ministerio de Salud) y del Decreto Supremo Nº 40, de 1969 (Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales). La segunda dimensión (B) congrega las tipificaciones correspondientes a cláusulas de instrumentos colectivos que no están incluidas en la normativa legal vigente, es decir, se trata de cláusulas acordadas entre empleadores y trabajadores que superan el mínimo exigido por la ley, tales como el establecimiento de fondos de bienestar que propendan al cuidado de la salud y la SST, contratación de seguros o convenios que protejan a los trabajadores frente a accidentes del trabajo o de trayecto (complementarios al seguro de la ley 16.744), capacitaciones a los sindicatos y trabajadores en temas de SST, la instauración de buenas prácticas preventivas en SST, bonos o premios por cero accidente en el lugar de trabajo, el otorgamiento de beneficios económicos complementarios otorgados por la empresa que derivan de licencias médicas del seguro de salud común y de la ley 16.744, y otras no tipificadas previamente (tipificación B06).

La matriz de tipificaciones elaborada se ilustra en el siguiente cuadro:

*Tabla 1: Matriz de tipificaciones de las cláusulas de los IC estudiados*

Tipificación	Naturaleza de la tipificación (preventiva o reparativa)
Dimensión A - Cláusulas especificadas en la normativa legal vigente	
01 - incorpora cláusulas del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales mencionando el cumplimiento de la ley	Reparativa

16.744 en términos generales	
02 - incorpora cláusulas (responsabilidades y/o procedimientos) sobre accidentes del trabajo o de trayecto, sobre enfermedad profesional y/o incapacidad laboral, como indica la Ley 16.744	Reparativa
03 - Indica la responsabilidad y obligatoriedad que recae en el empleador respecto de la protección de la vida y salud de los trabajadores, así como su obligación en cuanto a garantizar una oportuna atención médica, hospitalaria y farmacéutica en caso de accidente (CL art. 184)	Preventiva
04 - Indica la imposibilidad de exigir a un trabajador desempeñar faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad (CL art. 187)	Preventiva
05 - Indica la obligación de mantener sillas o asientos a disposición de los trabajadores o dependientes (CL art. 193)	Preventiva
06 - Señala derecho de descanso de maternidad anterior y ulterior al parto de las trabajadoras y/o de los padres; o bien indica la prohibición de trabajar de las mujeres embarazadas y puérperas en periodo de descanso de maternidad (CL art. 195); Señala cláusulas de prolongación de descansos de maternidad de la trabajadora derivados de: enfermedades provocadas por el parto, alumbramientos fuera del periodo de descanso de maternidad, partos de dos o más niños, entre otros (CL art. 196); señala la prohibición de realizar trabajos perjudiciales para la salud de las mujeres embarazadas, ordenando su reubicación en otro puesto de trabajo (CL art. 202).	Ambas
07 - Indica normas que se aplican a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o condiciones físicas del trabajador tal como señala el art. 211 incisos F al J del Código Laboral.	Preventiva
08 - Señala el establecimiento y funcionamiento de los Comités Paritarios y/o del Departamento de Prevención de Riesgos como indica el art. 66, 66 bis y 66 ter. de la Ley 16.744	Preventiva
09 - Señala el establecimiento y funcionamiento del Reglamento Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo como indica el art. 67 de la Ley 16.744, y/o el establecimiento del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que regula el Art. 153 del Código del Trabajo.	Preventiva
10 - Incorpora cláusulas preventivas en relación a la adopción de medidas de higiene y seguridad en el trabajo por parte de las empresas, así como el otorgamiento por parte de las mismas de equipos e implementos de protección necesarios, como indica el art. 68 de la Ley 16.744	Preventiva
11 - Incluye cláusulas del DTO 594 (2000) del MINSAL que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, tales como: A) saneamiento básico del lugar de trabajo (Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias, De la Provisión de Agua Potable, De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos, De los Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas, De los Guardarropías y Comedores); B) Condiciones ambientales (Ventilación, Condiciones Generales	Preventiva

de Seguridad , Prevención y Protección contra Incendios; C) contaminación ambiental (Contaminantes Químicos, Agentes físicos (ruido, vibraciones, digitación, exposición ocupacional al calor y al frío, iluminación, radiaciones ); D) Límites de Tolerancia Biológica	
12 - Señala la obligación del empleador de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, tal como indica el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, de 1969 (Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales).	Preventiva
<b>Dimensión B - Cláusulas no especificadas en la normativa legal vigente</b>	
01 - Establecimientos de fondos de bienestar, seguros colectivos u otro tipo de seguros (excluye de vida o aquellos que cubren a otros beneficiarios en caso de muerte del trabajador), financiados completa o parcialmente por la empresa, con el objetivo de dar cobertura en temas de salud y seguridad en el trabajo	Reparativa
02 - Establece instancias de capacitaciones en temas de SST con cargo a la empresa u otro organismo externo	Preventiva
03 - Establece incentivos (bonos o premios) pagados a los trabajadores relacionados con SST por cero accidente, premios	Preventiva
04 - Establecimiento de buenas prácticas de SST en temas de prevención, tales como la creación de comisiones especiales, reuniones entre sindicato y comités paritarios o entre sindicato y empresa.	Preventiva
05 - Establecimiento de beneficios económicos complementarios otorgados por la empresa que derivan de <u>licencias médicas</u> de los trabajadores no pagadas por el organismo de salud común correspondiente (Fonasa o Isapre); o bien por licencias médicas derivadas de accidentes del trabajo, de trayecto o pensiones por invalidez o enfermedades profesionales (Ley 16.744).	Reparativa
06 - Otras incorporaciones no tipificadas anteriormente.	Eminentemente preventiva

Cabe destacar que la construcción de cada dimensión responde a los siguientes criterios:

A. Cláusulas contenidas en la normativa legal vigente:

-Se incluyeron sólo aquellos elementos que hacen referencia a la salud y la seguridad en vida del propio trabajador, ya sea en su lugar de trabajo o en el trayecto hacia o desde el mismo. Por lo tanto, no incluye temas relacionados a la salud de cónyuges, hijos, familiares cercanos o cualquier otra persona que no sea el propio trabajador. Bajo este mismo criterio, se excluyó cualquier tipo de reparación que el empleador esté obligado a hacer frente a terceros producto del fallecimiento del trabajador.

-Se consideraron las principales normativas legales vigentes, priorizando principalmente la Ley 16.744 y el libro II del Código Laboral, entre otras, siguiendo la orientación dada por el [Centro de Consultas Laborales sobre salud y seguridad laboral de la Dirección del Trabajo.](#)

## B. Cláusulas no contenidas en la normativa legal vigente:

-Se incluyeron como tipificaciones algunas de las cláusulas más recurrentes en la revisión de los instrumentos colectivos (B01 y B05).

-Al igual que aquellas tipificaciones contenidas en la normativa legal vigente (dimensión A), estas sólo hacen referencia a la salud y la seguridad en vida del propio trabajador, ya sea en su lugar de trabajo o en el trayecto hacia o desde el mismo.

La evaluación de la profundidad de las cláusulas de los IC sobre temas de SST se efectuó de dos maneras. Primero, estableciendo a cuál dimensión de la matriz corresponden las cláusulas, a saber, Dimensión A, Dimensión B o ambas dimensiones.

Esta primera arista pone el énfasis en el instrumento colectivo propiamente tal, toda vez que mide la profundidad del mismo como un todo. Dicho de otra manera, se establece el alcance o profundidad del IC en virtud de la dimensión a la que pertenezcan cada uno de los artículos de SST que contenga. Por ejemplo, un instrumento que incluya cinco disposiciones ya establecidas por la ley (dimensión A) y solo una que vaya más allá de la legislación ad hoc (dimensión B), será clasificado como perteneciente a la categoría “ambas dimensiones”, independiente de la cantidad de artículos del tipo A o B.

La segunda manera consiste en cuantificar las tipificaciones dentro de la muestra, es decir, el conteo de la tipificación como un todo independiente de la cantidad de artículos que hagan referencia a la misma tipificación. Por ejemplo, si en un IC hay un artículo que señala el derecho de descanso de maternidad anterior y ulterior al parto de las trabajadoras y/o de los padres, y en el mismo instrumento hay otro artículo que señala la prohibición de realizar trabajos perjudiciales para la salud de las mujeres embarazadas, ambas cláusulas serán consideradas como tipificación A06. En este ejemplo la tipificación A06 es igual a 1.

### 5.3.2 Información primaria

Para la parte cualitativa, se seleccionaron 18 sindicatos cuyos instrumentos colectivos hayan estado vigentes al momento de su análisis (año 2016), siguiendo ante todo un criterio geográfico, tal como se expone a continuación:

Instrumentos colectivos	Región Metropolitana	Zona Norte <sup>(1)</sup>	Zona Sur <sup>(2)</sup>
Con cláusulas de SST	3	3	3
Sin cláusulas de SST	3	3	3

(1). Regiones I, II, III, IV, V y XV.  
(2). VI, VII; VIII, IX, X, XI, XII y XIV.

Con un total de 18 entrevistas se buscó tener una visión lo más amplia posible de la importancia que se le da a la incorporación de políticas de SST en los contratos colectivos. Al mismo tiempo, ello nos permitió comparar si existen diferencias respecto a este tema entre sindicatos que incorporan o no dichas políticas. Además, con este criterio se intenta obtener información de distintas realidades regionales.

El detalle de entrevistados(as) se especifica a continuación:

Zona	Comuna, Región	Cargo entrevistado	Sexo	Actividad económica <sup>(1)</sup>	Tamaño empresa <sup>(2)</sup>
Norte	Antofagasta, II	Presidente	Hombre	Servicio de almacenamiento y depósito ( <i>portuario</i> )	<i>Pequeña</i> <sup>(3)</sup>
Norte	Antofagasta, II	Presidente	Hombre	Transmisión de energía eléctrica ( <i>minera</i> )	Grande
Norte	Coquimbo, IV	Presidente	Hombre	Servicios de ingeniería prestados por empresa	Mediana <sup>(3)</sup>
Norte	La Ligua, V	Tesorero	Hombre	Cultivos ( <i>minera</i> )	Grande
Norte	Quillota, V	Presidente	Hombre	Retail	Mediana <sup>(3)</sup>
Norte	Valparaíso, V	Presidente	Hombre	Cultivos (universidades)	Grande
Sur	Talcahuano, VIII	Presidente	Hombre	Otras actividades de manejo de desperdicios	Grande
Sur	Concepción, VIII	Presidente y secretario	Hombre, Hombre	Fabricación de pan, productos de panadería y pastelería (Retail)	Grande
Sur	Valdivia, XIV	Directora	Mujer	Universidades	Grande
Sur	Osorno, X	Presidenta	Mujer	Establecimiento de enseñanza preescolar	Grande
Sur	Puerto Montt, X	Presidente	Hombre	Reproducción y crianza de peces marinos	Grande
Sur	Ancud, X	Tesorero	Hombre	Reproducción y crianza de peces marinos	Grande
RM	Santiago	Presidente	Hombre	Transporte urbano de pasajeros vía ferrocarril (incluye metro)	Grande
RM	Santiago	Presidente	Hombre	Bancos	Grande
RM	Estación Central	Tesorero	Hombre	Construcción de edificios completos o de partes de edificios	Grande
RM	Pudahuel	Presidente	Hombre	Elaboración de cecinas, embutidos y carnes en conserva	Grande
RM	Las Condes	Presidenta	Mujer	Venta al por mayor de otros productos	Grande

				(hotelería)	
RM	Providencia	Director	Hombre	Construcción de edificios completos o de partes de edificios	Grande
<p>(1). La actividad económica de cada entrevistado se clasificó según la categorización del Servicio de Impuestos Internos.</p> <p>(2). Según el artículo 505 bis del Código del Trabajo, se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más. Entre paréntesis, el rubro económico de la empresa mandante donde físicamente trabajan los afiliados al sindicato.</p> <p>(3). Se consideró el tamaño de la empresa subcontratista y no de la mandante, en tanto es la contraparte del sindicato entrevistado en la negociación colectiva.</p>					

Al mismo tiempo, se amplió la visión de los sindicatos al entrevistar a 5 dirigentes de confederaciones sindicales de presencia nacional, bajo la categoría de actores clave, a saber:

- Presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales de Chile, CTF.
- Presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, CONSTRAMET.
- Presidente de la Confederación Nacional Sindical, Campesina, del Agro y de Pueblos Originarios, RANQUIL.
- Presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre, CTC.
- Presidente, Vicepresidenta, Secretario y Director de Conflictos y Negociación Colectiva de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, FENATRAOS.

La siguiente tabla ilustra, según datos de la Dirección del Trabajo (2017) la población de trabajadores afiliados por rama de actividad económica y zona del país (norte, sur y Región Metropolitana) en el año 2016.

Rama de actividad	Población afiliada zona norte	% respecto total nacional por rubro	Población afiliada Reg. Metropolitana	Porcentaje respecto total nacional por rubro	Población afiliada zona sur	Porcentaje respecto total nacional por rubro	Total nacional por rubro	Porcentaje respecto del total nacional
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8950	4%	4221	1%	20102	7%	<b>33273</b>	<b>3%</b>
Pesca	9764	4%	28	0%	<b>29891</b>	<b>10%</b>	39683	3%
Explotación de minas y canteras	<b>41462</b>	<b>16%</b>	3874	1%	9220	3%	<b>54556</b>	<b>5%</b>

Industrias manufactureras	17480	7%	<b>72509</b>	<b>12%</b>	39839	14%	129828	11%
Suministro de electricidad, gas y agua	3567	1%	5565	1%	4017	1%	<b>13149</b>	<b>1%</b>
Construcción	20862	8%	<b>46871</b>	<b>8%</b>	17959	6%	<b>85692</b>	<b>8%</b>
Comercio	<b>46441</b>	<b>18%</b>	<b>126593</b>	<b>21%</b>	53030	19%	226064	20%
Hoteles y restaurantes	14242	6%	<b>15852</b>	<b>3%</b>	8614	3%	38708	3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	34758	14%	<b>96118</b>	<b>16%</b>	25627	9%	156503	14%
Intermediación financiera	3033	1%	<b>47044</b>	<b>8%</b>	2871	1%	52948	5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	13202	5%	35630	6%	11923	4%	60755	5%
Administración pública y defensa	1288	1%	6975	1%	1426	1%	9689	1%
Enseñanza	15534	6%	36573	6%	<b>21955</b>	<b>8%</b>	74062	6%
Servicios sociales y de salud	4947	2%	36599	6%	6807	2%	48353	4%
Otras actividades de servicios comunitarios	11187	4%	49474	8%	<b>21643</b>	<b>8%</b>	82304	7%
Hogares privados con servicio doméstico	407	0%	438	0%	44	0%	889	0%

Organizaciones y órganos extraterritoriales	311	0%	11	0%	0	0%	322	0%
Actividades no especificadas y otras	8123	3%	15107	3%	9947	3%	33177	3%
<b>TOTAL</b>	<b>255.558</b>	<b>100%</b>	<b>599.482</b>	<b>100%</b>	<b>284.915</b>	<b>100%</b>	<b>1.139.955</b>	<b>100%</b>
Se destacaron con negrita los datos en las filas de actividad económica a la que pertenece el entrevistado sindical o actor clave. En los casos de los datos ennegrecidos en la columna "nacional", se hace referencia sólo a actor clave (dirigentes de confederaciones sindicales).								

Como se ve, en el ejercicio de elección de los sindicatos por zona y confederaciones sindicales en calidad de actores clave, se priorizó la diversidad de ramas de actividad económica tratando de atender a la representatividad que tienen por zona o a nivel nacional en función de la población afiliada a sindicatos activos.

Por su parte, las entrevistas de los demás actores clave no sindicales se estructuraron de la siguiente manera:

- 2 autoridades del poder ejecutivo:
  - Superintendente de Seguridad Social.
  - Subsecretario del Trabajo.
- 2 autoridades del poder legislativo, integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.
- 3 administradores del seguro social de la ley 16.744:
  - Director del Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
  - Gerente de Asuntos Corporativos y Gerente de Desarrollo de la Mutual de Seguridad.
  - Subgerente de Asuntos de Trabajadores Afiliados de la Asociación Chilena de Seguridad ACHS.
- 3 Comités Paritarios de Salud, Higiene y Seguridad:
  - Jefe de Depto. Prevención de Riesgos Empresa Rentamaq (sede Andacollo, IV Región).
  - Presidenta, Representante de los trabajadores y Representante de la empresa de Empresa Cruz Blanca, (sede Concepción Centro, VIII Región).
  - Jefa Depto. Prevención de Riesgos y Presidente Comité Paritario de la empresa Copefrut S.A. (sede Linares, VII Región).

## 6 Resultados

Tal como se mencionó en el apartado, para la realización de este estudio se usó un enfoque mixto con alcance exploratorio y descriptivo, ya que se analizó información de una muestra aleatoria de instrumentos colectivos vigentes al año 2015 (análisis estadístico descriptivo) y se recogieron opiniones de actores involucrados a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas (análisis de discurso). En consecuencia, la exposición de los resultados y su correspondiente análisis se muestra en dos acápites: primero la parte cuantitativa y, posteriormente, la parte cualitativa.

### 6.1 Análisis información secundaria (análisis estadístico descriptivo)

La muestra obtenida de instrumentos colectivos corresponde a 320 objetos y su análisis se centró en dos partes: una cuantificación de los instrumentos respecto a la inclusión o exclusión de cláusulas de SST, y una segunda que indagó sobre la profundidad y contenido de esas cláusulas. Previamente, se hizo una caracterización de la muestra para especificar los detalles y alcances de los instrumentos en cuanto

#### 6.1.1 Caracterización de la muestra

La caracterización de la muestra obtenida se hizo en base a la entrada en vigencia, el periodo de vigencia y el tipo de instrumento (contrato o convenio).

##### 6.1.1.1 Entrada en vigencia de los instrumentos

Respecto de la entrada en vigencia de los instrumentos, 293 de estos comenzaron a regir desde el año 2015 (91,6%); 25 desde 2014 (7,8%) y sólo un instrumento inició en 2016 (0,3%, misma cantidad de instrumentos sin identificar su fecha de entrada en vigencia). En consecuencia, el 100% de los instrumentos se encontraba vigente al año 2016.

El siguiente cuadro pormenoriza esta información:

*Tabla 2: IC: Entrada en vigencia por región y país*

Región	2014	2015	2016	Sin identificar	Total general
1	0	9	0	0	9
2	0	21	0	0	21
3	3	6	0	0	9
4	2	7	0	0	9
5	4	26	0	0	30
6	1	8	0	0	9
7	1	12	0	0	13

8	4	27	0	0	31
9	0	7	0	0	7
10	0	12	0	0	12
11	0	2	0	0	2
12	0	5	0	0	5
13	7	146	1	1	155
14	3	3	0	0	6
15	0	2	0	0	2
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>293</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>320</b>
Porcentaje respecto del total nacional (320)	7,8%	91,6%	0,3%	0,3%	100%

### 6.1.1.2 Periodo de vigencia de los instrumentos

El periodo de vigencia de los instrumentos colectivos puede variar entre 2 a 4 años. En la muestra obtenida, la distribución de aquellos cuya vigencia es de 2 y 3 años es casi la misma (36,9% y 35,6%, respectivamente), mientras que los instrumentos con vigencia de 4 años representan un cuarto (25%). Sólo en un 2,5% de los instrumentos no es posible distinguir el periodo de vigencia, correspondientes a las regiones de Magallanes y Metropolitana.

Tabla 3: IC: Periodo de vigencia por región y país

Región	2 años	3 años	4 años	Sin identificar
1	2	6	1	0
2	6	9	6	0
3	1	7	1	0
4	3	4	2	0
5	14	12	4	0
6	1	3	5	0
7	6	5	2	0
8	16	10	5	0
9	1	3	3	0
10	5	3	4	0
11	0	2	0	0
12	1	0	1	3
13	61	45	44	5
14	1	5	0	0

15	0	0	2	0
<b>Total general</b>	<b>118</b>	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>8</b>
<b>Promedio respecto del total nacional (320)</b>	<b>36,9%</b>	<b>35,6%</b>	<b>25%</b>	<b>2,5%</b>

Los datos arriba expuestos arrojan los siguientes resultados:

- La mayoría de los IC tienen una duración de 2 años (118 que representan un 36,9%), proporción muy similar de aquellos con duración de 3 años (114 que representan un 35,6%).
- Un cuarto de la muestra corresponde a IC con 4 años de duración (80 que representan un 25%).
- Sólo en 8 IC no se pudo identificar el periodo de vigencia (2,5%).
- En consecuencia, a nivel nacional hay una clara propensión a celebrar instrumentos colectivos cuya duración oscila entre 2 y 3 años, lo que indica cierta preferencia por negociar más seguidamente en vez de hacerlo entre periodos largos. Las únicas regiones que divergen de esta tendencia son la VI del Libertador Bernardo O'Higgins y la XV de Arica-Parinacota, donde los IC en su mayoría tienen una vigencia de 4 años.

### 6.1.1.3 Tipo de instrumento colectivo

En la legislación chilena, la negociación colectiva puede realizarse a través de la celebración de dos tipos de instrumentos colectivos: contrato o convenio. En la muestra obtenida, el 66,6% corresponde a contratos colectivos y un 33,1% a convenios colectivos.

Tabla 4: IC: tipo de instrumento por región y país

Región	Contrato	Convenio	Sin identificar
1	6	3	0
2	14	7	0
3	5	4	0
4	7	2	0
5	22	8	0
6	5	4	0
7	9	4	0
8	21	10	0
9	6	1	0
10	7	5	0

11	2	0	0
12	3	2	0
13	100	54	1
14	4	2	0
15	2	0	0
<b>Total general</b>	<b>213</b>	<b>106</b>	<b>1</b>
<b>Promedio respecto del total nacional (320)</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,1%</b>	<b>0,3%</b>

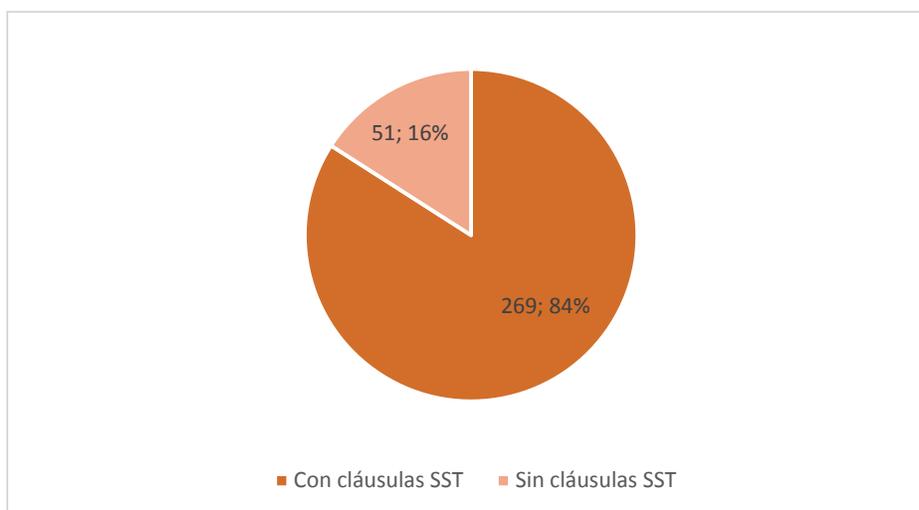
Ciertamente en el encuentro entre empleadores y organizaciones representantes de los trabajadores en Chile se da preferencia en su mayoría a negociar colectivamente bajo la figura del contrato. Ello da señales de la inclinación por negociar con reglas más rígidas propias del contrato por sobre el convenio, tales como la obligación que tiene el empleador de negociar y de suscribir el instrumento, el derecho a fuero de los trabajadores involucrados, el derecho a huelga en caso de no acuerdo, entre otras.

En todas las regiones del país la suscripción de contratos es mayor que los convenios.

### 6.1.2 Análisis de Cláusulas de SST en los instrumentos colectivos

En términos generales, de 320 instrumentos tabulados, 269 incluyen una o más cláusulas de SST contenidas en algunas de las dos dimensiones de la matriz, lo que representa un 84% respecto del total nacional; y 51 instrumentos no incluyen ninguna cláusula de SST contenidas en algunas de las dos dimensiones de la matriz, lo que representa un 16% respecto del total nacional. Así se puede ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Inclusión/exclusión de cláusulas de SST en IC a nivel nacional



El siguiente cuadro y gráfico muestran el detalle por región y señalan también el porcentaje regional de instrumentos que sí incluyen cláusulas de SST.

*Tabla 5: Detalle inclusión/exclusión de cláusulas de SST en IC por región y país*

Región	Sin CSST	% respecto al total regional	Con CSST	% respecto al total regional	Total Regional
1	2	22%	7	78%	9
2	3	14%	18	86%	21
3	1	11%	8	89%	9
4	0	0%	9	100%	9
5	4	13%	26	87%	30
6	4	44%	5	56%	9
7	2	15%	11	85%	13
8	3	10%	28	90%	31
9	2	29%	5	71%	7
10	5	42%	7	58%	12
11	1	50%	1	50%	2
12	0	0%	5	100%	5
13	21	14%	134	86%	155
14	2	33%	4	67%	6
15	1	50%	1	50%	2
Total general	51	100%	269	100%	320
<b>% respecto al total nacional</b>	<b>15,9%</b>		<b>84,1%</b>		

Gráfico 2: Cantidad de IC con y sin cláusulas de SST por región

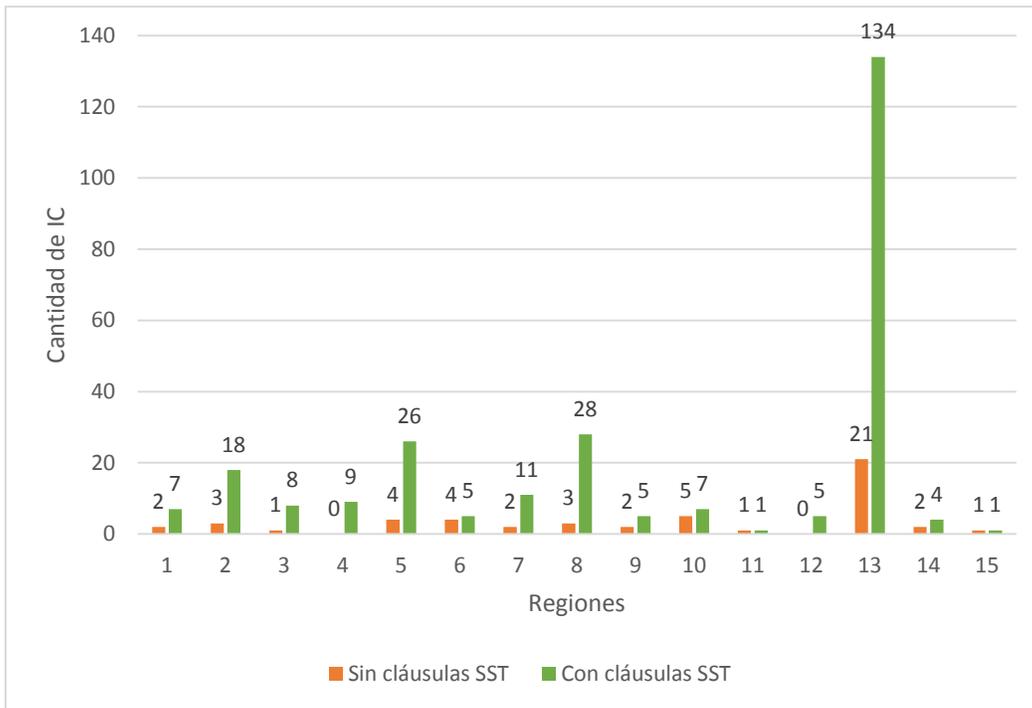
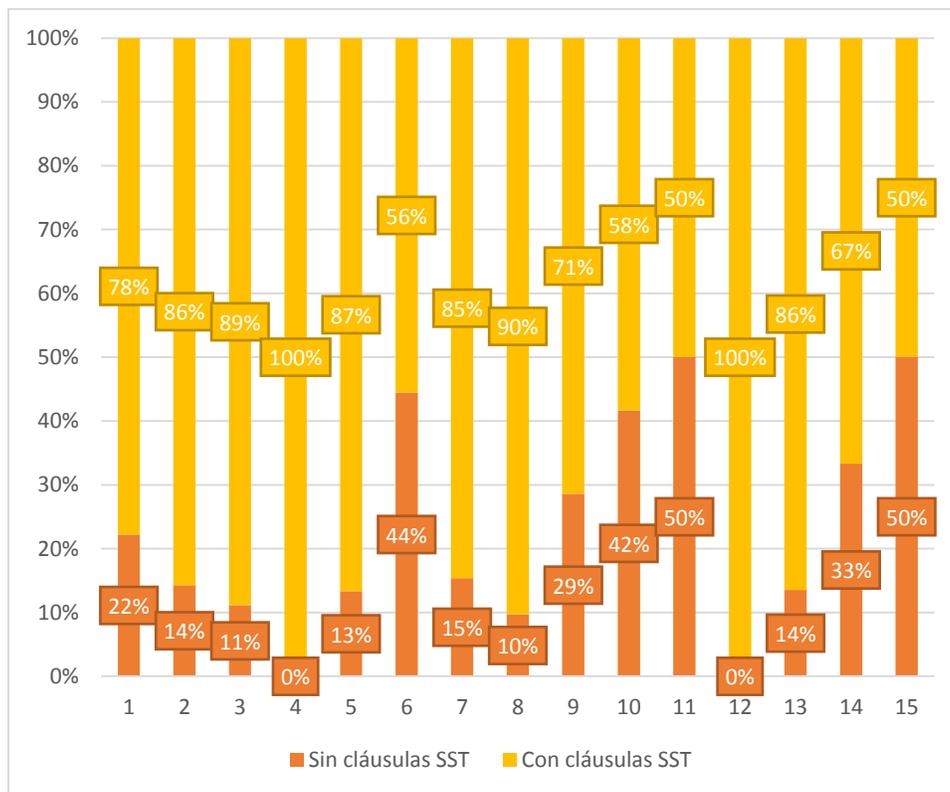


Gráfico 3: Porcentaje de IC con y sin cláusulas de SST por región



Atendiendo únicamente al criterio de porcentaje en relación a la inclusión o exclusión de cláusulas de SST definidas en ambas dimensiones de la matriz, se puede señalar que las regiones que

poseen más instrumentos con cláusulas de SST son Coquimbo y Magallanes, ambas con el 100%. Les siguen Biobío (90%), Atacama (89%), Valparaíso (87%), Antofagasta y Metropolitana, ambas con 86%. Por el contrario, la mayor ausencia de cláusulas de SST en los instrumentos se ubican en Aysén y Arica-Parinacota, ambas con 50%, seguidas de O'Higgins (44%), y Los Lagos (42%).

#### 6.1.2.1 SST según periodo de vigencia

Al hacer una observación detallada por región respecto a la relación entre el total de instrumentos que no incluyen temas de SST (51) y el periodo de vigencia de los mismos, se obtienen los siguientes datos.

Tabla 6: IC sin cláusulas de SST por periodo de vigencia y región

Región	2 años	% respecto del total IC sin SST	3 años	% respecto del total IC sin SST	4 años	% respecto del total IC sin SST	Total regional
1	2	100%	0	0%	0	0%	2
2	0	0%	2	67%	1	33%	3
3	0	0%	1	100%	0	0%	1
4	0	0%	0	0%	0	0%	0
5	1	25%	1	25%	2	50%	4
6	0	0%	2	50%	2	50%	4
7	1	50%	1	50%	0	0%	2
8	2	67%	0	0%	1	33%	3
9	0	0%	2	100%	0	0%	2
10	4	80%	0	0%	1	20%	5
11	0	0%	1	100%	0	0%	1
12	0	0%	0	0%	0	0%	0
13	7	33%	5	24%	9	43%	21
14	0	0%	2	100%	0	0%	2
15	0	0%	0	0%	1	100%	1
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>33%</b>	<b>17</b>	<b>33%</b>	<b>17</b>	<b>33%</b>	<b>51</b>

Gráfico 4: Cantidad de IC sin cláusulas de SST por región y periodo de vigencia

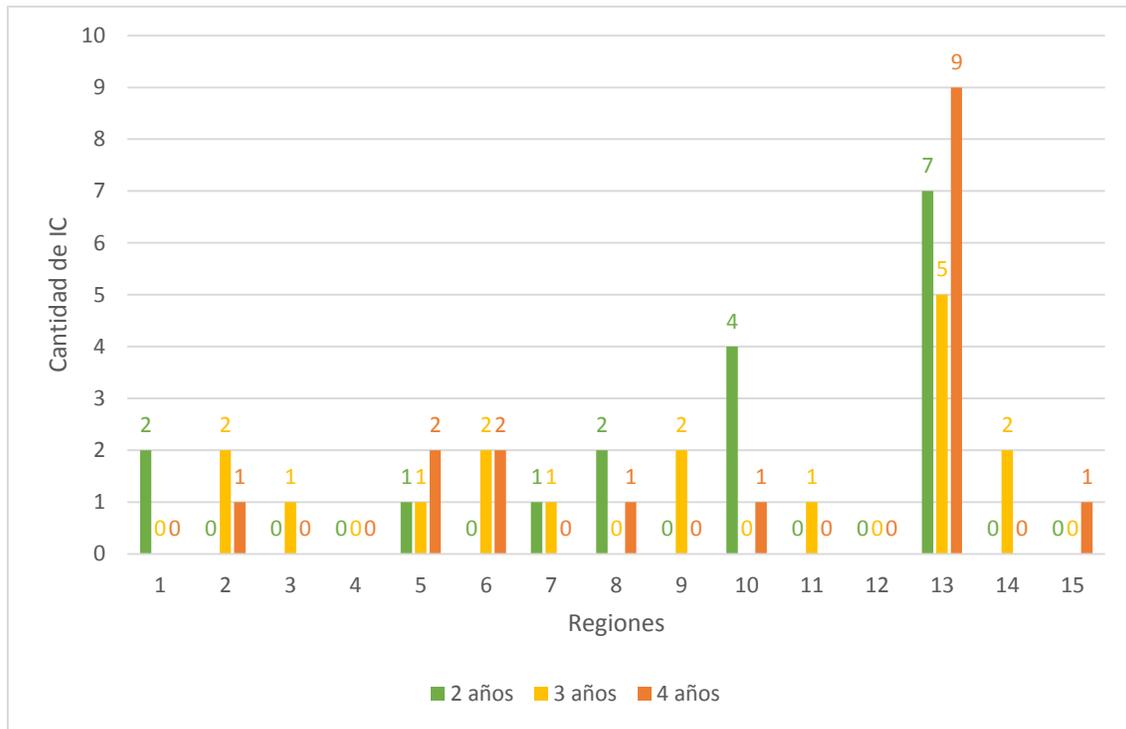
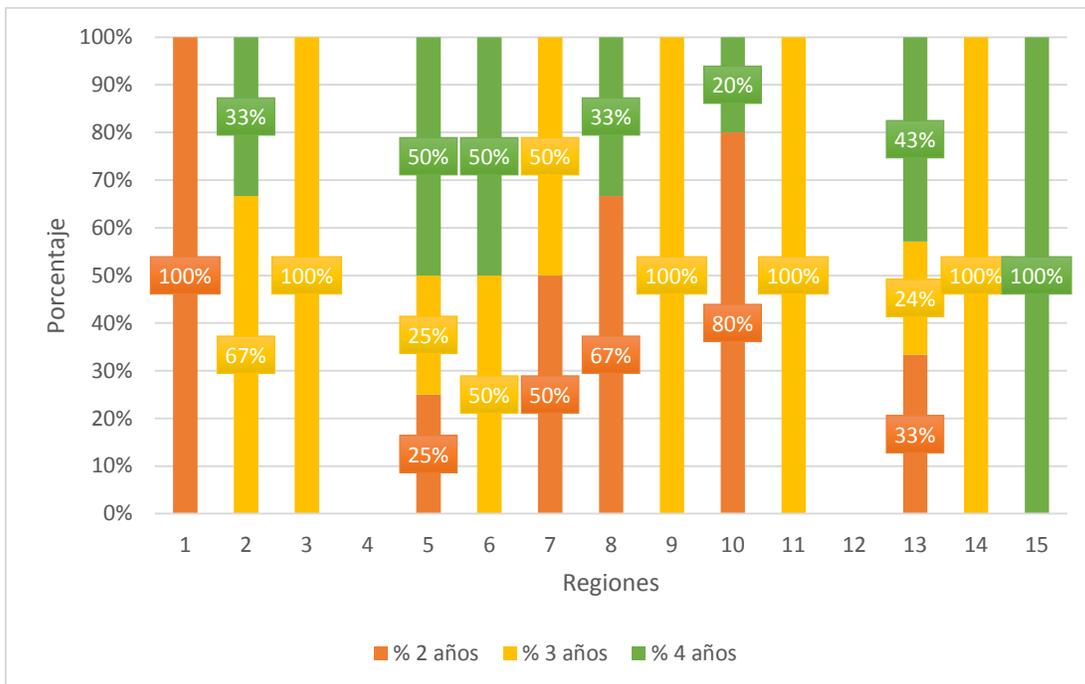


Gráfico 5: Porcentaje de IC sin cláusulas de SST respecto del total regional por periodo de vigencia



Resulta relevante señalar que el universo nacional de IC que no incluyen temas de SST está dividido en tres partes iguales según periodo de vigencia. Existen 17 instrumentos con 2, 3 y 4 años de vigencia, en consecuencia, hay tres tercios iguales para cada criterio (33,3%). Ello indica que no es relevante el periodo de vigencia del instrumento al momento de excluir cláusulas de

SST.

Por otra parte, al mirar el panorama regional, se advierte que en Arica-Parinacota la totalidad de los instrumentos sin cláusulas de SST tienen vigencia de 4 años, es decir, el periodo más largo para renegociar. Situación similar ocurre en aquellas regiones donde la mayoría de instrumentos que no incluyen cláusulas de SST tienen la vigencia más prolongada: Valparaíso y Metropolitana (O'Higgins comparte misma cantidad de instrumentos con vigencia de 3 y 4 años); o bien donde los instrumentos se encontrarán vigentes mayoritariamente por 3 años: Antofagasta, Atacama, Araucanía y Aysén. En estos casos, la posibilidad de renegociar colectivamente cláusulas de SST se extiende en el tiempo en mayor medida que en el resto de las regiones del país.

Por su parte, el universo de instrumentos colectivos que sí poseen cláusulas de SST contenidas en una o ambas dimensiones de la matriz, corresponde a 269. De ese conjunto, existe una proporción similar de instrumentos con 2 y 3 años de vigencia (38% y 36%, respectivamente). Los instrumentos con 4 años de vigencia representan el 23%, y aquellos sin clasificar constituyen apenas el 3%. Estos últimos se concentran principalmente en la Región de Magallanes toda vez que el 60% de la muestra de instrumentos colectivos en esta región no se pueden clasificar por periodo de vigencia, por lo tanto su análisis en este acápite resulta infructuoso.

Tabla 7: IC con cláusulas de SST por periodo de vigencia y región

Re-gión	2 años	% respecto del total IC con SST	3 años	% respecto del total IC con SST	4 años	% respecto del total IC con SST	Sin identificar	% respecto del total IC con SST	Total regional
1	0	0%	6	86%	1	14%	0	0%	7
2	6	33%	7	39%	5	28%	0	0%	18
3	1	13%	6	75%	1	13%	0	0%	8
4	3	33%	4	44%	2	22%	0	0%	9
5	13	50%	11	42%	2	8%	0	0%	26
6	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	5
7	5	45%	4	36%	2	18%	0	0%	11
8	14	50%	10	36%	4	14%	0	0%	28
9	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	5
10	1	14%	3	43%	3	43%	0	0%	7
11	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
12	1	20%	0	0%	1	20%	3	60%	5
13	54	40%	40	30%	35	26%	5	4%	134
14	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4
15	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
<b>Total gral.</b>	<b>101</b>	<b>38%</b>	<b>97</b>	<b>36%</b>	<b>63</b>	<b>23%</b>	<b>8</b>	<b>3%</b>	<b>269</b>

Gráfico 6: Cantidad de IC con cláusulas de SST por región y periodo de vigencia

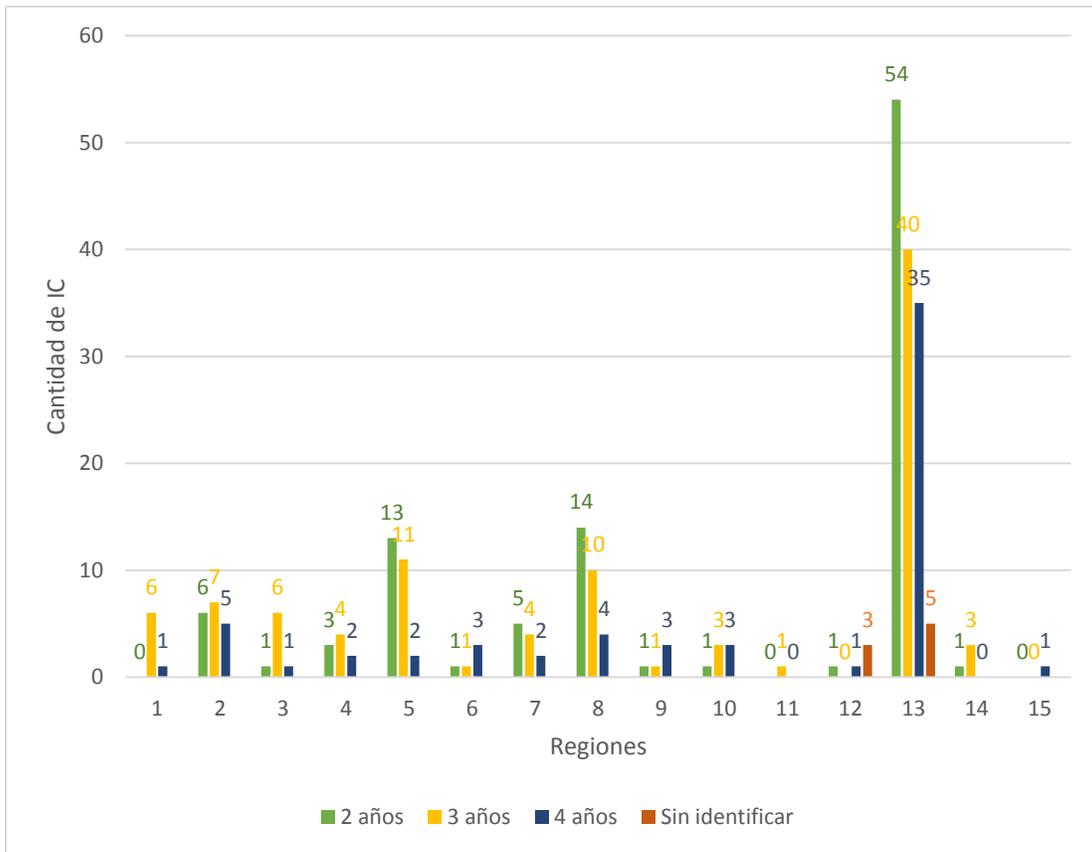
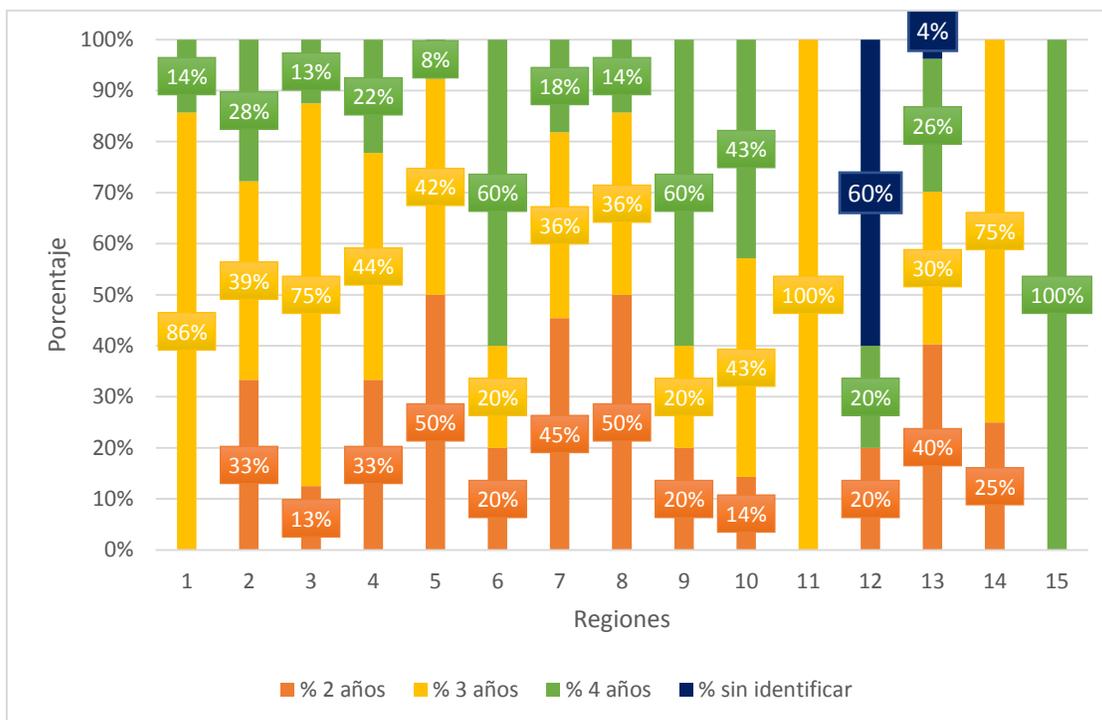


Gráfico 7: Porcentaje de IC con SST respecto del total regional por periodo de vigencia



Excluyendo entonces a la Región de Magallanes de este análisis, y mirando de modo opuesto al caso anterior de instrumentos sin cláusulas SST, es posible advertir que aquellas regiones donde la mayoría de los instrumentos duran 3 o 4 años, garantizan a los trabajadores afectados a estos una mayor cobertura en el tiempo de resguardos en temas de SST. Este panorama ocurre prácticamente en todas las regiones del país, con la excepción de Valparaíso y Biobío donde la mayoría de los instrumentos tienen una vigencia de 2 años. Cabe destacar aquí que las regiones de Arica-Parinacota y Aysén poseen un 100% de instrumentos colectivos con una vigencia en particular (4 y 3 años, respectivamente, mismas vigencias que en los casos donde no presentan cláusulas de SST). Esto se explica porque en esas regiones sólo se contaron 2 instrumentos en la muestra.

### 6.1.2.2 SST según tipo de instrumento

Respecto del tipo de instrumento, es posible señalar que del conjunto de los 51 que no poseen cláusulas de SST contenidas en la matriz, 36 corresponden a contratos colectivos (71%) y 15 a convenios colectivos (29%), tal como se presenta en la siguiente tabla y gráficos:

Tabla 8: Cantidad de IC sin cláusulas de SST por tipo y región

Región	Contrato	% regional sin cláusulas SST	Convenio	% regional sin cláusulas SST	Total regional
1	1	50%	1	50%	2
2	3	100%	0	0%	3
3	1	100%	0	0%	1
5	4	100%	0	0%	4
6	2	50%	2	50%	4
7	2	100%	0	0%	2
8	1	33%	2	67%	3
9	2	100%	0	0%	2
10	4	80%	1	20%	5
11	1	100%	0	0%	1
13	12	57%	9	43%	21
14	2	100%	0	0%	2
15	1	100%	0	0%	1
<b>Total general</b>	<b>36</b>	<b>71%</b>	<b>15</b>	<b>29%</b>	<b>51</b>

Gráfico 8: Cantidad de IC sin cláusulas de SST por tipo de instrumento y región

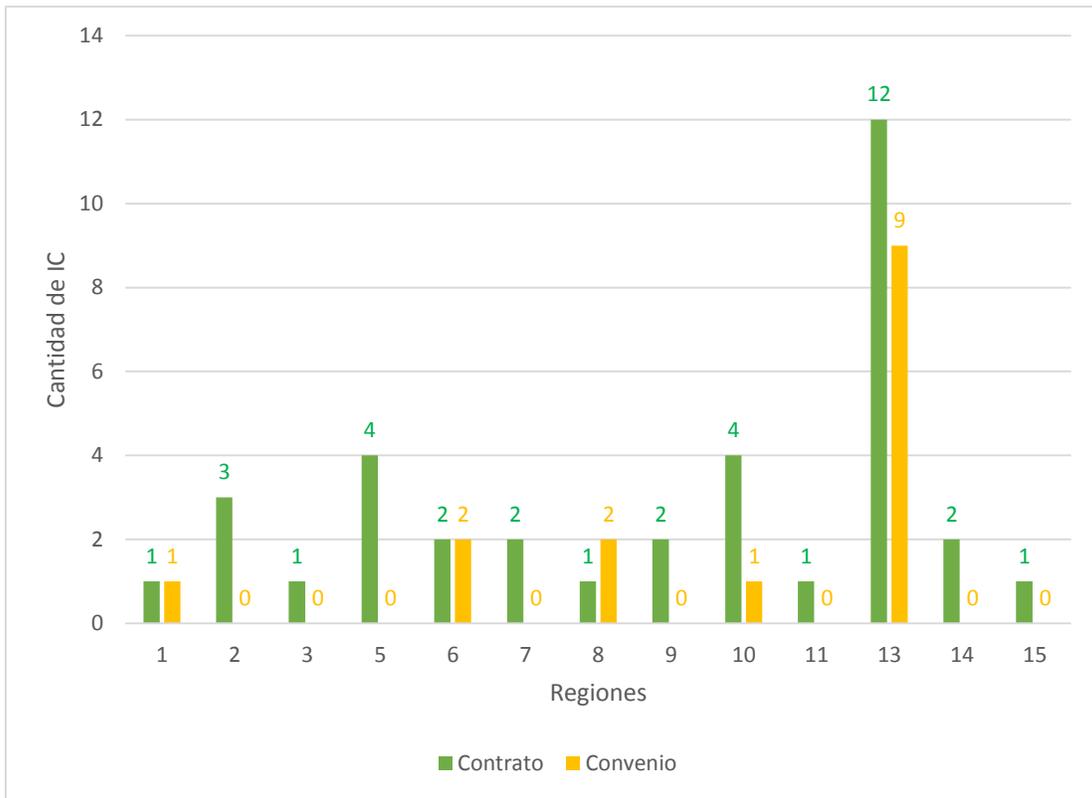
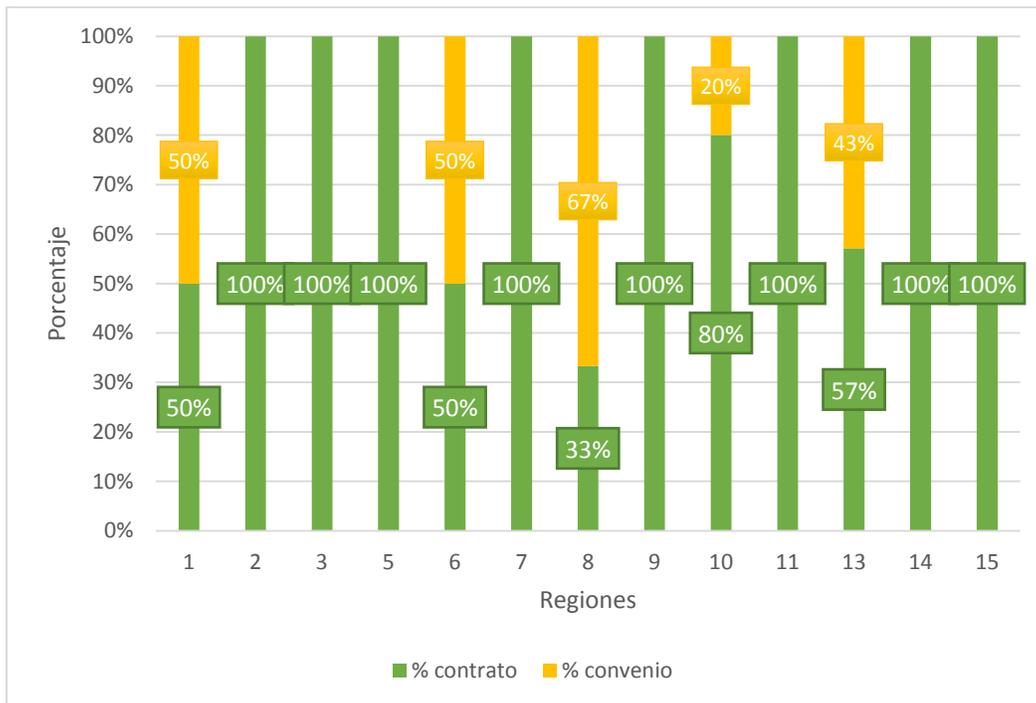


Gráfico 9: Porcentaje de IC sin SST respecto del total regional por tipo de instrumento



En lo referente al conjunto de instrumentos que incluyen cláusulas de SST contenidas en la matriz (269), la diferencia mantiene el mismo acento por tipo: 177 son contratos (65,8%) y 91 son convenios (33,8%). Tan sólo un instrumento no se pudo identificar (0,4%).

Tabla 9: Cantidad de IC con cláusulas de SST por tipo y región

Región	Contrato	% contrato	Convenio	% convenio	Sin identificar	% sin identificar	Total regional
1	5	71%	2	29%	0	0%	7
2	11	61%	7	39%	0	0%	18
3	4	50%	4	50%	0	0%	8
4	7	78%	2	22%	0	0%	9
5	18	69%	8	31%	0	0%	26
6	3	60%	2	40%	0	0%	5
7	7	64%	4	36%	0	0%	11
8	20	71%	8	29%	0	0%	28
9	4	80%	1	20%	0	0%	5
10	3	43%	4	57%	0	0%	7
11	1	100%	0	0%	0	0%	1
12	3	60%	2	40%	0	0%	5
13	88	66%	45	34%	1	1%	134
14	2	50%	2	50%	0	0%	4
15	1	100%	0	0%	0	0%	1
<b>Total general</b>	<b>177</b>	<b>65,8%</b>	<b>91</b>	<b>33,8%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>269</b>

Gráfico 10: Cantidad de IC con cláusulas de SST por región y tipo de instrumento

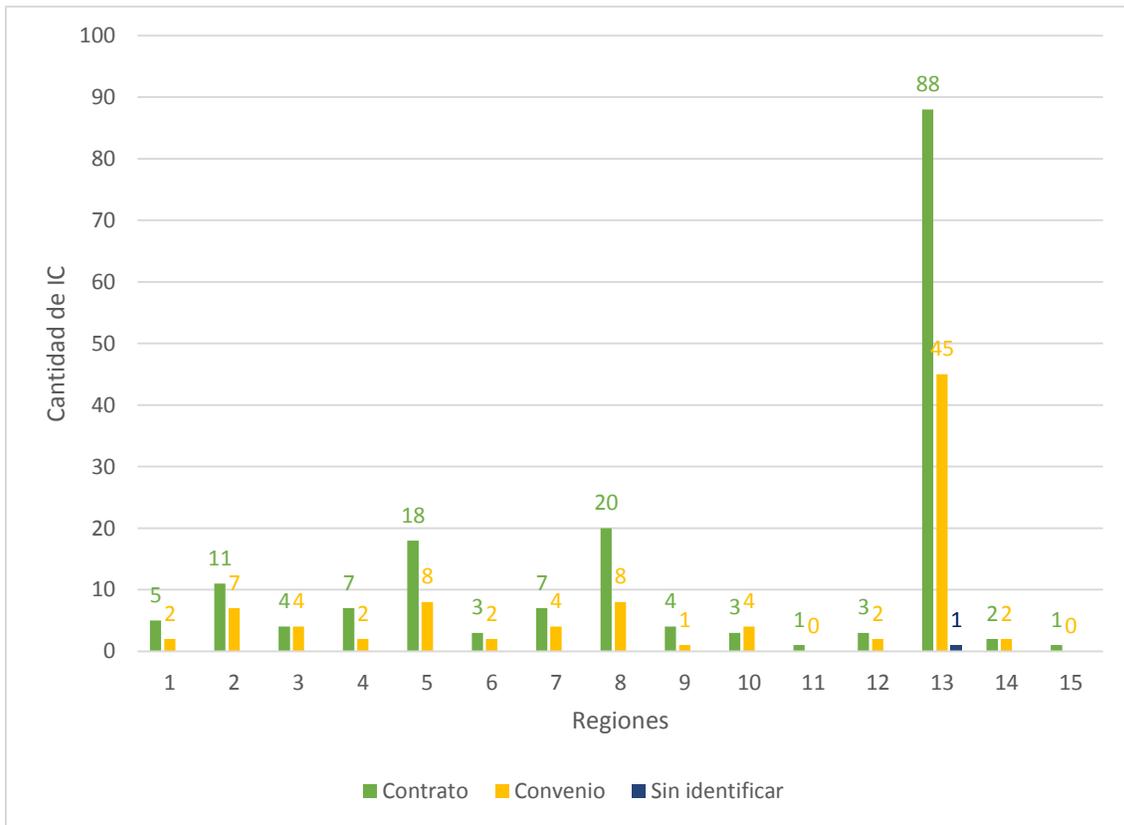
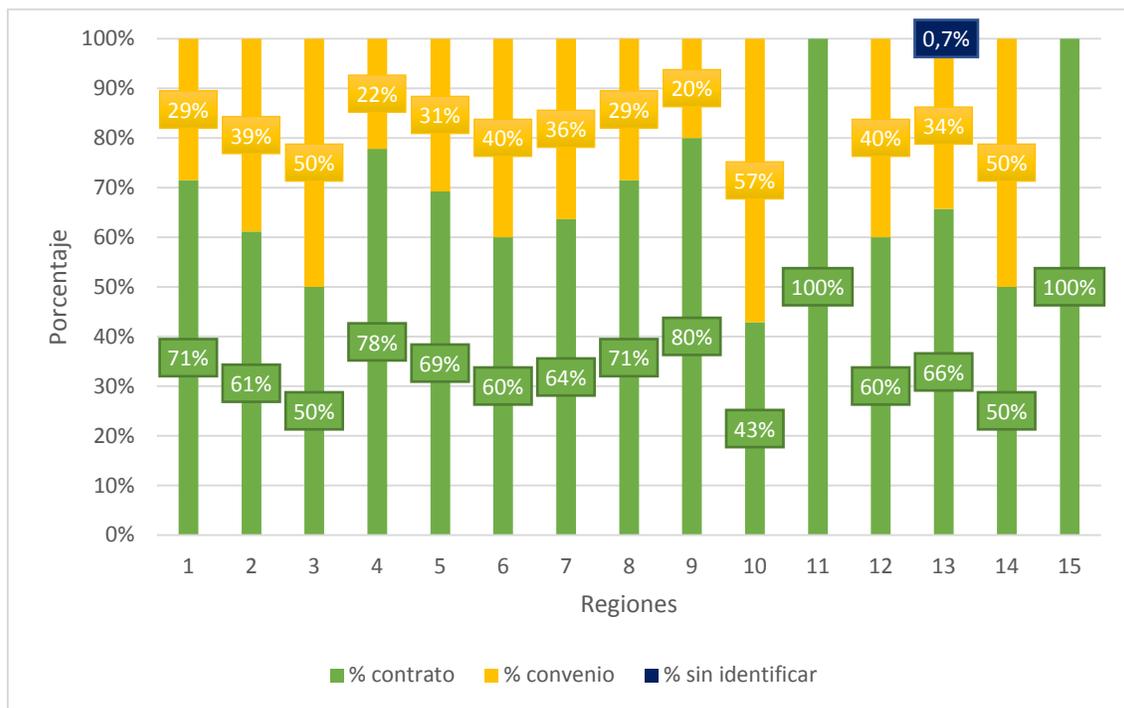


Gráfico 11: Porcentaje de IC con SST respecto del total regional por tipo de instrumento



En ambos casos, la proporción de contratos es mayor a la de convenios colectivos. Esto se condice con la muestra que en general se obtuvo, en la cual la mayoría de los instrumentos colectivos suscritos en el año 2015 en Chile son del tipo contrato. Por lo tanto, al momento de analizar la inclusión o exclusión de cláusulas de SST en las negociaciones colectivas, el tipo de contrato no influye.

### 6.1.3 Profundidad de las cláusulas de SST

Tal como se indicó en el punto 5.3.1 sobre la cuantificación de la información secundaria, la evaluación de la profundidad de las cláusulas de SST en los instrumentos de la muestra se realizó de dos maneras. Primero, estableciendo a cuál dimensión de la matriz de tipificaciones pertenece cada instrumento analizado y, en segundo lugar, cuantificando las tipificaciones de toda la submuestra según dimensión.

#### 6.1.3.1 Profundidad de los IC por dimensión de la matriz de tipificaciones

Siguiendo el primer criterio de medición de la calidad de los IC que incluyen cláusulas en temas de SST (submuestra de 269 objetos), se puede sostener que a nivel nacional en su mayoría constituyen un conjunto que integra estipulaciones de ambas dimensiones de la matriz, es decir, contienen artículos que reproducen lo que ya está contenido en la legislación chilena y, al mismo tiempo, otras que no están indicadas en la legislación. Se trata de 129 instrumentos que representan el 48% de la submuestra.

Los instrumentos que solo contienen cláusulas que ya están mencionadas por la legislación seleccionada para esta investigación (dimensión A de la matriz) representan el 28% de la submuestra (76 objetos). Finalmente, los instrumentos que solo contienen disposiciones que no están comprendidas en la legislación (dimensión B de la matriz) se elevan al 24% (64 objetos).

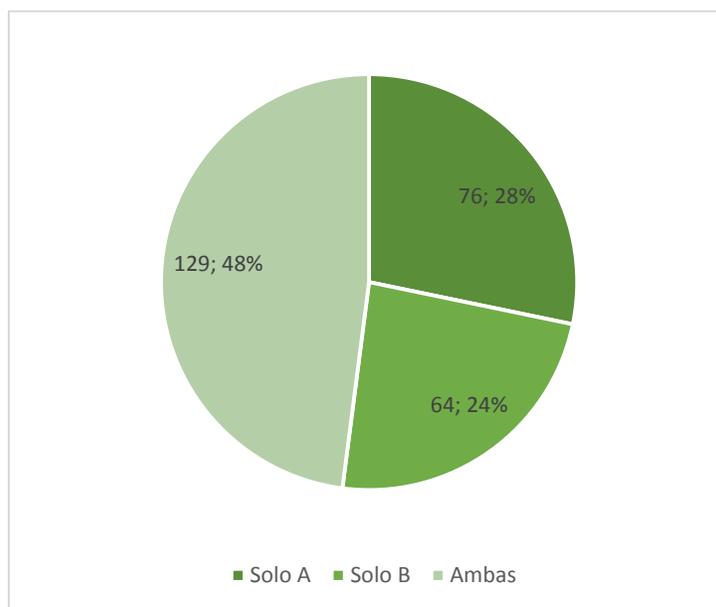
La siguiente tabla detalla lo señalado:

*Tabla 10: Cantidad de IC con cláusulas de SST por tipo de dimensión (región y país)*

Región	Ambas	% ambas	Solo A	% solo A	Solo B	% solo B	Total regional
1	5	71%	0	0%	2	29%	7
2	9	50%	1	6%	8	44%	18
3	4	50%	1	13%	3	38%	8
4	6	67%	0	0%	3	33%	9
5	10	38%	10	38%	6	23%	26
6	2	40%	1	20%	2	40%	5
7	7	64%	4	36%	0	0%	11
8	14	50%	9	32%	5	18%	28
9	1	20%	3	60%	1	20%	5
10	2	29%	3	43%	2	29%	7

11	1	100%	0	0%	0	0%	1
12	1	20%	0	0%	4	80%	5
13	63	47%	44	33%	27	20%	134
14	3	75%	0	0%	1	25%	4
15	1	100%	0	0%	0	0%	1
<b>Total general</b>	<b>129</b>	<b>48%</b>	<b>76</b>	<b>28%</b>	<b>64</b>	<b>24%</b>	<b>269</b>

Gráfico 12: Cantidad de IC con cláusulas de SST según dimensión



Considerando que la categoría “ambas” también hace referencia a instrumentos que incluyen cláusulas no contenidas en la legislación ad hoc, es posible determinar que con la sola excepción de la Araucanía, en todas las regiones la suma de “ambas” y “solo B” (72% en total) es superior a la categoría “solo A” (28%). Ello implica que prácticamente en toda la submuestra de instrumentos que sí incluyen temas de SST, la profundidad de las cláusulas supera lo ya normado previamente por la legislación, a pesar de que en un 48% de los instrumentos igual persiste parcialmente la reproducción de determinadas normativas legales vigentes. Dicho de otro modo, la mayoría de los instrumentos son resultado de negociaciones colectivas que, en términos generales, superan o avanzan más allá de lo establecido por la ley en temas de SST. Reflejo de esto son las regiones que presentan instrumentos dispuestos en las tipificaciones “ambas” y “solo B”: Tarapacá, Coquimbo, Magallanes y Los Ríos. La única región donde no hay presencia de categoría “solo B” es el Maule. Sin embargo, los instrumentos que incluyen ambas dimensiones de la matriz en esta región representan el 64%, muy por encima de aquellos que solo se ubican en la dimensión A (36%). Por lo tanto, el Maule no escapa de la tendencia antes señalada, a saber, la preeminencia de tipificaciones que sobrepasan lo ya estipulado por la ley. La única excepción a este orden es la

Región de la Araucanía donde la categoría “solo A” (60%) supera a la suma de “ambas” y “solo B” (40%).

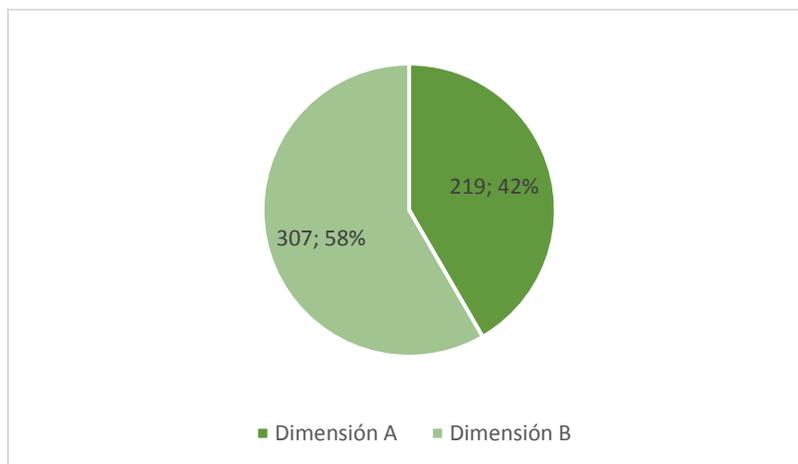
### 6.1.3.2 Profundidad de los IC por tipo de cláusulas (tipificaciones)

La segunda arista para medir la profundidad de los IC consiste en cuantificar las tipificaciones de toda la submuestra, según las dimensiones de la matriz de tipificaciones<sup>3</sup>. Este ejercicio arrojó los siguientes resultados:

Tabla 11: Cantidad de apariciones de tipificaciones por dimensión

Dimensión	Cantidad de apariciones	% de apariciones respecto del total
A (reproduce legislación)	219	42%
B (sobrepasa legislación)	307	58%
<b>Total de tipificaciones</b>	<b>524</b>	<b>100%</b>

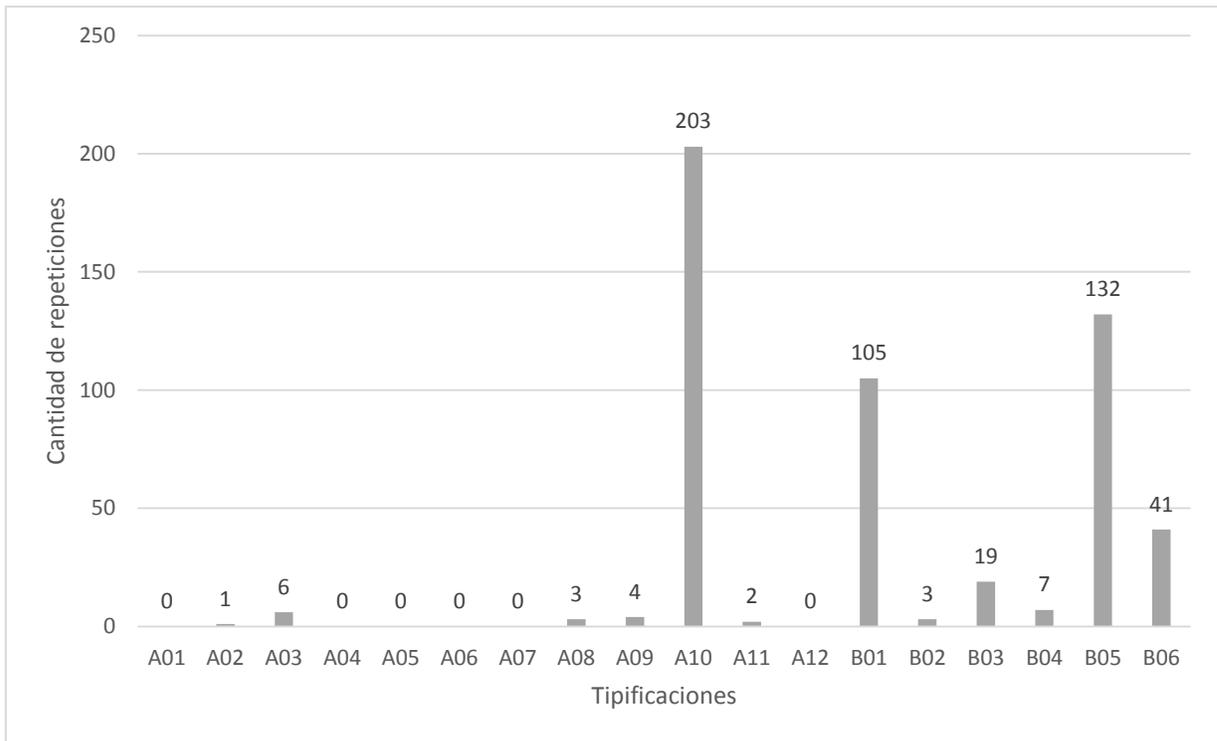
Gráfico 13: Total de apariciones de tipificaciones en IC con cláusulas de SST en ambas dimensiones de la matriz



Existen 526 apariciones de las tipificaciones de SST de la matriz en toda la muestra. 307 (58%) corresponden a la dimensión B y 219 (42%) a la dimensión A. Con estos resultados es posible señalar que la mayoría de las cláusulas sobre temas de SST en este estudio entrañan una profundidad que va más allá de lo establecido por la normativa legal vigente.

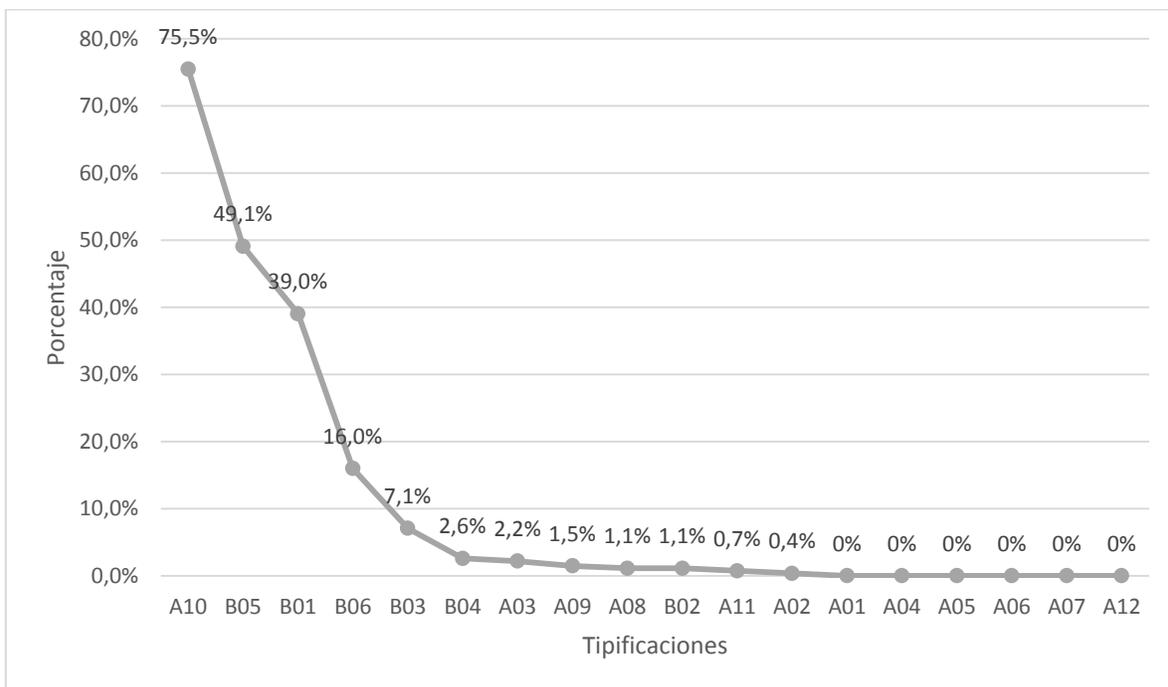
<sup>3</sup> Ver **Tabla 1: Matriz de tipificaciones de las cláusulas de los IC estudiados** en la página 12.

Gráfico 14: Cantidad de apariciones por tipificación que incluyen temas de SST a nivel nacional



El porcentaje de las apariciones de cada tipificación a nivel regional y nacional se exhiben en la siguiente tabla:

Gráfico 15: Porcentaje de apariciones por tipificación respecto del total de la submuestra a nivel nacional



En orden descendente, las tipificaciones que más se repiten son:

Tabla 12: Ordenación de tipificaciones por cantidad de apariciones (mayor a menor)

N° de orden de aparición (descendiente)	Tipificación	Cantidad de apariciones de la tipificación en la submuestra	Porcentaje de la cantidad de apariciones de la tipificación respecto al total de la submuestra a nivel nacional (269 IC)	Tipo de tipificación (preventiva o reparativa)
1°	A10	203	75,5%	Preventiva
2°	B05	132	49,1%	Reparativa
3°	B01	105	39%	Reparativa
4°	B06	43	16%	Eminentemente preventiva
5°	B03	19	7,1%	Preventiva
6°	B04	7	2,6%	Preventiva
7°	A03	6	2,2%	Preventiva
8°	A09	4	1,5%	Preventiva
9°	A08	3	1,1%	Preventiva
9°	B02	3	1,1%	Preventiva
11°	A11	2	0,7%	Preventiva
12°	A02	1	0,4%	Reparativa
13°	A01	0	0%	Reparativa
13°	A04	0	0%	Preventiva
13°	A05	0	0%	Preventiva
13°	A06	0	0%	Ambas
13°	A07	0	0%	Preventiva
13°	A12	0	0%	Preventiva

La tipificación B06 corresponde a cláusulas no contenidas en las demás tipificaciones de la dimensión B. La mayoría de las cláusulas encontradas en los IC que presentan esta tipificación son de carácter preventiva, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 13: Detalle de cláusulas de la tipificación B06 (solo aquellos con más de una aparición)

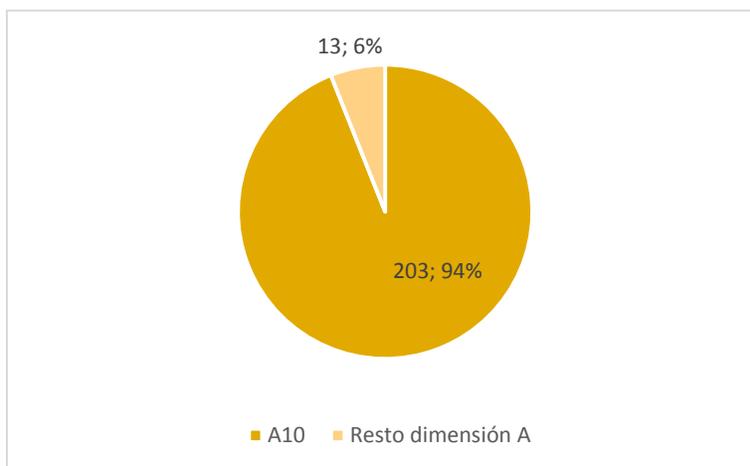
Contenido cláusula B06	N° de apariciones dentro de B06	% de apariciones respecto del total de B06 (41 IC)	Tipo de cláusula (preventiva o reparatoria)
Realización de exámenes preventivos de salud a costo del empleador en centros médicos internos o externos (en algunos casos solo para determinados rubros u oficios)	16	39%	Preventiva
Traslado de trabajadores a centros médicos por temas de agravamiento de salud a costo del empleador	5	12,1%	Reparativa
Préstamos en dinero del empleador al trabajador por concepto de salud	4	9,8%	Reparativa
Bonos por trabajos riesgosos	4	9,8%	Ambas
Aporte del empleador para la contratación de seguros o convenios adicionales por concepto de salud	3	7,3%	Preventiva
Aporte en dinero del empleador para actividades recreativas y/o deportivas	3	7,3%	Preventiva
Atención médica a personal en la misma empresa	3	7,3%	Ambas
Permiso a trabajadores para ausentarse de lugar de trabajo para la realización de chequeos y exámenes médicos fuera de la empresa no contemplados en ley 16.744	2	4,9%	Ambas

Existen otras 7 cláusulas que aparecen sólo una vez, representando cada una de ellas un 2,4% del total de la tipificación B06.

Las principales conclusiones preliminares que se pueden trazar con estos resultados son:

- A pesar que la dimensión B (que incluye cláusulas más allá de las establecidas en la legislación) es mayoritaria en la submuestra de IC que incluyen cláusulas de SST, la tipificación que más se repite es A10 que corresponde a la obligación que recae en el empleador acerca del otorgamiento de equipos e implementos de protección personal para los trabajadores, tal como indica el art. 68 de la Ley 16.744.
- A10 tiene 203 apariciones de un total de 219 de toda la dimensión A. Ello equivale al 94% de esa dimensión contra un 7% del resto de las tipificaciones. En consecuencia, es posible sostener que el 94% de los instrumentos que incluyen cláusulas exigidas en la legislación refieren particularmente al uso de elementos de protección personal. Dicho de otro modo, prácticamente se está aludiendo a la tipificación A10 (ver siguiente gráfico).

Gráfico 16: Distribución de tipificaciones de la dimensión A de la matriz



- Al mismo tiempo, A10 está presente en un 75,5% de la submuestra a nivel nacional, superando en 26,4% a la siguiente tipificación con más apariciones que corresponde a B05 (49,1%) que dice relación con el establecimiento de beneficios económicos complementarios otorgados por la empresa que derivan de licencias médicas de los trabajadores no pagadas por el organismo de salud común correspondiente (Fonasa o Isapre).
- Desde la segunda a la sexta tipificación con más apariciones corresponden a la dimensión B. Esto va en consonancia con las conclusiones obtenidas en la primera arista. Todas ellas suman 306 apariciones de un total de 309 de toda la dimensión B, lo que equivale al 99% de esa dimensión. Lo anterior debe complementarse con los resultados obtenidos en la primera arista de análisis de profundidad (medición de IC según dimensión a los que pertenecen sus cláusulas), pues si sólo se considerara esta conclusión se llegaría a un falso resultado: suponer que en toda la muestra sólo predominan las cláusulas que van más allá de lo exigido por la ley.
- Considerando que la tipificación A10 es una reproducción de lo que la normativa legal vigente exige respecto a las obligaciones del empleador, cabe destacar que su naturaleza es preventiva puesto que la entrega de ropas y equipos de protección personal va en la dirección de anteponerse o evitar la ocurrencia de accidentes en el lugar de trabajo. Sin embargo, las tipificaciones más representativas de la dimensión B son de carácter reparativo, pues ambas se hacen efectivas una vez ocurrido el accidente en el lugar de trabajo o en el trayecto desde o hacia el mismo, según sea lo estipulado en el IC. Lo anterior se explica porque ambas tipificaciones atañen beneficios económicos para el trabajador en la forma de reembolsos por licencias médicas no cubiertas por el sistema de salud común o de la ley 16.744 (B05), o bien al alero de fondos de bienestar o pagos complementarios con cargo al empleador y el trabajador, a través de seguros colectivos con el objetivo de dar cobertura a temas de SST (B01). Ambas tipificaciones suman 237 apariciones, equivalente al 88% de toda la submuestra.
- La tipificación de la dimensión B de carácter preventivo más repetida es B06. Esto porque las cláusulas que más se repiten al interior de esta tipificación son de naturaleza

preventiva (realización de exámenes preventivos de salud a costo del empleador en centros médicos internos o externos; aporte del empleador para la contratación de seguros o convenios adicionales por concepto de salud; aporte en dinero del empleador para actividades recreativas y/o deportivas; entre otros).

- Las únicas dos tipificaciones con presencia en todas las regiones del país son A10 y B05. Son precisamente las tipificaciones que más se repiten en toda la submuestra (primer y segundo lugar, respectivamente).
- Por lo tanto, en esta segunda arista para medir la profundidad de los IC consistente en cuantificar las tipificaciones de toda la submuestra según dimensión, se puede razonar *grosso modo* que predominan contenidos que reproducen la normativa legal vigente, aunque su naturaleza es preventiva; no obstante, es seguida por tipificaciones que reflejan negociaciones colectivas que superan tal normativa pero que son eminentemente reparativas. En este escenario, las tipificaciones que representan un avance o alternativa a la ley (dimensión B) y cuya naturaleza es de carácter preventiva, son más bien escasas que predominantes en la submuestra de IC que sí incluyen cláusulas de SST.

#### 6.1.4 Conclusiones preliminares información secundaria

Al hacer una caracterización de los 320 instrumentos colectivos analizables contenidos en toda la muestra proporcionada por la Dirección del Trabajo para efectos de este estudio, se puede sostener que la mayoría de ellos corresponden a contratos colectivos (66,6%) que iniciaron su entrada en vigencia durante el año 2015 (91,6%) y cuyo periodo de vigencia se reparte casi en parte iguales entre los que duran 2 años (36,9%) y 3 años (35,6%).

También es posible afirmar que en un 84% de los instrumentos colectivos sí se incluyen cláusulas de SST contenidas en algunas de las dos dimensiones de la matriz de tipificaciones, una tendencia que se repite prácticamente en todas las regiones del país, con la sola excepción de Aysén y Arica-Parinacota, donde la proporción de instrumentos que sí incluyen cláusulas de SST representan el 50% de la muestra regional. En esta submuestra, la caracterización general de los instrumentos indica que mayoritariamente constituyen contratos colectivos (65,8%) con un periodo de vigencia muy similar entre aquellos cuya validez es de 2 años (38%) y 3 años (36%).

Respecto al análisis del contenido de las cláusulas de SST de esta submuestra, que tiene como objetivo identificar el nivel de profundidad de las mismas en relación a la legislación chilena vigente que atañe a la salud y la seguridad en el trabajo, para poder establecer si son meras reproducciones de esta legislación (dimensión A) o bien son una alternativa o un avance sobre esta (dimensión B), cabe destacar que se realizó desde dos aristas.

La primera arista indaga sobre la profundidad de las cláusulas en función de la dimensión a la que pertenecen. Aquí se distingue una primacía de instrumentos que incluyen artículos de ambas dimensiones (48%), una tendencia que se repite en casi todas las regiones del país con la excepción de Valparaíso, O'Higgins, Araucanía y Magallanes. Ahora bien, si se realiza la suma de instrumentos que incluyen cláusulas de ambas dimensiones con aquellos que sólo tienen artículos de la dimensión B se obtiene una presencia de 72%, lo que supera por bastante a la dimensión A. Esto permite sustentar la tesis de que la mayoría de los instrumentos son resultado de negociaciones colectivas que, en términos generales, superan o avanzan más allá de lo establecido por la ley en temas de SST. La única región donde esta tendencia no se da es en la Araucanía, pues allí sigue siendo mayoría la proporción de instrumentos eminentemente de la dimensión A (60%).

La segunda arista inquiere sobre la profundidad de las cláusulas atendiendo a la cantidad de veces que se repiten las tipificaciones en la submuestra. De un total de 524 apariciones de cláusulas sobre SST, 219 corresponden a la dimensión A (42%) y 307 a la dimensión B (58%), vale decir, la mayoría de los contratos incluyen artículos que van más allá de lo exigido por la normativa legal vigente. Sin embargo, por lejos la tipificación que más se repite es la A10, es decir, una que corresponde a la dimensión que reproduce esta legislación. A10 (que representa el 94% de toda la dimensión A) dice relación con la obligación que recae en el empleador acerca del otorgamiento de equipos e implementos de protección personal para los trabajadores, tal como indica el art. 68 de la Ley 16.744. Posteriormente, las tipificaciones más relevantes que siguen en orden de repetición son B05 y B01, ambas pertenecientes a la dimensión B y de naturalezas más bien reparativas, pues se activan una vez que el trabajador ha sufrido un accidente o ya ha tenido que acudir a los servicios del plan de salud común (Fonasa o Isapre). Estas dos tipificaciones suman 237 apariciones, lo que representa el 88% de toda la dimensión B.

Con estas conclusiones se cumple en parte el supuesto indicado en el punto 4.4 Hipótesis (página 11) de este estudio, el cual señala que *las temáticas de seguridad y salud en el trabajo no son abordadas en la mayoría de las negociaciones colectivas que se realizan en Chile, y que aquellas*

*organizaciones sindicales que sí las incorporan, lo hacen en términos de reforzar la normativa vigente perdiendo la oportunidad de avanzar por sobre ésta.* La primera parte del supuesto debe descartarse de plano, mientras que la segunda debe considerarse teniendo en cuenta que efectivamente la tipificación más reiterada es un reforzamiento de la ley (A10), pero sin desconocer que también existen dos tipificaciones que no están reguladas por la legislación, aunque sean reparativas y no preventivas.

## 6.2 Análisis de discurso de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales y actores clave

Los objetivos que se buscan con esta acción son, primero, conocer los factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de los dirigentes sindicales en el marco de sus respectivas negociaciones colectivas, y además averiguar, desde los relatos de los propios dirigentes sindicales, si el rol que cumplen los empleadores, los CPHS, las mutuales y el Estado (a través de sus principales organizaciones competentes) influyen en la inclusión de temáticas de SST en la negociación colectiva de los sindicatos en Chile.

### 6.2.1 Factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en la negociación colectiva

Son diversos los motivos que los dirigentes sindicales esgrimen para abordar la exclusión o la inclusión de temas sobre SST en el contexto de sus negociaciones colectivas.

En el primer caso, se señaló que los aspectos de higiene y seguridad industrial son derechos innegociables en el sentido que están resguardados por la legislación. Vale decir, desde una mirada puramente legalista, resulta redundante volcar esfuerzos en el proceso de negociación colectiva en aquellos temas que la ley ya asegura como derecho para los trabajadores. En este sentido, un dirigente sostuvo:

***“Yo creo que son innecesarios porque los aspectos de higiene y seguridad industrial son innegociables, no son negociables. Por ejemplo, la entrega de implementos de seguridad, la ley 16.744 dice que es obligatorio, todo tipo de prevención. La empresa, al estar afiliada a una mutual, el Estado mismo la fiscaliza y no es necesario que eso se incorpore [en la negociación colectiva]. Lo que sí debe haber es que el movimiento sindical logre espacios en los comités paritarios. Es más, nosotros tenemos orientaciones concretas al respecto”.***

Este representa ciertamente un caso de estrategia político-sindical por cuanto se infiere que el sindicato hará valer el conjunto del cuerpo legal sobre temas de SST y, al mismo tiempo, se usará la instancia del CPHS para reforzar esa misma legislación.

En otro caso, el dirigente indica que los contenidos de SST son abordados en los contratos individuales de trabajo para enfocar la negociación colectiva en los temas más apremiantes en la relación con su empleador: ***“Se dio una situación difícil algún tiempo atrás con despidos de trabajadores, entonces en el contrato colectivo dejamos algunos temas de la salida y de indemnizaciones, fundamentalmente. Pero en el contrato individual sí hay temas de esa naturaleza”.*** Al comentar que en los contratos individuales se aseguran cláusulas de SST, el dirigente deja entrever que este no es un tema que escape del interés de su sindicato.

Finalmente, otro dirigente expone que ***“La empresa no quiere negociar ningún tema porque según ellos, administrativamente, no pueden discriminar entre la gente que está en un sindicato con los que no están en un sindicato para dar beneficios”.*** Esto, bajo la óptica del dirigente sindical, resulta de la desacreditación que el empleador imprime a la actividad sindical al negarle la posibilidad de extender demasiado los temas para negociar colectivamente, y deja en evidencia la práctica de homologar los escasos beneficios que se pactan con el sindicato con aquellos trabajadores que no están sindicalizados.

Con todo, varios dirigentes apuntan al hecho de que incluir temas de salud y seguridad en la negociación colectiva aporta en mejorar las condiciones generales del lugar de trabajo, permite

superar la legislación vigente en esta materia y resulta fundamental para optimizar el área psicosocial del trabajador. En lo que atañe a este punto, un dirigente explicó:

***“Se van cambiando [los nombres de las cláusulas en cada negociación colectiva], se le va cambiando de nombre porque, por ejemplo, (...) está el desarrollo de las personas y aquí nosotros le pusimos (...) ‘evolución y desarrollo del personal’, en otro le ponemos algo como ‘sistema organizacional’, o sea, le vamos cambiando el nombre como para llegar a lo mismo del reconocimiento de las personas”.***

Otro dirigente resaltó en que la mantención de “condiciones agradables” en el lugar de trabajo se traducen en una relación laboral armónica que, a la postre, robustece la dignidad del propio trabajador. El mismo remata: ***“Paralelo a los beneficios económicos, nosotros queremos construir clima y relaciones laborales que estén sustentados en el respeto y la dignidad de los trabajadores, no solamente en el cuidado físico, sino que también en la salud emocional”.***

No obstante, los temas psicosociales señalados anteriormente por estos dirigentes sindicales son más bien excepcionales y no constituyen un tema primordial al momento de abordar los contenidos de SST por los demás sindicatos, a pesar de que varios de ellos lo consideran un óptimo. Por el contrario, como norma general, los dirigentes entrevistados –cuyos instrumentos colectivos poseen cláusulas de SST— exponen que sobre estas materias no avanzan más allá de la legislación; y si lo hacen, en su mayoría es excediéndola en beneficios de carácter más bien reparativos, tales como el otorgamiento de servicios complementarios de salud, establecimientos de fondos de bienestar financiados bipartitamente y el pago de licencias médicas, entre otros. Esta tendencia se condice con los resultados obtenidos en el primer apartado de esta investigación en donde se demostró que la mayoría de los sindicatos negocia cláusulas de SST ya contenidas en la legislación, específicamente la relacionada con la obligación del empleador de proporcionar gratuitamente equipamiento de protección personal, ropas y/o uniformes de trabajo, o bien incluye cláusulas de las tipificaciones B01 y B05 que se caracterizan por ser de carácter eminentemente reparativas. Frente a esto un dirigente manifestó:

***“En cuanto al convenio colectivo, estaba estipulado que los trabajadores tienen que contar con todos los artículos de uniformes (...) y condiciones ergonómicas para el funcionamiento de su labor. Ahora, eso si bien está registrado en el convenio, también está estipulado por la ley, entonces nadie podría hablar de que el convenio ha ido más allá de la ley o ha generado mayores beneficios por la sola discusión del diálogo en la negociación colectiva”.***

Otro dirigente comentó:

***“Hemos ido incorporando, por ejemplo, buzos térmicos, por las bajas temperaturas que hay en el invierno; hemos ido cambiando la calidad de los EPP, nos hemos metido bastante en el tema de lo que dice el decreto supremo 594 en las distintas partes, en todo lo que significa”.***

A lo anterior resulta relevante sumar otro dato importante: todos los entrevistados confirman una tendencia también manifiesta en el análisis cuantitativo, a saber, la nula presencia de cláusulas relacionadas con la prevención de enfermedades profesionales. Esto porque no se visualiza como un tema relevante en la cotidianidad de los trabajos de los entrevistados, básicamente porque no se han contabilizado casos de trabajadores con enfermedades derivadas del trabajo que realizan producto de la naturaleza misma de la actividad económica a la que pertenece. Frente a esto, un entrevistado reveló:

***“Yo en lo personal no he visto ni por televisión ni en alguna parte, que haya salido registrado alguna enfermedad profesional que esté directamente relacionada con el trabajo de nosotros. A***

***lo mejor es por desconocimiento, no sé, pero no lo abordamos, porque ninguno de los trabajadores, en el minuto en que nosotros creamos el petitorio inicial, se vio en la necesidad de ponerlo”.***

Con todo, algunos dirigentes indicaron que para el tratamiento de las enfermedades profesionales basta la legislación, por consiguiente, no se aborda en la negociación colectiva.

Hasta aquí se ha expuesto lo que algunos entrevistados en concreto declaran negociar colectivamente. Sin embargo, para desprender otros factores que eventualmente pueden influir en la inclusión u omisión de temas de SST en la instancia de la negociación colectiva, resulta necesario averiguar las apreciaciones de los mismos dirigentes en torno a tres cuestiones: en primer lugar, los temas que ellos mismos consideran son relevantes al momento de enfrentar una negociación colectiva; en segundo lugar, los efectos provocados por los instrumentos colectivos resultantes tanto en sus empleadores como en los mismos socios afiliados; y por último, los temas de SST abordados por el sindicato fuera de la negociación colectiva con su contraparte (empleador) y los CPHS. Todo lo anterior en el marco de los márgenes que ofrece la técnica de entrevista semiestructurada que se aplicó a los dirigentes sindicales (las preguntas dirigidas no siempre dan espacio para respuestas completamente abiertas).

En el primer punto, poco más de la mitad de los entrevistados coincide en que los aspectos de SST son un tema que los sindicatos deben priorizar al momento de negociar colectivamente.. En segundo lugar, el tema más priorizado es la obtención de beneficios económicos. Particularmente aquí, un dirigente es taxativo en señalar que ***“el sindicato, su origen, su razón de existir es ganar plata para los trabajadores, que los trabajadores tengan más, que repartan la riqueza, que repartan la torta”.***

En el segundo punto, cabe destacar que la mayoría de los entrevistados indicó que sus empleadores han tenido buena disposición para negociar temas de SST, apuntando a un cambio cultural en el comportamiento de estos en tanto conciben como una “inversión” el bienestar de los trabajadores, la cual puede conllevar una mejora en el clima laboral y en la productividad de la empresa. Sin embargo, aunque en una proporción menor, algunos dirigentes indicaron que sus empleadores no se allanan a discutir sobre SST porque consideran que invertir en ello genera costos para la empresa: ***“Todo aquello que signifique un costo, todo lo que signifique un costo, para ellos es complicado”***

Por su parte, si bien los trabajadores socios de los sindicatos valoran positivamente los beneficios en prevención, higiene y salud conseguidos en las negociaciones colectivas, estos temas no son su prioridad. Tal como indicó un dirigente:

***“Los trabajadores siempre están pensando en la plata, siempre. Tú le hablas temas de seguridad u otro tipo de beneficios (...) pero el fuerte de ellos es la plata (...) tangible ‘ahora ya’ (...) uno como dirigente tiene la obligación de guiarlos que quizá la plata no es lo más importante ahora, sino que los beneficios que estén a largo plazo escritos en el contrato colectivo”.***

Otro dirigente especificó:

***“Lo que los trabajadores esperan con ansias, no podemos decir que no es así, son buenos reajustes reales de remuneración que aseguren mejorar su base de cálculo y su aporte a las leyes sociales”***

Finalmente, en el tercer punto es posible advertir que fuera del contexto de la negociación colectiva, algunos sindicatos sí abordan los temas relacionados con la SST, principalmente en reuniones periódicas u ocasionales con la empresa, con otros sindicatos, en las reuniones con los

socios afiliados y, en menor medida, con el CPHS.

### **Rol de los actores relacionados a las temáticas de SST desde la mirada de los sindicatos**

Los principales actores relacionados a los sindicatos y que conciernen a las temáticas de SST identificados en esta investigación son los empleadores, los CPHS, las mutuales y el Estado.

Al individualizar el rol que juegan los empleadores, los entrevistados entregan una multiplicidad de respuestas que dificultan realizar una apreciación generalizada. Al parecer la especificidad de la realidad de cada sindicato prevalece en vez de una mirada común, sin embargo, es posible distinguir una percepción más bien negativa respecto de la responsabilidad que cae en el empleador en cuanto a la prevención y el resguardo de la seguridad y la higiene en los lugares de trabajo. En este orden de cosas, la única mirada medianamente convergente que los dirigentes plantean dice relación con el tratamiento negligente de los empleadores que atañe a la prevención de enfermedades profesionales. Entre los motivos de esta situación se resaltan varios: intencionalidad, desconocimiento y ahorro económico, entre otros. Un dirigente comentó: ***“Creo que los empleadores para lo único que están es para generar lucas, generar ganancias; yo no quiero decir que todas las empresas o todas las compañías estén en esto, pero (...) creo que las empresas también están en desconocimiento [de las enfermedades profesionales]”***.

Por otra parte y considerando que la ley 16.744 es uno de los recursos legales más importante en relación al tratamiento de temáticas relacionadas a la SST en Chile, toda vez que regula la administración del seguro contra accidentes de trayecto, del trabajo y de enfermedades profesionales, y además reglamenta la conformación y atribuciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, la visión de los dirigentes sindicales entrevistados respecto de esta ley es que, si bien genera un bajo o nulo impacto en la prevención de accidentes, es una buena instancia para reparar las consecuencias de los mismos. En relación a esto, un dirigente señaló:

***“No sé [si la ley se destacó] tanto [por] la calidad, pero apuntaba fundamentalmente no tanto a la prevención si no que apuntaba a dar una respuesta frente al hecho, por ejemplo, frente a la muerte o frente al accidente. Indudablemente desde ese punto de vista ha servido, pero desde el punto de vista preventivo ha dejado mucho que desear”***

Otro dijo que ***“Los aspectos más relevantes sin duda es lo que significa [esta ley] y la cobertura en caso de accidentes que tienen los trabajadores en torno a la cuestión reactiva, más que preventiva”***.

Precisamente sobre este punto, una autoridad de gobierno indicó:

***“Quizás el aspecto débil tiene que ver con esta condición de seguro, es decir, a lo que va y apunta es a componer o resolver una situación de siniestro y, por lo tanto, es una ley que más que nada busca resolver el problema una vez que se ha producido el evento. Lo que tenemos que buscar en esta ley, y esa es una de las falencias, es que tenga un mayor componente de prevención, de anticipar o de eliminar el factor de riesgo laboral que puede provocar el accidente y, en particular, la enfermedad profesional”***.

Incluso esta idea es reforzada por un representante de una mutual entrevistada: ***“La ley 16.744 tiene un foco súper claro en la protección de los trabajadores, no en la prevención de los accidentes”***.

Respecto a su cobertura, se destaca la idea que desprotege a los trabajadores temporales e

independientes (o por cuenta propia). Un dirigente sostuvo:

***“Aquí yo puedo [decir] con una afirmación clara: todos estos sectores desregulados de la economía no tienen acceso a esta ley, y son trabajadores chilenos, por ejemplo, ¿hoy día quién tiene acceso a la ley del punto de vista de los trabajadores? Los trabajadores que tienen contrato, los que son asalariados, ellos tienen acceso a esta ley, pero hoy día son 2 millones de chilenos que también producen riqueza que están por cuenta propia, ellos no tienen acceso. Hay que abrir esta ley al acceso universal de todo aquel que trabaje”.***

Subyace aquí un principio de solidaridad por parte de los dirigentes, ya que, si bien en el sector de los trabajadores temporales e informales la tasa de sindicalización es baja, apuntan a incluirlos entre los beneficiarios de este seguro.

Otro punto interesante resulta la mirada que algunos dirigentes realizan al señalar que esta ley les permite ocupar cupos en los CPHS. ***“...el hecho que exista la opinión del trabajador representado en los comités paritarios es positivo porque, por último, se habla de los temas, aunque no se resuelvan, están presentes”.*** Más adelante se verá con mayor profundidad la mirada que los dirigentes sindicales por zona tienen de los comités paritarios, en una clara señal de la consideración que le otorgan a esta organización.

Hasta el momento se advierte que hay una mirada positiva en cuanto a que la ley crea un seguro que en términos reparativos ha sido beneficioso para los trabajadores, en tanto atiende los accidentes y las enfermedades profesionales por entidades especializadas en su tratamiento (mutuales e ISL) pero que no genera actividades para fomentar la prevención de los mismos. Por lo mismo resulta muy sensible para los dirigentes el hecho de que ese beneficio se vea vulnerado por malas prácticas de los empleadores al no notificar los accidentes ocurridos con ocasión o por causa del trabajo a las mutuales para la futura atención del trabajador afectado. En función de lo mismo los entrevistados realizan una crítica en relación a los “incentivos perversos” que esta ley genera en relación a la forma de administrar el seguro por parte de las mutuales, toda vez que el aumento de la siniestralidad en la empresa conlleva un incremento en el pago de la cotización del seguro.

En general los demás actores entrevistados (exceptuando los sindicatos por zonas) reafirman la idea de que esta es una buena ley en general porque logró su objetivo de origen que era reducir la accidentabilidad, sin embargo, requiere actualizaciones a la realidad laboral de hoy en día. Un actor clave así lo recalca:

***“siendo del año 69, estamos hablando de un sistema productivo en Chile completamente distinto donde el Estado tenía una prevalencia en su rol productor y hoy día claramente la matriz productiva del país, el marco de relaciones laborales es sumamente distinto y, por lo tanto, en esta ley de alguna manera hay cosas que es necesario modificar y actualizar”.***

Las mutuales juegan un rol fundamental al ser administradoras del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Respecto de ese rol los dirigentes sindicales en su conjunto tienen una visión predominantemente negativa de su gestión en cuanto son percibidas como una organización que privilegia la rentabilidad económica por sobre una adecuada atención a los trabajadores, reflejado en su apertura al mercado al expandir la cobertura de prestación a pacientes particulares. Con ello, arguyen los entrevistados, ***“la mutual se convirtió en una empresa, entonces más que atender a los intereses de la empresa o de los trabajadores y trabajadoras atienden a sus intereses propios”.***

Así las cosas, al consultarles sobre el debate existente en torno al interés de las mutuales, resultó

casi unánime la opción que pone al empleador como el beneficiado con sus resoluciones al momento de evaluar accidentes y enfermedades profesionales.

En relación a esto, surge la opinión de la que las mutuales son “juez y parte” en el contexto de que serían ellas mismas las encargadas de evaluar y realizar la prestación del servicio redundando en lo expuesto anteriormente. Esta mirada se fundamenta en la idea de que **“pro empresas son las mutuales (...) Tú como cliente -voy a tratar de explicarlo de la mejor manera- o yo como cliente, busco al mejor proveedor y al que más me convenga y al que más cuide mis intereses y eso es un hecho de la causa, o sea eso está ahí”**.

Se infiere entonces que, frente a este escenario de desconfianza, la figura de un Estado más fuerte en la administración de las mutuales aparece como una posible solución frente a este diagnóstico. Por eso los entrevistados aluden en su mayoría a una mutualidad administrada de manera estatal o mixta, descartando de plano la opción de permitir el lucro en la misma. Al mismo tiempo, insinúan que este sistema debe realizar prestaciones dedicadas exclusivamente a los trabajadores y no abierta al público en general como ocurre actualmente, además de que existan otras entidades que permitan tener una segunda opinión sobre los diagnósticos entregados.

A pesar de la visión eminentemente negativa respecto a la gestión de la mutualidad, destaca un reconocimiento a la calidad del servicio entregado una vez logran acceder a él, pero solo al nivel de accidente y no así en cuanto al tratamiento y seguimiento de una enfermedad profesional. Esto en el contexto en que, además, consideran que existe una tramitación excesiva para acoger las enfermedades profesionales evidenciada en una práctica de subdiagnóstico y subregistro de las mismas.

**“Como atención de emergencia, perfecto. Pero atención de enfermedad profesional tratan realmente de sacarse el pillo, de demostrar que no hay enfermedad profesional. Uno tiene que hacer todo, un trabajo de llevar otros informes médicos de otras instituciones para que recién sea acogida, y aun así termina uno en la SUSESO uno, dos años esperando la resolución final que no debiera ser porque se supone que [la mutual] es para ver enfermedades profesionales también”**.

Lo anterior lo refuerza un Diputado del Congreso Nacional:

**“Hoy en día para que se defina qué es una enfermedad profesional es muy difícil. A contraposición (...) del accidente laboral, el ochenta y tanto por ciento, el noventa y tanto por ciento son fácil de corroborar, en cambio las enfermedades laborales es totalmente lo contrario”**.

En función de lo mismo, a la hora de realizar propuestas para mejorar el sistema de mutuales, los sindicatos enfatizan en la idea de que estas “no sean juez y parte” y que su prestación sea dedicada exclusivamente a los trabajadores y no complementada con particulares. Un dirigente sindical propone:

**“Las mutualidades no pueden ser juez y parte, tenemos que tener un ente, por lo menos nosotros como trabajadores, ya sea un fiscalizador, tener un staff de médicos que nos puedan a nosotros también catalogar algunas enfermedades profesionales, que por lo menos puedan discutir, porque nosotros como trabajadores entrar a discutir con un doctor, yo creo que no se da la pelea por ese lado”**.

Por lo pronto, y en el ámbito del lugar de trabajo, la mayoría de los dirigentes indican que realizan propuestas de prevención de riesgos al empleador para reducir el peligro de ocurrencia de accidentes con ocasión del trabajo. Dependiendo del rubro económico, estos van desde

simulacros de evacuación ante la ocurrencia de siniestros, capacitaciones preventivas, condiciones seguras de trayecto (en faenas lejanas), la sugerencia de expandir la dotación de prevenicionistas de riesgos en la empresa y mejoramiento de las instalaciones. Comentan que no siempre la respuesta del empleador es favorable a tales propuestas, ya sea porque este no se allana a profundizar en esta área, porque no desea incurrir en gastos económicos o simplemente no entrega motivos para la negativa. También existen casos en que no se realizan propuestas porque el lugar de trabajo es seguro y limpio, o porque los departamentos de prevención de riesgos y los comités paritarios son eficientes en su labor.

En cuanto a la visión de los CPHS, en general los dirigentes destacan la percepción de insuficiencia en su gestión. En algunas experiencias admiten que incluso no existe comunicación organizacional entre su sindicato y el comité, y en otras convienen en que en la práctica lo reemplazan en su establecimiento al ser ellos quienes realizan su labor (asesorar trabajadores; vigilar el cumplimiento de medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar los accidentes; e indicar la adopción de medidas de higiene y seguridad). Por lo mismo, los sindicatos creen que los CPHS solo “se constituyen para cumplir la ley”, y que su debilidad es el bajo nivel de autonomía que tienen respecto del empleador: ***“En la empresa el comité paritario es un ente que está ahí porque la ley lo establece, pero no tiene ninguna injerencia, o sea no tienen peso las medidas que toma un comité paritario”***. Respecto de la baja autonomía, los dirigentes refuerzan la tesis de los fueros como una posible solución a este problema:

***“En el comité paritario es una sola persona la que tiene el fuero, entonces yo creo que también puede ser que le falta ese. Por ejemplo, que fueran dos personas que tengan el fuero, tendrían más fuerza. Los otros a lo mejor tienen que quedarse callados. Si no tienen fuero, no le importaría [al empleador] si le echan mucha bulla. ‘Ahí está su sobre azul’. En cambio, en un sindicato tiene a tres con fuero o cuatro, cinco, no sé cuántos sean, pero todos pueden luchar”***

Precisamente, la noción de “empoderar” al CPHS devela que en ningún caso los dirigentes abogan por eliminarlos o reemplazarlos en los establecimientos. Es más, al consultarles sobre la posibilidad de que los sindicatos suplan a los comités en las empresas, la mayoría de los dirigentes respondió negativamente argumentando, principalmente, que los sindicatos ya tienen muchas responsabilidades, que los CPHS son una entidad especializada en temas de SST, que este tema es un tema que incumbe a ambos. Incluso, algunos manifestaron abiertamente que el comité paritario es una instancia donde los sindicatos deben inmiscuirse directamente para incidir más en las decisiones sobre prevención, salud, seguridad e higiene en el establecimiento, ya sea porque conciben la vida de los trabajadores como responsabilidad de las organizaciones sindicales, o bien porque con ello pueden acceder a las actas del comité y así investigar con más recursos los accidentes por ocasión o a causa del trabajo. En este orden de cosas, los dirigentes concuerdan en que los sindicatos, por su sola presencia, tienen mucho mayor peso que los comités a la hora de enfrentar al empleador para solucionar conflictos, el cual deriva fundamentalmente de sus fueros. Lo anterior les permite “luchar” por sus derechos, tal como manifestó más arriba un dirigente.

Con todo, y a pesar de la debilidad intrínseca que los sindicatos consideran poseen los CPHS, una de las opiniones que más acuerdo cobró fue que ambas organizaciones deben crear estrechas relaciones de coordinación.

Un dirigente sostiene: ***“Tendríamos que tener una comunicación directa y estable (...) podríamos comunicarnos para ver en conjunto y decir que el comité paritario haga esto y nosotros hacemos lo mismo y podemos tener más fuerza para decirle al empleador ‘necesitamos arreglar este cuento’”***.

Esta reflexión también fue compartida unánimemente por todos los CPHS entrevistados. Uno de los integrantes adujo: ***“Bueno, así como con la empresa, [la relación del comité] con el sindicato debería ser de la mano. O sea, los intereses, los objetivos tienen que ser comunes”.***

Por último, en cuanto al rol del Estado, los dirigentes coinciden en su mayoría en un mismo criterio: la administración de las mutuales debería ser estatal o mixta, incluso algunos manifestaron que debería ser tripartita. Vale decir, lo anterior apela a una presencia total o parcial del Estado en esta materia. Por el contrario, las propias autoridades gubernamentales y legislativas, al igual que las actuales administradoras, no adscriben a esta opción, por cuanto privilegian el statu quo o bien el establecimiento de un sistema mixto.

Consultados sobre la relevancia de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST), casi la mitad reconoció no estar al tanto, y poco más de un cuarto dijo haber participado en los diálogos sociales relacionados a la misma. De estos, todos valoraron el hecho que la PNSST tuviera carácter tripartito, misma apreciación que realizaron las autoridades de gobierno consultadas. Asimismo, convergen en que los sindicatos deben participar en su elaboración al menos con un alcance consultivo, en cuanto son conocedores directos de la realidad laboral de la cual se discute. En esta línea, un dirigente indicó: ***“nosotros sabemos más o menos lo que ocurre en nuestros lugares de trabajo (...) y sabemos qué nos ocurre con nuestro cuerpo cuando nos enfermamos”.***

Este último aspecto permite inferir que los dirigentes en general valoran de manera positiva las instancias de participación con sus contrapartes, por el hecho de reconocerse como los actores legítimos para representar las problemáticas con las que conviven los trabajadores.

El rol “fundamental” que cumplen los sindicatos en esta área no solo es destacado por los dirigentes, sino que también por los demás actores clave. Un legislador dijo:

***“Los sindicatos son la voz de los trabajadores, entonces yo creo que es importante que ellos, por lo menos sean parte de la discusión ojalá pre legislativa”.***

Por su parte, un entrevistado de una administradora del seguro social de la ley 16.744 indicó:

***“El gobierno ha dado una señal relevante respecto de que lo que cree y siente que debieran jugar los sindicatos en el mundo laboral, tiene que ver con que el gobierno reconoce que los sindicatos son una instancia de sostén de la democracia, y también un espacio legítimo de cómo avanza el país en un desarrollo que sea más igualitario, pero eso supone también una tremenda responsabilidad por parte de los dirigentes de asumir estos temas, hay que estudiar, hay que prepararse”.***

## 6.2.2 Conclusiones preliminares información primaria

La sistematización de las opiniones de los dirigentes sindicales y los actores clave que fueron recopiladas a lo largo de toda la ronda de entrevistas, permite obtener algunas certezas, pero al mismo tiempo deja abierta la inquietud respecto de ciertos aspectos.

Atendiendo al tercer objetivo específico de esta investigación, el cual pretende conocer los factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en los instrumentos colectivos por parte de los dirigentes sindicales, en el marco de sus respectivas negociaciones colectivas, es posible establecer que al momento de excluir estas temáticas no existe un mismo criterio. Por una parte, se arguye que esto responde a una estrategia sindical para poner los énfasis en otros temas al momento de negociar, sujetándose entonces de la normativa legal vigente para hacer valer los derechos en materia de SST, al mismo tiempo que se pretende ocupar la instancia del CPHS por miembros de los sindicatos, con el fin de presionar con más fuerza al empleador en la exigencia del cumplimiento de la misma normativa señalada anteriormente. Por otra parte, se explica que estos derechos son estipulados en los contratos individuales de trabajo y, por último, que la disposición del empleador generalmente es nula para sentarse a negociar con el sindicato.

En la otra vereda, resultan más visibles los factores que influyen en la incorporación de temáticas de SST en las negociaciones colectivas. Así, la priorización de beneficios económicos por sobre otra categoría de réditos a la hora de negociar, tanto por parte de los propios sindicatos (mandatarios) como de sus socios afiliados (mandantes), tales como reajustes del sueldo base, reajustabilidad, bonos en general, gratificaciones, aguinaldos y asignaciones, resaltan en desmedro de los contenidos de SST en las negociaciones, a pesar de que los dirigentes le imprimen una alta importancia en el plano de lo declarativo. La sincronía de intereses económicos por parte de dirigentes y socios ciertamente es un factor que relega a un segundo o tercer orden los temas de SST en la negociación colectiva. También incide que la enfermedad profesional no tiene relevancia para los trabajadores, ya sea por desconocimiento de trabajadores afectados, o bien porque consideran que la legislación es suficiente sobre este asunto.

Y si bien algunos empleadores manifiestan, según los dirigentes, que invertir en prevención, higiene, salud y seguridad en el trabajo mejora el clima laboral y la productividad de la misma empresa, existen otros que no se allanan a negociar estos tópicos porque entrañan costos monetarios que no están dispuestos a asumir. Como un efecto dual, aquí se distingue un nuevo factor que apunta tanto como aliciente y como desincentivo para negociar temas de SST.

Por otra parte, el tratamiento de asuntos de SST al interior de la empresa o faena, si bien no es una práctica que los dirigentes declaren como recurrente, sí se da en instancias tales como reuniones periódicas u ocasionales con la empresa, otros sindicatos, los socios afiliados y, en mucha menor medida, con el CPHS. La periodicidad de este factor puede ser un elemento que promueve el traspaso de la discusión al ámbito de la negociación colectiva.

Ahora bien, la atención al cuarto objetivo específico se torna un poco más compleja. Aquel busca indagar, desde los relatos de los propios dirigentes sindicales, si los roles que cumplen los empleadores, los CPHS, las mutuales y el Estado influyen en la inclusión de temáticas de SST en la negociación colectiva de los sindicatos. En función de lo anterior, se puede afirmar que la principal crítica a los empleadores apunta a su desidia por abordar las enfermedades profesionales, tanto en el marco de la negociación colectiva como en la prevención de las mismas en el lugar de trabajo. Se genera aquí entonces un círculo vicioso ya que, por una parte, se halla la figura del

empleador que no innova en su comportamiento desinteresado con las enfermedades profesionales y, por otra, la figura de los trabajadores y las organizaciones sindicales que no logran priorizarlo como un tema relevante entre sus mismas redes de afiliados.

La ley que norma el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (N° 16.744) es evaluada como buena en reparación, pero deficiente en la prevención, apreciación que es compartida por los demás actores clave, incluso los mismos administradores, a saber, las mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral. Precisamente, sobre el rol de mutuales, los dirigentes señalan que desde su germen hasta el día de hoy se ha desvirtuado, porque giró su acción al privilegiar la rentabilidad económica por sobre una adecuada atención a los trabajadores que acceden a sus prestaciones, agregando también que realizan una excesiva tramitación para acreditar y hacer seguimiento a las enfermedades profesionales, situación que se manifestaría en una práctica de subdiagnóstico y subregistro de accidentes y enfermedades profesionales. Probablemente esta apreciación influye en la decisión de algunos sindicatos de proponer medidas de prevención de riesgos en sus lugares de trabajo, sin embargo, esa iniciativa no se ve siempre traspasada a la negociación colectiva. Aquí, más que el rol propio de la mutual, parece ser el empleador el detractor de un avance más profundo en lo que atañe a políticas de prevención consagradas en un instrumento colectivo.

Quizás en lo anterior radica gran parte del interés de los dirigentes por establecer relaciones estrechas y de trabajo mancomunado con los CPHS, a pesar de la mirada crítica que prevalece sobre estos toda vez que son considerados ineficientes por su poca autonomía frente al empleador. Algunos dirigentes, incluso, recalcan la idea de que los directores del sindicato deben integrar los comités paritarios. Probablemente la ausencia de cláusulas de SST en los instrumentos colectivos de aquellos sindicatos pueda tener relación con la estrategia de canalizar a través del CPHS estas problemáticas.

Por último, varios dirigentes admitieron no conocer la propuesta de PNSST que se propone desde el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, entre aquellos que sí la conocen, destacan como principal valor su carácter tripartito, poniendo el acento en que la participación directa de los sindicatos imprime legitimidad a cualquier discusión que aborde las condiciones laborales, pues ellos hacen carne los sentires de los trabajadores en cualquier instancia. Asimismo, dicha valoración deja al descubierto el interés de los dirigentes sobre los asuntos relacionados con la SST, sin embargo, aún resulta prematuro conjeturar si esto resultará en un estímulo para incluir estas materias en las negociaciones colectivas.

Por lo tanto, englobando todas estas aseveraciones obtenidas del análisis de discurso de los dirigentes sindicales, y al contrastarlas con las apreciaciones de los otros actores clave inherentes al mundo de la salud y la seguridad en el trabajo consultados en esta investigación, resulta viable indicar que los sindicatos entrevistados sí le otorgan importancia a estas materias dentro del contexto de la cotidianidad de sus trabajos. Esto se ve concretado especialmente en el hecho de considerar que, al momento de negociar colectivamente, los temas de SST representan un tema prioritario, incluso más que los beneficios económicos; al sostener que la SST es un asunto “innegociable” en tanto derecho de los trabajadores; al indicar la importancia y la relevancia que tienen los CPHS al interior de la empresa o faena, incluso, al sostener que los sindicatos deben ocupar esa instancia (cupos de representantes de los trabajadores) como estrategia para controlar más directamente la investigación de los accidentes y las medidas de prevención e higiene en el lugar de trabajo, así como también para exigir con mayor robustez al empleador el cumplimiento de la legislación y las propias medidas señaladas anteriormente; y, por último, al valorar las instancias tripartitas como lo es el diseño de la PNSST. No obstante, es advertible la baja

importancia que los sindicatos, los trabajadores y los empleadores en general le otorgan a la prevención de las enfermedades profesionales y a los riesgos psicolaborales y psicosociales. Salvo pocas excepciones, el tratamiento de estos temas sigue relegándose en su totalidad a las administradoras del seguro social de la ley 16.744 y a las reparticiones estatales asociadas al área laboral.

Ahora bien, en el ámbito de las negociaciones colectivas, resulta preciso recordar que la mayoría de los dirigentes entrevistados pertenece a sindicatos cuyos instrumentos colectivos –en caso de incluir cláusulas de SST– reflejan una realidad muy similar a la revelada en el primer apartado ([ver conclusiones del apartado de análisis cuantitativo](#)), vale decir, en términos de SST no avanzan más allá de la legislación; y si lo hacen, en su mayoría es excediéndola en beneficios de carácter más bien reparativos, tales como el otorgamiento de servicios complementarios de salud, establecimientos de fondos bienestar financiados bipartitamente y el pago de licencias médicas, entre otros. Por consiguiente, se puede afirmar con propiedad que los sindicatos aquí analizados sí le otorgan importancia a las temáticas de SST en sus respectivas negociaciones colectivas. Los factores que posiblemente influyeron para la inclusión de este tipo de cláusulas en sus instrumentos colectivos han sido señalados anteriormente. Estos son la convergencia del interés en SST por parte de los socios afiliados y los dirigentes sindicales, por sobre los meros beneficios económicos; sincronía con empleadores que conciben la SST como una inversión para mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa; la futilidad que conlleva buscar instancias para instalar temas de SST en la empresa fuera de la negociación colectiva; y/o la presencia de CPHS sin autonomía, débiles, negligentes o inexistentes en la empresa.

## 7 Conclusiones

El presente estudio tuvo como propósito identificar la importancia que otorgan los sindicatos a las temáticas de salud y seguridad en el trabajo y los factores que promueven su inclusión en el marco de la negociación colectiva en Chile, para lo cual se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo.

Los resultados permiten establecer que, con la muestra representativa de instrumentos colectivos a nivel nacional, el 84% de estos incluye al menos algún tipo de cláusula de SST. Examinando con mayor minuciosidad, se advierte no obstante que la profundidad de la mayoría de las cláusulas corresponde a una reproducción de lo ya establecido por ley, específicamente lo relacionado con la obligación que recae en el empleador acerca del otorgamiento de equipos e implementos de protección personal para los trabajadores, tal como indica el art. 68 de la Ley 16.744. Posteriormente, las tipificaciones más relevantes que siguen son de naturaleza eminentemente reparativas, pues se activan una vez que el trabajador ha sufrido un accidente o ya ha tenido que acudir a los servicios del plan de salud común (Fonasa o Isapre). Esto se condice con otro hallazgo obtenido en las entrevistas a dirigentes sindicales a nivel nacional: si bien declaran que la SST es uno de los temas más importantes al momento de negociar colectivamente, en lo concreto la prioridad se centra en la obtención de beneficios económicos mediatos e inmediatos más que en aspectos de SST. Ello redundante en la exigua profundización que los sindicatos en general le dan a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lo cual se exhibe, por ejemplo, a pesar de la visión crítica de los dirigentes respecto al rol de las administradoras del seguro social de la ley 16.744 respecto a la prevención de las mismas. Cabe destacar aquí además la poca relevancia que los sindicatos le imprimen, salvo contadas excepciones, a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Con todo, varios sostienen que la SST es un asunto “innegociable” en tanto derecho de los trabajadores; imprimen alta importancia y relevancia al rol que tienen los CPHS al interior de la empresa o faena, incluso, señalan que los sindicatos deben ocupar esa instancia (cupos de representantes de los trabajadores) como estrategia para controlar más directamente la investigación de los accidentes y las medidas de prevención e higiene en el lugar de trabajo, así como también para exigir con mayor robustez al empleador el cumplimiento de la legislación y las propias medidas señaladas anteriormente; y, por último, valoran positivamente las instancias tripartitas como lo es el diseño de la PNSST.

Por consiguiente, con estos antecedentes no puede aprobarse la hipótesis que indica que los sindicatos no se interesan por temas de SST al momento de negociar colectivamente con sus empleadores (tampoco al momento de abordar su vida cotidiana en sus respectivos lugares de trabajo). Sí se puede aprobar el supuesto respecto de que las cláusulas negociadas tienden a reforzar la legislación vigente, lo que resulta redundante puesto que, al ser normativa legal, ya representa un derecho inalienable de los trabajadores. No obstante, por desconocimiento de esa legislación o por estrategia negociadora, el solo hecho que un sindicato incluya temas de SST implica que vuelca su atención y su interés en la materia.

La tarea pareciera ser avanzar en profundidad y alcance, según lo que se puede desprender de las reflexiones de los propios entrevistados, especialmente en los casos donde exista convergencia de interés por la SST entre los socios afiliados y los dirigentes sindicales, y que permita sobrepasar los meros beneficios económicos. También cuando se vislumbra sincronía con los empleadores que conciben la SST como una inversión para mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa. Por último, la instancia de coordinación conjunta con los CPHS —sugerida también por los entrevistados de estas entidades—, puede resultar una efectiva herramienta paralela a la

negociación colectiva al momento de salvaguardar las condiciones básicas del trabajo decente.

Esta investigación abordó a nivel nacional el modo en cómo los sindicatos afrontan los temas de SST en las negociaciones colectivas. Se trató con una mirada amplia que aunó a sindicatos de todo tipo, de todos los rubros económicos pero preferentemente de grandes empresas y, en menor medida, de las medianas. Entre los resultados destaca que los sindicatos en su mayoría sí incluyen cláusulas sobre SST, pero también que parte importante de su esfuerzo en salvaguardar la seguridad, higiene y salud en los lugares de trabajo lo hacen –o esperan que se haga– al alero de los órganos competentes para tal efecto: el Comité Paritario. Por lo tanto, con todos estos antecedentes, las sugerencias para avanzar en futuros lineamientos e investigaciones son especificar los análisis por rubro o rama económica, ya que ciertamente cada una presenta distintas realidades laborales y, con ello, diferentes riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. También, a la luz del análisis del discurso de los dirigentes sindicales, investigar más profundamente el rol que juegan los CPHS como órganos bipartitos encargados de velar por la SST. Para ello se sugiere, al igual que el caso anterior, investigar por rubro o rama económica. Por último, en todas las investigaciones futuras resulta muy relevante incluir las opiniones y las visiones de los empleadores y de los organismos administradores de la ley 18.744, así como de todas las autoridades competentes.

## 8 Bibliografía

- Cámara de Diputados. (02 de mayo de 2016). *Política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Ministerio del trabajo y previsión social*. Obtenido de <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=61634&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>
- Contador, P. (2014). Negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. *Congreso nacional de la ACHS*. Santiago. Obtenido de [http://www.confirmaciones.cl/feria/html/32/extras/Congreso\\_ACHS-La\\_Negociacion\\_Colectiva\\_en\\_Chile\\_y\\_la\\_Proteccion\\_de\\_la\\_SST.pdf](http://www.confirmaciones.cl/feria/html/32/extras/Congreso_ACHS-La_Negociacion_Colectiva_en_Chile_y_la_Proteccion_de_la_SST.pdf)
- Dirección del Trabajo. (2015). *Encla 2014. Informe de resultados. Octava encuesta laboral*. Santiago de Chile. Obtenido de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317_recurso_1.pdf)
- Dirección del Trabajo. (2017). *Anuario estadístico 2016*. Santiago. Recuperado el 05 de mayo de 2017, de <http://redatam.dirtrab.cl/binchl/RpWebEngine.exe/Portal>
- Dirección del Trabajo. (26 de octubre de 2016). *Código del Trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo. Recuperado el 2016, de [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-95516_recurso_1.pdf)
- Dirección del Trabajo. (julio de 2017). *DT Educa*. Obtenido de Las organizaciones sindicales de base: <http://www.direcciondeltrabajo.cl/1601/w3-article-99712.html>
- Gerulek, W., & Royer, L. (2002). A producción peligrosa, producción insostenible. *Revista Educación Obrera*, 7-13.
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2004). *Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral*. Madrid: Paraleo Edición S.A.
- Narocki, C., López-Jacob, M., Canaleta, E., Morán, P., & Briso-Montiano, P. (2011). *Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral*. ISTAS.
- OIT. (2016). *C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)
- O'Neil, R. (2002). El sindicalismo, un medio de prevención. *Educación obrera*(126), 14-20. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117514.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117514.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Relaciones laborales y gestión de recursos laborales. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (págs. 21.1-21.41). Recuperado el 2016, de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Organización Internacional del Trabajo. (enero de 2017). *Nota Informativa num. 1*. Obtenido de La negociación colectiva: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_541213.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_541213.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (julio de 2017). *Ratificaciones por país*. Obtenido de

Ratificaciones por Chile:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102588](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102588)

Organización Mundial de la Salud. (julio de 2017). *Preguntas más frecuentes*. Obtenido de ¿Cómo define la OMS la salud?: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Salineros, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Superintendencia de Seguridad Social. (julio de 2017). *Atención usuarios*. Obtenido de ¿Qué es una enfermedad profesional?: <http://www.suseso.cl/606/w3-article-40066.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (julio de 2017). *Guía de la seguridad social*. Obtenido de <http://www.suseso.cl/606/w3-propertyname-501.html>

## 9 Anexos

### 9.1 Caracterización regional de las muestras de instrumentos colectivos

#### 9.1.1 Región de Tarapacá



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	3	-	3	3
	Convenio	3	-	2	2
Solo B	Contrato	3	-	1	1
		4	-	1	1
Sin SST	Contrato	2	1	-	1
	Convenio	2	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

#### 9.1.2 Región de Antofagasta



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	2	2
		3	-	1	1
		4	-	2	2
	Convenio	2	-	1	1
		3	-	1	1
		4	-	2	2
Solo A	Contrato	2	-	1	1
Solo B	Convenio	2	-	1	1
		3	-	4	4
	Convenio	2	-	1	1
		3	-	1	1
		4	-	1	1
Sin SST	Contrato	3	2	-	2
		4	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>

### 9.1.3 Región de Atacama



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	3	-	2	2
		4	-	1	1
	Convenio	3	-	1	1
Solo A	Convenio	3	-	1	1
Solo B	Contrato	2	-	1	1

	Convenio	3	-	2	2
Sin SST	Contrato	3	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

#### 9.1.4 Región de Coquimbo



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Con STT	Total general
Ambas	Contrato	2	3	3
		3	1	1
		4	1	1
	Convenio	3	1	1
Solo B	Contrato	3	2	2
	Convenio	4	1	1
<b>Total regional</b>			<b>9</b>	<b>9</b>

### 9.1.5 Región de Valparaíso



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	4	4
		3	-	2	2
		4	-	1	1
	Convenio	2	-	3	3
Solo A	Contrato	2	-	4	4
		3	-	5	5
	Convenio	2	-	1	1
Solo B	Contrato	2	-	1	1
		3	-	1	1
	Convenio	3	-	3	3
		4	-	1	1
Sin SST	Contrato	2	1	-	1
		3	1	-	1
		4	2	-	2
<b>Total regional</b>			<b>4</b>	<b>26</b>	<b>30</b>

### 9.1.6 Región del Libertador Bernardo O'Higgins



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	4	-	1	1
	Convenio	3	-	1	1
Solo A	Contrato	2	-	1	1
Solo B	Contrato	4	-	1	1
	Convenio	4	-	1	1
Sin SST	Contrato	3	1	-	1
		4	1	-	1
	Convenio	3	1	-	1
		4	1	-	1
Total regional			4	5	9

### 9.1.7 Región del Maule



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	2	2
		3	-	1	1
		4	-	1	1
	Convenio	3	-	2	2
		4	-	1	1
Solo A	Contrato	2	-	2	2
		3	-	1	1
	Convenio	2	-	1	1
Sin SST	Contrato	2	1	-	1
		3	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

#### 9.1.8 Región del Biobío



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	7	7
		3	-	2	2
		4	-	1	1
	Convenio	3	-	1	1
		4	-	3	3
Solo A	Contrato	2	-	4	4
		3	-	2	2
	Convenio	2	-	2	2

		3	-	1	1
Solo B	Contrato	2	-	1	1
		3	-	3	3
	Convenio	3	-	1	1
Sin SST	Contrato	2	1	-	1
	Convenio	2	1	-	1
		4	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>3</b>	<b>28</b>	<b>31</b>

### 9.1.9 Región de la Araucanía



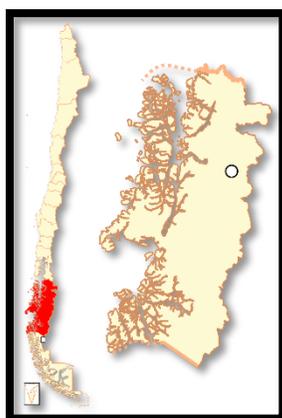
Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	4	-	1	1
Solo A	Contrato	4	-	2	2
	Convenio	3	-	1	1
Solo B	Contrato	2	-	1	1
Sin SST	Contrato	3	2	-	2
<b>Total regional</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

### 9.1.10 Región de Los Lagos



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	1	1
		4	-	1	1
Solo A	Convenio	3	-	2	2
		4	-	1	1
Solo B	Contrato	3	-	1	1
	Convenio	4	-	1	1
Sin SST	Contrato	2	4	-	4
	Convenio	4	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

### 9.1.11 Región de Aysén



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	3	-	1	1
Sin SST	Contrato	3	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 9.1.12 Región de Magallanes



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	Sin identificar	1	1
Solo B	Contrato	2	1	1
		Sin identificar	1	1
	Convenio	4	1	1
		Sin identificar	1	1
<b>Total regional</b>			<b>5</b>	<b>5</b>

### 9.1.13 Región Metropolitana de Santiago



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	24	24
		3	-	15	15
		4	-	3	3
		Sin identificar	-	2	2
	Convenio	2	-	8	8
		3	-	3	3
		4	-	7	7
		Sin identificar	-	1	1
Solo A	Contrato	2	-	11	11
		3	-	11	11
		4	-	8	8
		Sin identificar	-	1	1
	Convenio	2	-	2	2
		3	-	4	4
		4	-	7	7
Solo B	Contrato	2	-	6	6
		3	-	5	5
		4	-	1	1
		Sin identificar	-	1	1
	Convenio	2	-	3	3
		3	-	1	1
		4	-	9	9
	Sin identificar	3	-	1	1

Sin SST	Contrato	2	7	-	7
		3	1	-	1
		4	4	-	4
	Convenio	3	4	-	4
		4	5	-	5
<b>Total regional</b>			<b>21</b>	<b>134</b>	<b>155</b>

#### 9.1.14 Región de Los Ríos



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	2	-	1	1
		3	-	1	1
	Convenio	3	-	1	1
Solo B	Convenio	3	-	1	1
Sin SST	Contrato	3	2	-	2
<b>Total regional</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

### 9.1.15 Región de Arica y Parinacota



Dimensión	Tipo IC	Periodo vigencia (años)	Sin SST	Con SST	Total general
Ambas	Contrato	4	-	1	1
Sin SST	Contrato	4	1	-	1
<b>Total regional</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 9.3 Detalle de apariciones de tipificaciones en la matriz

Tabla 14: Cantidad de apariciones de tipificaciones por dimensión y región

Región	Cláusulas contenidas en la legislación (dimensión A)												Cláusulas no contenidas en la legislación (dimensión B)						IC con SST
	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	B01	B02	B03	B04	B05	B06	
1								1	5				5	1	1	2	4	2	7
2		1							2	10			12	1	6		11	6	18
3									5				5		4		4	2	8
4									6				5		2	1	7		9
5			1					1	1	19	1		11		1		11	3	26
6									3				3			1	1		5
7								1	10				1			1	6	1	11
8									23				9		3		12	5	28
9									4				2				1		5
10									5				3				4		7
11									1				1		1		1		1
12									1				4				3	2	5
13			5					1	107	1			42	1	1	2	63	19	134
14									3				2				3	1	4
15									1								1		1
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>203</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>132</b>	<b>41</b>	<b>269</b>

Tabla 15: Cantidad de apariciones por tipificación que incluyen temas de SST por región y país (porcentaje)

Región	10 Cláusulas contenidas en la legislación (dimensión A)												11 Cláusulas no contenidas en la legislación (dimensión B)					
	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	B01	B02	B03	B04	B05	B06
1								14%		71%			71%	14%	14%	29%	57%	29%
2		6%							11%	56%			67%	6%	33%		61%	33%
3										63%			63%		50%		50%	25%

	12%		9%	18%			40%	14%	25%		15,2%	* Los datos expuestos en esta tabla representan los porcentajes de aparición que cada tipificación tiene respecto del total regional. *El total general representa la cantidad de apariciones que cada tipificación tiene respecto del total nacional (269 IC que sí incluyen cláusulas de SST).
	78%	42%	20%	55%	43%	20%	60%	47%	75%	100%	49,1%	
	11%		20%	9%				1%			2,6%	
	22%	4%			11%			1%		100%	7,1%	
								1%			1,1%	
	56%	42%	60%	9%	32%	40%	80%	31%	50%		39%	
											0%	
		4%						1%			0,7%	
	67%	73%	60%	91%	82%	80%	20%	80%	75%	100%	75,5%	
		4%		9%							1,5%	
		4%						1%			1,1%	
											0%	
											0%	
											0%	
		4%						4%			2,2%	
											0,4%	
											0%	
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total gral. (269)