

**ANEXO N°45  
INFORME  
FINAL**



# **Serie Proyectos de Investigación e Innovación**

**Superintendencia de Seguridad  
Social Santiago - Chile**

**PROPUESTA DE ADECUACIONES REGULATORIAS AL ORDENAMIENTO  
JURÍDICO INTERNO PARA QUE LAS INSTITUCIONES CHILENAS DEN  
CUMPLIMIENTO AL MARCO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO  
DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**CÓDIGO DEL PROYECTO 296-2023**

**AUTORES(AS):**

**KARL MÜLLER GUZMÁN**, encargado principal, Doctor (Ph.D) en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Abogado, Universidad de Valparaíso, Profesor asociado, Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar

**DANIELA ZAVANDO CERDA**, encargada alterna, Doctora (Ph.D) en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Deusto, Máster en Asesoría Jurídica Fiscal, Mercantil y Laboral, Universidad de Sevilla. Abogada, Universidad Andrés Bello, Investigadora postdoctoral, Facultad de Derecho, Universidad de Deusto, España.

**NORA GRAY GARIAZZO**, co investigadora, Doctora (Ph.D) en Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile. Profesora Titular, Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar.

**CYNTHIA BASUALTO CÁRCAMO**, co investigadora, Master en Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención de Riesgos Laborales, Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Informe revisado por Verónica Munilla, Académica y Abogada, Ph. D. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y por Ricardo Soto, Médico Salubrista, Asesor en Salud Ocupacional Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al momento de finalizar el presente informe, el Congreso Nacional aprobó el proyecto de acuerdo del Convenio 155, sin perjuicio que aún debe ser promulgado y publicado en el Diario Oficial, lo que explica que no se le mencione como un texto incorporado en el derecho nacional y que por lo tanto se proponga su ratificación.

ENERO DE 2025

"Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2023) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales."





## **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY**

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

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

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: [investigaciones@suseso.cl](mailto:investigaciones@suseso.cl).

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

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

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

For further information, please write to: [investigaciones@suseso.cl](mailto:investigaciones@suseso.cl).

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

Superintendencia de Seguridad  
Social Huérfanos 1376  
Santiago, Chile.



#### AUTORES(AS):

KARL MÜLLER GUZMÁN, encargado principal, Doctor (Ph.D) en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Abogado, Universidad de Valparaíso, Profesor asociado, Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar

DANIELA ZAVANDO CERDA, encargada alterna, Doctora (Ph.D) en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Deusto, Máster en Asesoría Jurídica Fiscal, Mercantil y Laboral, Universidad de Sevilla. Abogada, Universidad Andrés Bello, Investigadora postdoctoral, Facultad de Derecho, Universidad de Deusto, España.

NORA GRAY GARIAZZO, co investigadora, Doctora (Ph.D) en Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile. Profesora Titular, Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar.

CYNTHIA BASUALTO CÁRCAMO, co investigadora, Master en Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención de Riesgos Laborales, Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile.

## Tabla de contenido

I. Resumen ejecutivo	6
II.	7
7IV. Definición del problema, pregunta de investigación o desafío de innovación	9
V. Objetivos generales y específicos	9
Objetivo general:	10
Objetivos específicos:	10
VI. Revisión de la literatura o experiencias relevantes	10
a) Convenios OIT	10
b) Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	12
VII. Descripción de la metodología o etapas de la innovación	13
1. Análisis documental	13
Etapa 1:	13
Etapa 2:	13
Etapa 3:	14
Etapa 4:	14
2. Ajuste metodológico	14
3. Criterios de análisis de la normativa nacional e internacional	15
4. Desarrollo de Panel de Expertos	22
5. Análisis de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	24
6. Sistemas internacionales Seguridad y Salud en el Trabajo en países seleccionados	25
VIII. Resultados	25
Resultados con respecto al análisis de la legislación nacional y los Convenios OIT	25
1. Resultados generales	26
2. Resultados específicos	28
B. Resultados en relación con las obligaciones del Estado de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derecho Humanos	39
a)	38b)
	39c)
39C. Principales características de los sistemas internacionales Seguridad y Salud en el Trabajo en países seleccionados: Alemania, España, Finlandia y Reino Unido.	42
1. Alemania	42
2. España	43
3. Finlandia	45
4. Reino Unido	46
D. Panel de expertos	47
IX Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	49
1. Ratificación de Convenios de la OIT	49
2. Reforma Constitucional	50
3. Código del trabajo seguro y saludable	51
4. Capacitación y educación	52

5. Comités paritarios	52
6. Recursos para la propuesta, implementación y control de medidas sobre Seguridad y Salud en trabajo	53
7. Investigación y actualización de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo	54
8. Riesgos particulares	54
9. Regulación mediante la potestad reglamentaria del Presidente de la República	55
10. Institucionalidad	56
X. Conclusiones	57
XI. Referencias	58
ANEXO I	64
ANEXO II	79
ANEXO III	82

## I. Resumen ejecutivo

Debido a los cambios de la sociedad chilena y a las obligaciones internacionales adquiridas por Chile, el Estado debe ajustar su legislación interna ya sea derogando, modificando o aprobando leyes que regulen la seguridad y salud laboral. De allí que la pregunta de este proyecto es: ¿Qué modificaciones internas se requieren para resolver las omisiones o desviaciones de cumplimiento nacional respecto a los compromisos legislativos

internacionales relacionados con la protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores, con miras a fortalecer el sistema de protección en esa materia?

El estudio propuesto, se desarrolla sobre la base del análisis de la normativa nacional e internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En particular, en el ámbito del derecho nacional, se analizan las normas tanto de rango legal como reglamentario comprendiendo en este último tipo de normas los protocolos relacionados con ciertos riesgos o materias específicas, y en el ámbito internacional, se analizan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Considerando la problemática o desafío formulado en la pregunta central del proyecto antes mencionada, los objetivos planteados son:

Objetivo general:

Proponer adecuaciones regulatorias para que los organismos chilenos, privados y públicos, encargados de dar cumplimiento al marco internacional de la salud y seguridad ocupacional, subsanen las desviaciones identificadas que presentan en la actualidad.

Objetivos específicos:

1. Identificar las normativas y compromisos internacionales que mantiene Chile en materia de salud y seguridad ocupacional.
2. Evaluar el nivel de implementación de las normativas y compromisos internacionales, determinando las desviaciones que presenta su cumplimiento.
3. Proponer adecuaciones regulatorias para abordar las desviaciones identificadas, considerando las experiencias exitosas en el derecho comparado y la opinión de expertos.

En concordancia con la pregunta y objetivos formulados, la metodología aplicada es cualitativa y de tipo comparativo, con 4 etapas sucesivas que tienen por finalidad:

- Identificar y sistematizar los tratados internacionales relacionados con salud y seguridad ocupacional;
- Identificar y sistematizar los tratados internacionales a los cuales Chile se ha suscrito en esta materia;
- Evaluar el nivel de implementación de los tratados internacionales en la realidad chilena.; y
- Crear una guía de propuesta de recomendaciones que mejoren la implementación nacional de los compromisos internacionales suscritos.

Finalmente, el estudio realizado permite concluir que si bien existe una profusa normativa nacional en materia de seguridad y salud del trabajo y que, además, presenta una dinámica que le permite ir actualizándose rápidamente mediante reglamentos, protocolos y resoluciones de organismos técnicos, subsisten vacíos y falta de sistematización de tal normativa.

Atendido lo anterior, y a fin de contribuir al cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se formulan diez recomendaciones en los siguientes ámbitos, los cuales se desarrollan al final del proyecto:

1. Ratificación de Convenios de la OIT
2. Reforma Constitucional
3. Código del trabajo seguro y saludable
4. Capacitación y educación
5. Comités paritarios

6. Recursos para la propuesta, implementación y control de medidas sobre Seguridad y Salud en trabajo
7. Investigación y actualización de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo
8. Riesgos particulares
9. Regulación mediante la potestad reglamentaria de la Presidencia de la República
10. Institucionalidad.

## II. Palabras claves

Salud y seguridad en el trabajo, Convenios OIT, responsabilidad internacional, derechos humanos.

## III. Introducción y Antecedentes

La complejidad y diversidad de la sociedad chilena actual se manifiesta en distintos ámbitos, entre ellos el laboral. El mundo laboral debe enfrentar nuevos desafíos que inciden en las condiciones de trabajo, entre otras, innovaciones tecnológicas, flujos migratorios masivos (Superintendencia de Seguridad Social, 2018), cambios demográficos y sanitarios, que influyen en el incremento del trabajo tanto formal como informal, en la precariedad laboral y el aumento de las contrataciones temporales. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Junto a esta realidad Chile, así como la casi totalidad de los Estados, han adquirido compromisos internacionales en materia laboral que se traducen en el cumplimiento de exigentes estándares internacionales que tensionan la normativa nacional (Organización Internacional del Trabajo, Tratados y acuerdos ratificados por Chile, 2023). Dichos estándares tienen un claro enfoque de derechos en favor de las personas trabajadoras, especialmente en el ámbito de la salud y seguridad laboral.

Junto con lo anterior, Chile es parte de diversos organismos internacionales que van generando regulaciones que vinculan a los países miembros, estableciendo guías para el desarrollo de marcos legales internos, los que se traducen en leyes, reglamentos y otro tipo de prescripciones, que generan obligaciones para autoridades, empleadores y organismos de apoyo. El organismo especializado fundamental en esta materia es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin perjuicio de la labor de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de los diversos tratados sobre derechos humanos, particularmente el Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su respectivo órgano de control, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Cabe sumar los sistemas regionales de protección y promoción de los derechos humanos, y en especial el interamericano del cual Chile es parte. A su vez, no se debe perder de vista los mecanismos regionales de integración en los cuales también se contemplan normativas en materia de salud y seguridad laboral, como el Pacto Andino y el Mercosur, así como los acuerdos bilaterales que celebra el país que contemplan normas a respecto.

Se debe considerar también la labor que desarrollan organismos tales como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social que contribuye a promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2023)

Junto con los antecedentes de carácter jurídicos antes indicados, se debe sopesar que en los últimos años se han producido cambios sociales, demográficos y epidemiológicos (Morales, 2011) así como desarrollos científicos y tecnológicos que impactan los lugares de trabajo, a trabajadores y a empleadores. De allí que resulta necesario un enfoque de derechos, de género y de inclusión que permita hacer frente de manera flexible la diversidad de desafíos que generan estos cambios en el mundo laboral, los cuales, a su vez, deben impulsar al Estado a que de manera activa y periódica actualice la normativa nacional a fin de que junto con enfrentar las tradicionales materias y exigencias del mundo laboral se “integre los recientes avances en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Indacochea y Huancahuari, 2021).

El derecho internacional ha presentado un dinamismo y cambio a fin de responder a los desafíos que generan estos avances, lo cual torna necesario a su vez una revisión periódica de las desviaciones que existen entre la legislación nacional y los mandatos emanados de los acuerdos internacionales suscritos. Esto constituye un paso esencial para alinear el trabajo de las instituciones internas encargadas de dar cumplimiento efectivo a tales acuerdos. A su vez, frente a la cada vez más compleja y dinámica regulación internacional en respuesta a una sociedad nacional e internacional compleja y que presenta cambios cada vez rápidos y masivos, se ha destacado no solo la necesidad de actualizar el sistema normativo internacional al cual el derecho nacional debe ajustarse, sino que al mismo tiempo se ha hecho hincapié en la necesidad de propender al desarrollo y promoción de una cultura de seguridad y salud laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2023, a), tanto en los trabajadores, empresarios y en el Estado. (Sasso, 2007)

Tal cultura se alcanza en la medida que el Estado esté dotado de un adecuado sistema de fiscalización nacional en materia de salud y seguridad social el cual tenga por finalidad “verificar en la realidad el fin justificador de las propias Administraciones Públicas, que no es otro que posibilitar el más fácil ejercicio de los derechos de los ciudadanos y el más exacto cumplimiento de sus obligaciones, favoreciendo la convivencia cívica y la cohesión social, generacional y territorial.” (Panizo Robles, 2012, p. 32) Entonces, en la medida que los entes fiscalizadores nacionales como internacionales cumplan su labor ello no solo permite dar cumplimiento a la normativa vigente, sino también, dar cuenta de las brechas normativas en relación con los compromisos internacionales del Estado.

De allí que identificar tales brechas y proponer las respectivas adecuaciones contribuya a una idónea capacitación de los funcionarios de los órganos del Estado en el conocimiento actualizado de las normas y estándares de salud y seguridad laboral. Esto fortalece su labor generando así un círculo virtuoso a favor del desarrollo de una cultura de salud y seguridad laboral a partir de una labor pública de fiscalización cada vez más rigurosa en pro de un entorno laboral que dignifique al trabajador

## IV. Definición del problema, pregunta de investigación o desafío de innovación

De acuerdo con lo explicado en el punto anterior, la complejidad social y de la regulación internacional que impacta en el ámbito de la salud y seguridad laboral genera la necesidad de adaptar y actualizar la regulación nacional a fin de robustecer la protección de los trabajadores y no ceder ante estos desafíos que tienden a precarizar las condiciones laborales en materia de salud y seguridad.

Ahora bien, teniendo presente el marco normativo y de control internacional (Arellano, 2020, p.28) antes indicado, existen además autoridades fiscalizadoras nacionales, como las Superintendencias, el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo que, de acuerdo con sus facultades legales, emiten documentos regulatorios e interpretativos, que van

conformando una jurisprudencia más o menos uniforme, definiendo cómo se aplican las normas en los casos concretos. (Superintendencia de Seguridad Social, 2023).

De esta manera, el desarrollo de la normativa internacional requiere una revisión de las desviaciones que existen entre la legislación nacional y los mandatos emanados de los acuerdos internacionales suscritos, como un primer paso para alinear el trabajo de las instituciones internas encargadas de dar cumplimiento efectivo a tales acuerdos.

En este sentido resulta esencial tener siempre presente que, más allá de las posturas teóricas que tratan de explicar la relación entre el derecho internacional y el nacional, las obligaciones internacionales del Estado -en este caso en materia laboral – imponen a Chile la obligación de adaptar la legislación nacional sobre la base del principio fundamental en virtud del cual un Estado no puede invocar su derecho interno como justificación del incumplimiento de sus obligaciones internacionales. (Thomas, 2012)

Debido a estas obligaciones internacionales adquiridas por Chile, el Estado debe ajustar su legislación interna ya sea derogando, modificando o aprobando leyes que regulen la seguridad y salud laboral. De allí que la pregunta central en este proyecto es la siguiente: ¿Qué modificaciones internas se requieren para resolver las desviaciones de cumplimiento que presenta Chile respecto de los compromisos legislativos internacionales relacionados con la protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores, con miras a fortalecer el sistema de protección en esa materia?

Cabe agregar que la obligación antes mencionada dice relación fundamentalmente con el cumplimiento de tratados y resoluciones adoptadas por organismos internacionales, de los cuales Chile es parte, en particular la OIT. Sin embargo, la pregunta de investigación planteada adquiere mayor relevancia y vigencia que nunca desde el momento que debe complementarse con el cumplimiento de otras obligaciones que emanan de fuentes distintas a los acuerdos o tratados internacionales, a saber, las sentencias de tribunales internacionales, como es el caso de la Corte Interamericana de Derecho Humanos, dado su carácter vinculante para el Estado denunciado.

## V. Objetivos generales y específicos

Sobre la base de los objetivos originalmente propuestos para este proyecto por parte de la Superintendencia de Seguridad Social al momento de efectuar la convocatoria pública de los proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales y luego de haber sido revisados en conjunto con la contraparte técnica del IST y ACHS, los objetivos, general y específicos del proyecto se formularon en los siguientes términos:

### Objetivo general:

Proponer adecuaciones regulatorias para que los organismos chilenos, privados y públicos, encargados de dar cumplimiento al marco internacional de la salud y seguridad ocupacional, subsanen las desviaciones identificadas que presentan en la actualidad.

### Objetivos específicos:

1. Identificar las normativas y compromisos internacionales que mantiene Chile en materia de salud y seguridad ocupacional.
2. Evaluar el nivel de implementación de las normativas y compromisos internacionales, determinando las desviaciones que presenta su cumplimiento.
3. Proponer adecuaciones regulatorias para abordar las desviaciones identificadas, considerando las experiencias exitosas en el derecho comparado y la opinión de expertos.

Considerando los objetivos del proyecto, el estudio propuesto se ha enmarcado en la metodología cualitativa y es de tipo comparativo, con técnicas acordes a cada objetivo específico planteado, como se explica en la sección correspondiente a la descripción de la metodología.

## VI. Revisión de la literatura o experiencias relevantes

Sin perjuicio de la doctrina en que se apoya el proyecto, los textos que son el objeto central de análisis corresponden a los Convenios de la OIT y a la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que se determinaron en conjunto con la contraparte técnica del IST y ACHS. Tales Convenios y legislación nacional, así como los criterios para su delimitación, corresponden a la que a continuación se indican.

### a) Convenios OIT

La OIT cuenta con un registro de los Convenios y recomendaciones que ha acordado y que ha clasificado por materias. Tales materias son:

1. Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo;
2. Trabajo forzoso;
3. Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores;
4. Igualdad de oportunidades y de trato;
5. Consultas tripartitas;
6. Administración e inspección del trabajo;
7. Política y promoción del empleo;
8. Orientación y formación profesionales;
9. Seguridad del empleo;
10. Salarios;
11. Tiempo de trabajo;
12. Seguridad y salud en el trabajo;
13. Seguridad social;
14. Protección de la maternidad;
15. Política social;
16. Trabajadores migrantes;
17. VIH y el sida;
18. Gente de mar;
19. Pescadores;
20. Trabajadores portuarios;
21. Pueblos indígenas y tribales;
22. Categorías específicas de trabajadores;

23. Convenios sobre los artículos finales;

24. Pendiente de clasificación.

En el numeral 12 de dicho listado se contiene los Convenios sobre Seguridad y Salud en el trabajo y que corresponden a:

a) Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187)

b) Convenios sobre disposiciones generales

C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 161)

c) Protección contra riesgos particulares

C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)

C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (número. 139)

C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 148)

C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (número. 162)

C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (número. 170)

C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (número. 174)

C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número. 13)

C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (número. 119)

C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127)

C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (número. 136)

d) Protección en ciertas ramas de actividad

C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (número. 120)

C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (número. 167)

C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (número. 176)

C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (número. 184)

## **b) Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:**

Se han identificado sentencias que directamente se pronuncian sobre la salud y seguridad en el trabajo y otras que se relacionan con esta materia al pronunciarse sobre la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estas últimas constituyen el fundamento jurídico del reconocimiento de los derechos laborales y en particular de la seguridad y salud en el medio laboral, y que permite hacer efectiva la responsabilidad internacional del Estado en estas materias.

Estas sentencias son:

- Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras, sentencia de 31 de agosto de 2021
- Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil, sentencia de 15 de julio de 2020
- Lagos del Campo vs. Perú, sentencia de 31 de agosto de 2017
- Miguel Sosa y otras vs. Venezuela, sentencia de 8 de febrero de 2018
- Pavez Pavez vs. Chile, sentencia de 4 de febrero de 2022
- Poblete Pilches y otros vs. Chile, sentencia de 8 marzo de 2018
- Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs. Brasil, sentencia de 20 octubre de 2016
- Veras Rojas y otros vs. Chile, sentencia de 1 de octubre de 2021

La revisión de la literatura y de experiencias relevantes se traduce, en este tipo de proyectos, en el análisis de textos normativos de diverso rango normativo, que comprende normas de rango constitucional, legal y reglamentario. Normas a las cuales debe sumarse los Convenios internacionales de la OIT, los cuales, una vez incorporados en el derecho nacional, se convierten en norma vigente y obligatoria para todos los órganos del Estado, así como para todos los habitantes del territorio nacional, siendo lo relevante en este caso, su obligatoriedad para los empleadores y trabajadores. En otras palabras, los Convenios OIT una vez ratificados son derecho chileno.

Por otra parte, la jurisprudencia seleccionada y analizada, permite determinar la aplicación práctica de la normativa antes indicada, en particular de los tratados internacionales. De esta manera, se evidencia que el Estado, al no cumplir con su normativa nacional como internacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, puede incurrir en responsabilidad internacional. Esta última se puede hacer efectiva incluso por vía de una denuncia particular o individual ante un organismo internacional, en este caso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para ser eventualmente resuelto en último término por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como sucede en los fallos citados.

Lo anterior pone de relieve el derecho que asiste a toda persona, y en relación con la materia del proyecto, a todo trabajador, de reclamar internacionalmente la vulneración de sus derechos, en este caso en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo. Al mismo tiempo, esta jurisprudencia da cuenta de cómo el trabajador cuenta con una importante herramienta jurídica no solo para lograr ser reparado en la vulneración de sus derechos laborales, sino que, además, hacer efectiva la responsabilidad del Estado de reparar a la víctima, pero también de adoptar todas las medidas necesarias para respetar y garantizar los derechos de los trabajadores. Medidas que consisten, entre otras, precisamente en adoptar normas o modificarlas a fin de conformar la legislación nacional a los tratados internacionales de los cuales son parte. Aspectos que se evidencian en la sección de resultados de este informe.

En este mismo orden de ideas, se confirma la relevancia de que Chile sea Estado parte de la OIT por las siguientes razones que se condicen con los objetivos de este proyecto. Por una parte, en la medida que la representación de cada Estado en dicho Organismo internacional está constituida por agentes del Estado, empleadores y trabajadores, se garantiza, al menos en ese ámbito, la cooperación y trabajo tripartito en materia laboral, lo cual es uno de los elementos que contribuyen al respeto y garantía de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, al ser Chile Estado parte de los diversos tratados internacionales, queda sometido al control de su cumplimiento por parte de diversos organismos internacionales, ya sea la propia OIT, pero también de tribunales internacionales, como es el caso de la

Corte Interamericana de Derechos Humanos, con lo cual puede hacerse efectiva su responsabilidad en caso de vulneración de los derechos de los trabajadores.

## VII. Descripción de la metodología o etapas de la innovación

### 1. Análisis documental

Considerando los objetivos del proyecto en el estudio propuesto, basado esencialmente en la revisión de antecedentes documentales, en particular la normativa jurídica nacional e internacional vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se ha enmarcado en la metodología cualitativa y es de tipo comparativo, con técnicas acordes a cada objetivo específico planteado. Para ello, se propusieron 4 etapas sucesivas.

Para responder al objetivo específico 1 del proyecto de investigación, se han realizado las etapas 1 y 2:

#### Etapa 1:

Revisión exhaustiva de las normativas vigentes y sentencias internacionales publicados en las webs oficiales de los siguientes organismos internacionales:

- Organización Internacional del Trabajo, otros organismos internacionales intergubernamentales, si es procedente según los criterios ya indicados.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos.

#### Etapa 2:

Para identificar las normativas y compromisos internacionales que Chile mantiene vigente en materia de salud y seguridad ocupacional, se ha realizado lo siguiente:

1. Revisión de los documentos publicados en las webs oficiales de los siguientes organismos nacionales: - Diario oficial - Ley Chile - Dirección del trabajo - Ministerio del trabajo - Protocolos del Ministerio de Salud (MINSAL)
2. Búsqueda en la normativa nacional documentos que refieran explícitamente su adherencia a las temáticas de las normativas y compromisos publicados por los organismos internacionales e identificados en la etapa 1.

Para cumplir con el objetivo específico 2 del proyecto de investigación se considera la siguiente etapa 3:

#### Etapa 3:

Para evaluar el nivel de implementación se analizaron los documentos nacionales identificados en la etapa 2 siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Verificación, de la incorporación de las regulaciones internacionales en la legislación y normativa nacional, analizando su nivel de implementación en 3 niveles:
  - Nivel alto: Existencia de un documento oficial que ratifique la suscripción a los tratados internacionales más una ley/normativa operativa asociada a estos tratados.
  - Nivel medio: Existencia de un documento oficial que ratifique la suscripción a los tratados internacionales, pero sin la presencia de una ley/normativa que operativice dicho compromiso.

- Nivel bajo: Existencia de tratados o textos jurídicos internacionales en materia de salud y seguridad laboral, pero no suscritos y ratificados por Chile.

2. Análisis de las brechas detectadas en la legislación nacional respecto al cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos, analizando los resultados obtenidos en la etapa previa de verificación.

Para realizar este análisis se contempla un panel de expertos nacionales en el área de derecho laboral y salud ocupacional, con el objetivo de identificar las causas probables de las brechas detectadas, organizado por la universidad patrocinante.

Para responder al objetivo específico 3 del proyecto de investigación, se implementó la última etapa (cuarta):

#### Etapa 4:

Creación de una propuesta de recomendaciones que mejoren la implementación nacional de los compromisos internacionales adheridos. En base a los resultados obtenidos en las etapas 1, 2 y 3 se realizó una propuesta de recomendaciones útiles, tanto para las instituciones públicas como privadas, con un foco práctico.

## 2. Ajuste metodológico

En relación con los criterios de evaluación que permitan identificar conceptualmente el grado de cumplimiento de los acuerdos o tratados internacionales en materia de Seguridad y salud en el trabajo, estos se precisaron en los siguientes términos:

Criterios de niveles de cumplimiento:

- Nivel alto: Existencia de tratados ratificados, así como de ley o leyes que regulen las materias contenidas en dichos tratados.
- Nivel medio: Existencia de tratados internacionales ratificados, sin la presencia de una ley que regule su contenido.
- Nivel bajo: Existencia de tratados o textos jurídicos internacionales en materia de salud y seguridad laboral, pero no ratificados por Chile, con o sin regulación legal en el ordenamiento jurídico nacional
- Categoría especial: Normativa no obligatoria legalmente o *soft law* en términos del derecho internacional. Esta categoría comprende Guías de recomendaciones SST (no obligaciones) y resoluciones de organismos internacionales, como el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Comisión de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Este ajuste metodológico se justifica en el sentido de que se tenía previsto que el nivel más bajo de cumplimiento estuviera dividido en dos categorías, esto es, la existencia de convenios no ratificados por Chile, pero con regulación legal en el ordenamiento jurídico nacional y otra categoría para el caso de Convenios no ratificados, pero sin regulación legal en el derecho nacional. Ambas categorías se subsumieron en una sola quedando comprendidas en el nivel bajo de cumplimiento, lo cual sin duda simplifica el análisis y comprensión de la respectiva base de datos o planilla Excel.

En segundo término, la categoría especial relativa a las normas nacionales e internacionales se excluyen del proyecto por no tener carácter vinculante y corresponde más bien a recomendaciones o guías o por formar parte de lo que en el derecho internacional público se denomina *soft law*. Este último tipo de textos normativos aún genera debates en cuanto a sus características jurídicas en el derecho internacional público. Si bien en materia de derechos humanos se ha logrado un gran desarrollo en esta materia tendiente a reconocerle una calidad particular de fuente, lo cierto es que las normas de *soft*

*law* aún no se consolidan como una fuente formal propia, como si los son los tratados y convenios internacionales.

Lo anterior se justifica a su vez en que, si bien existen recomendaciones y jurisprudencia nacional en la materia, esta debe cambiar y adaptarse a las nuevas convenciones adoptadas por organismos internacionales, con lo cual la normativa que se califica como no vinculante o *soft law*, necesariamente deberá cambiar de conformidad con dichas convenciones internacionales y futuras leyes que se aprueben, modifiquen o deroguen en el derecho nacional.

### 3. Criterios de análisis de la normativa nacional e internacional

Considerando el ajuste metodológico indicado, se realizó la revisión prevista en el proyecto, esto es, la normativa y compromisos internacionales que ha adquirido Chile en materia de salud y seguridad ocupacional conforme a los Convenios OIT en la materia, así como la normativa nacional en la materia.

Teniendo presente que diversas materias reguladas jurídicamente en el ámbito laboral pueden incidir o vincularse en mayor o menor medida con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), resulta esencial acotar el universo normativo a analizar. Para ello se fijaron los siguientes criterios:

1. En primer lugar, resulta útil y necesario tener en cuenta la mencionada lista elaborada por la OIT ya que, permite no sólo calificar cada convenio en una determinada categoría o materia, sino que permite acotar y dirigir el análisis de los convenios relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo sobre la base de la autoridad y experiencia de la principal organización internacional en materia de derechos y obligaciones laborales. De allí que necesariamente deban analizarse los Convenios indicados por la OIT en el numeral 12 de esta base de datos y que se encuentran agrupados precisamente bajo el título de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Por otra parte, de acuerdo con lo analizado y estudiado por los miembros del equipo investigador, se acordó en conjunto con el IST, que se deben revisar solamente aquellos textos normativos tanto internacionales como nacionales que regulen la materia que aborda el proyecto, esto es la SST y aquellos sobre las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
3. Conjuntamente con lo anterior, otro criterio consiste en excluir las recomendaciones debido a su carácter no vinculante, al igual que otro tipo de resoluciones como las de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Lo anterior es sin perjuicio de su función interpretativa.

Conforme con los parámetros o criterios indicados y que para efectos del presente proyecto los Convenios de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se identificaron para su revisión e incorporación en la base de datos (Anexo I) son 20 y corresponden a los siguientes:

#### a) Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

1. C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
2. C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

#### b) Convenios sobre disposiciones generales

3. C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

### c) Protección contra riesgos particulares

4. C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
5. C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
6. C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
7. C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
8. C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
9. C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
10. C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
11. C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
12. C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)
13. C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)

### d) Protección en ciertas ramas de actividad

14. C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
15. C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
16. C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
17. C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Los criterios de análisis que se consideran en dicha base de datos son los siguientes:

#### Con respecto a los Convenios OIT:

- Definiciones: comprende el objeto del convenio y su ámbito de aplicación
- Política Nacional: corresponde a lo que se sugiere hacer
- Acción a nivel nacional: describe las obligaciones estatales
- Obligaciones del empleador: describe los derechos y obligaciones del empleador
- Derechos y obligaciones trabajador: describe los derechos y obligaciones del trabajador
- Acceso Directo: indica el link/vínculo de la página web de la OIT en que se encuentra disponible el texto

#### Con respecto a las Recomendaciones:

- Si el Convenio cuenta o no con una Recomendación
- Número (de la Recomendación)
- Título/tema (de la Recomendación)
- Año adopción (de la Recomendación)
- Link/vínculo de la página web de la OIT en que se encuentra disponible el texto

## Convenios relacionados:

- Definiciones: Objeto del convenio, ámbito de aplicación
- Política Nacional: Lo que se sugiere hacer
- Acción a nivel nacional: Obligación Estatal
- Obligaciones del empleador: derechos y obligaciones del empleador
- Derechos y obligaciones trabajador: derechos y obligaciones del trabajador
- Acceso Directo: Link de la página web de la OIT

En tal sentido, los Convenios relacionados que se consideraron son el Convenio 190 sobre violencia y el acoso y el MCL 2006 sobre el trabajo marítimo.

## Con respecto a la legislación nacional

Se elaboró una base de datos, con la normativa jurídica nacional en materia de SST, la cual ya ha sido identificada y clasificada.

Dicha base de datos se elaboró considerando los siguientes criterios de análisis:

- Tipo de documentos (Leyes, Decretos con Fuerza de Ley, Decretos, Protocolos de vigilancia)
- Nombre del documento (título o materia regulada)
- Ministerio
- Promulgación (fecha)
- Publicación (fecha)
- Última versión (fecha que indica el documento con las últimas modificaciones legales)
- Convenios OIT (se indica el o los Convenios que se vinculan y le dan cumplimiento)

Para mayor claridad, la base de datos reunida se puede resumir en el siguiente cuadro:

Tipo y cantidad de textos normativos analizados

TIPO DE DOCUMENTO	Nº de documentos
Convenios OIT sobre SST	17
Convenios OIT relacionados con la SST	3
Normativa nacional sobre SST	67
Total	87

Cabe destacar que, durante el proceso de identificación y sistematización de los textos normativos internacionales, el equipo investigador en conjunto con los expertos del IST y la ACHS, estimó necesario y útil, considerar en dicho análisis lo que se decidió denominar Convenios relacionados, esto es, aquellos que, sin ser propiamente Convenios sobre

seguridad y salud en el trabajo, sí regulan materias que inciden relevantemente en tal ámbito del derecho del trabajo.

Tales Convenios relacionados son:

- 190, sobre sobre la violencia y el acoso,
- 171, sobre el trabajo nocturno y
- El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Al respecto cabe aclarar que se ha podido delimitar de manera clara y precisa, al menos en el ámbito de la normativa jurídica internacional, las diversas dimensiones de la regulación del derecho del trabajo, como lo hace la propia OIT en relación con sus Convenios, Protocolos y Recomendaciones (Organización Internacional del Trabajo, NORMLEX Information System on International Labour Standards (2023)), precisando, entre otras dimensiones, aquellos que son propios de la Seguridad y Salud en el trabajo.

No obstante lo anterior, lo cierto es que la actual sociedad, nacional e internacional, presenta una creciente complejidad como consecuencia de factores de diversa naturaleza, como son las migraciones masivas de personas, el intercambio de bienes y servicios transfronterizos, incluyendo flujos financieros, de un modo expedito e incluso instantáneo, y por cierto, la influencia de los avances tecnológicos y científicos. Si se consideran sólo estos últimos avances, en particular en el ámbito de la medicina, psiquiatría y psicología, se evidencia el desarrollo de una toma de conciencia y cambio cultural en pro de una preocupación de la salud mental de las personas en todas las dimensiones de su desarrollo humano y, en particular, en el ámbito laboral.

Este aspecto, que hace pocas décadas era simplemente ignorado, ha cambiado paulatinamente, dando paso a una preocupación y prevención respecto del maltrato laboral, que se ha materializado en el mundo normativo en la adopción de tratados internacionales como de leyes por cada Estado en sus respectivos ordenamientos jurídicos nacionales.

Lo antes explicado es recogido en los textos y acuerdos fundacionales de la OIT, en que se acordó que los Estados parte se comprometen a asegurar la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales”, esto es, en definitiva, asumir una obligación de proteger la vida de los trabajadores en todas las dimensiones propias del desarrollo de su vida que influyan en su actividad laboral. De allí que al declararse recientemente a los Convenios sobre SST como principios y derechos fundamentales/ derechos humanos, ello trae como consecuencia que se reafirme un criterio que es relevante en el ámbito de la OIT, esto es, que, al hablar de justicia social, ésta sea apreciada como “una visión según la cual el crecimiento económico, aunque es una condición necesaria para el progreso social, no basta por sí mismo para garantizar dicho progreso. El crecimiento económico debe ir acompañado de una serie de normas básicas fundamentadas en valores sociales comunes.” (Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 110.a reunión (2022)

Estas razones explican que ciertos Convenios de la OIT sean calificados como relacionados con la SST en la medida que dichos instrumentos jurídicos regulan materias y factores que, por muy diversos que sean en su naturaleza y características, afectan al trabajador en su dignidad como persona, poniendo en riesgo su salud y seguridad en el trabajo, razón por la cual precisamente se les considera como relacionados con esta última materia.

En este orden de ideas, resulta interesante apreciar que el Convenio 190 recoge expresamente el espíritu fundacional y a los objetivos de la OIT, en sus artículos 9, 10, 11 y 12, al disponer que la violencia y acoso sean considerados y regulados como aspectos o situaciones que afectan la salud y seguridad en el trabajo. Por su parte, en el preámbulo de

dicho Convenio se explica de manera explícita su vinculación con la salud y seguridad laboral al declarar que:

*“... la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;*

*... la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;*

*la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;”*

Por su parte, el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno, 1990, y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, si bien no contemplan en sus preámbulos un reconocimiento expreso de tal vinculación, sí contemplan normas que regulan aspectos vinculados tanto a la seguridad como a la salud del trabajador. Incluso se puede constatar que regulan aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo que inciden en la salud de los trabajadores, incluso su salud mental o emocional. Así se aprecia, por ejemplo, en el artículo 3 del Convenio 171 al prescribir que:

*“Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.”*

Por su parte el Convenio sobre trabajo marítimo, si bien tampoco recoge ni evidencia en su preámbulo su relación con la salud y seguridad en el trabajo, sí se refiere al mandato esencial de la OIT y sus Estados miembros consistente en promover condiciones de trabajo decente. Al mismo tiempo, en su cuerpo normativo actual contempla disposiciones acotadas sobre seguridad y salud laboral, las que se complementan con anteriores Convenios relativos al trabajo de la gente de mar.

La relevancia de justificar la identificación y revisión de los denominados Convenios relacionados se manifiesta en la necesidad, a su vez, de complementar la normativa nacional revisada.

En tal sentido, en el desarrollo de este proyecto, Chile ratificó el Convenio 190 sobre violencia y acoso. Luego en concordancia con dicho Convenio, nuestro país aprobó la Ley N° 21.643 conocida como ley Karin, la cual, junto con otros cuerpos legales como los relativos a la reducción de la jornada de trabajo y la ley N° 21063, conocida como ley SANNA, vienen a contribuir a compatibilizar la vida laboral con la personal o individual y familiar. Ciertamente, esto es una muestra de cómo se vinculan estas materias con la salud y seguridad laboral en concordancia con los principios fundacionales y mandatos esenciales de la OIT, que tienen sus orígenes en sus textos fundacionales a comienzos del siglo XX.

#### - Convenios superados

Un aspecto de técnica jurídica que se requiere precisar y aclarar dice relación con los Convenios o instrumentos internacionales que en el ámbito de la OIT se califican como superados. Estos corresponden a tratados que se caracterizan por regular materias que han sido abordadas y revisadas por acuerdos posteriores. Lo anterior ha generado que el

número de ratificaciones del tratado superado se mantenga invariable, mientras que el tratado revisor experimenta un incremento en sus ratificaciones.

Si bien el tratado superado sigue jurídicamente vigente, esto es, no ha sido derogado, se ha estimado para efectos del presente proyecto que solo se considerarán los convenios ratificados por Chile, así como los relacionados de conformidad con lo antes explicados. De esta manera, en la medida que se presente tal situación durante la revisión y análisis de la normativa de la OIT, con respecto a los no ratificados por Chile en materia de salud y seguridad laboral, no se considerarán los convenios superados, sino en principio solamente los posteriores que los revisan, por contener la regulación más actualizada.

Tales instrumentos superados corresponden al Convenio 62 sobre las prescripciones de la seguridad y el Convenio 45 sobre trabajo subterráneo (mujeres), los que finalmente han sido derogados.

Identificados los Convenios OIT según los criterios explicados, y a fin de facilitar su cotejo con la legislación nacional, el paso siguiente ha sido la sistematización de su contenido según los ámbitos ya antes indicados, y que consisten en:

- Definiciones y ámbito de aplicación
- Política nacional
- Acción a nivel nacional (obligaciones del Estado)
- Obligaciones del empleador
- Derechos y obligaciones del trabajador

Identificada, revisada y tabulada la regulación de los Convenios OIT en los términos explicados, el siguiente paso consistió en la identificación y selección de la normativa nacional en materia de salud y seguridad laboral. Una vez identificada, se ha procedido a determinar la relación de cada uno de los cuerpos normativos nacionales con los respectivos convenios, esto es, identificar a qué convenios tributan o se relacionan.

Junto con la anterior, se procedió a avanzar en el proceso más complejo del proyecto, esto es, determinar o precisar la respectiva norma (artículo) de los distintos cuerpos normativos nacionales que dan cumplimiento a los Convenios de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es lo que se ha denominado por el equipo de investigación, “citas normativas”. Esto se contiene en la base de datos que se anexa al proyecto. (ANEXO I)

Para desarrollar el trabajo de análisis anterior, respecto de cada documento normativo nacional relacionado con un convenio OIT, se buscaron las temáticas mencionadas en dichas dimensiones o materias regulados en los convenios, identificando palabras claves para rastrear, sin perjuicio que también se efectuó una lectura completa del texto normativo nacional cotejando con el texto del respectivo convenio OIT. Fruto de este análisis se logran seleccionar las citas que respalden la relación entre la normativa nacional y el respectivo Convenio OIT.

Para mayor claridad, el proceso o metodología antes explicado se puede graficar en los siguientes términos:

Esquema de la metodología aplicada



### Ejemplo de cita normativa

CONVENIO OIT	Normativa nacional	Dimensión o materias (resumen)
155 de 1981 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	DFL 725 de 1967 Código Sanitarios	<p>Acción a nivel nacional (obligaciones del Estado)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar efecto a la Política nacional</li> <li>• Orientar a empleadores y trabajadores</li> <li>• Regular construcción, explotación y acondicionamiento de la empresa</li> <li>• Determinar operaciones y procesos prohibidos, limitados o sujetos a control.</li> <li>• Regular notificación y estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.</li> <li>• Realizar, publicar encuestas sobre accidentes y enfermedades profesionales</li> <li>• Investigar sobre químicos, físicos o biológicos riesgosos a la salud del trabajador.</li> <li>• Fabricantes de maquinaria o sustancias de uso profesional aseguran que no sean peligrosos y faciliten información al respecto e investiguen sobre avances científicos y técnicos.</li> <li>• Derecho del trabajador a interrumpir una situación de trabajo.</li> <li>• Promover materias de seguridad y salud trabajo en todos los niveles de enseñanza.</li> <li>• Coordinar autoridades y organismos encargados de la política nacional</li> </ul>

Cita textual del artículo 3° del Código Sanitario:

*“Corresponde al Servicio Nacional de Salud, sin perjuicio de las facultades del Ministerio de Salud Pública, atender todas las materias relacionadas con la salud pública y el bienestar higiénico del país, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del N° 14° del artículo 10° de la Constitución Política del Estado, este Código y su Ley Orgánica.”*

Como se puede apreciar, este artículo dice relación al menos con lo indicado en el Convenio 155 respecto a las obligaciones del Estado en materia de coordinación de autoridades y organismos encargados de la política nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

En esta etapa de ejecución del proyecto, se ha concluido el proceso de determinar la respectiva norma (artículo) de los distintos cuerpos normativos nacionales que dan

cumplimiento a los Convenios de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. Con estos patrones, se procedió a crear una base de datos con los convenios internacionales analizados basada en los 5 criterios seleccionados.

**NOTA:** Esta base de datos se contiene en un cuadro en Word (Anexo I) con el propósito de facilitar no solo la lectura sino también para poder apreciar visualmente la concordancia de la normativa nacional con los respectivos Convenios OIT y al mismo tiempo, contribuir con ello a un futuro trabajo de sistematización de la normativa nacional sobre SST.

## 4. Desarrollo de Panel de Expertos

En cumplimiento de las etapas acordadas y fundamentalmente en aplicación de la metodología indicada en el proyecto, se llevó a cabo la reunión con expertos en materia de SST. Cabe destacar que se logró integrar un panel con los más relevantes expertos nacionales, cuyos conocimientos y práctica en la materia está avalada no solo por su trayectoria, sino también por los cargos que ejercen actualmente en diversos organismos del Estado, así como en el mundo académico. Dichos expertos son:

1. Dra. Paula González Bugueño  
Médica Fiscalizadora-Asesora Técnica  
Departamento de Supervisión y Control  
Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Superintendencia de Seguridad Social
2. Patricia Grau Mascayano  
Académica  
Departamento de Enfermería  
Facultad de Medicina U de Chile
3. Jaime Ibacache  
Ergónomo especialista en Salud Ocupacional en Instituto de Salud Pública
4. Verónica Munilla  
Académica  
Abogada, Ph. D. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
5. Ricardo Soto  
Médico Salubrista  
Asesor en Salud Ocupacional  
Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Patrizio Tonelli, Ph. D.  
Historiador  
Programa de Salud Ocupacional -Escuela de Salud Pública  
Universidad de Chile  
Programa Trabajo Empleo Equidad Salud (TEES)  
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)  
Santiago de Chile
7. Matías Valdés  
Abogado, Fiscalía IST
8. Cristián Villarroel  
Jefe Departamento de Salud Ocupacional  
División de Políticas Públicas Saludables y Promoción  
Subsecretaría de Salud Pública

Para la realización del panel de expertos se elaboró un resumen ejecutivo tanto del contenido del proyecto propiamente tal, así como del grado de avance en su ejecución. Con respecto a esto último, en dicho resumen se indicó la normativa nacional e internacional identificada, así como su análisis sistematizado y comparativo de conformidad a determinadas temáticas o áreas previamente identificadas. De dicho análisis, se dio cuenta también resumidamente de los resultados preliminares alcanzados y que dicen relación con la existencia o no de brechas normativas en el derecho nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Junto con dicho resumen ejecutivo, se elaboró un guion para dirigir la reunión con los expertos, el cual indicaba a modo de presentación el título del proyecto, las instituciones partícipes del mismo y los miembros del equipo de investigación. Luego se indican diversas preguntas a fin de orientar a los expertos en sus comentarios e intervenciones durante la reunión.

Esta actividad se desarrolló de forma telemática, señalando que sería grabada a lo cual todas y todos los participantes accedieron. Dicha reunión duró aproximadamente 90 minutos y resultó particularmente provechosa, no solo por las sugerencias, comentarios e ideas formuladas, sino, porque permitió verificar que el proyecto se está ejecutando correctamente.

En tal sentido, la reunión permitió validar el trabajo realizado por el equipo de investigación al confirmarse que tanto los textos normativos analizados, así como los resultados, brechas y desafíos identificados son coincidentes con los criterios expuestos por los expertos

La grabación de la reunión del panel de expertos fue transcrita con el propósito de efectuar un análisis y sistematización de la información recogida para facilitar su incorporación en el informe final.

## 5. Análisis de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Se identificaron y analizaron 2 tipos de sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); unas que directamente se pronuncian sobre la seguridad y salud en el trabajo, y otras que se relacionan con esta materia al pronunciarse sobre la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. La relevancia de estas últimas sentencias radica en que constituyen el fundamento jurídico del reconocimiento de los derechos laborales, en particular el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y que permiten denunciar y hacer efectiva la responsabilidad internacional del Estado chileno en estas materias.

Las sentencias que reconocen a los derechos sociales, económicos y culturales son: Poblete Viches y otros vs Chile, sentencia de 8 de febrero de 2018; Vera Rojas y otros vs Chile, sentencia del 1 de octubre de 2021

Las sentencias mediante las cuales la Corte se pronuncia directamente sobre los derechos laborales en favor de los trabajadores son: Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs Honduras, sentencia de 31 de agosto de 2021; Empleados de la fábrica de fuegos en San Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil, sentencia de 15 de julio de 2020; Lagos del Campo vs Perú, sentencia de 31 de agosto 2017; Miguel Sosa y otras vs Perú, sentencia de 8 de febrero de 2018; Pavez Pavez vs Chile, sentencia de 4 de febrero de 2018; Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs Brasil, sentencia de 20 de octubre de 2016,

Sobre la base de su análisis, se identifican las siguientes consecuencias jurídicas, particularmente obligaciones, en materia de seguridad y salud en el trabajo para el Estado:

- a) El reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho humano
- b) El límite de la disponibilidad de recursos del Estado no es una eximente de responsabilidad
- c) Obligaciones específicas o particulares del Estado en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Cada uno de estos aspectos se desarrollan detalladamente en la sección relativa a los resultados del proyecto.

## 6. Sistemas internacionales Seguridad y Salud en el Trabajo en países seleccionados

Sobre la base de lo sugerido por los expertos, tanto en la actividad del grupo focal, como en la entrevista realizada, los países seleccionados fueron Alemania, España, Finlandia y Reino Unido.

Considerando los objetivos del trabajo, su límite de 10 meses de ejecución y en acuerdo con el IST y ACHS, el análisis de los Sistemas más desarrollados en materia de Seguridad y Salud se centró en considerar los aspectos más relevantes que puedan servir de orientación para futuras modificaciones o ajustes a la regulación nacional en la materia, y que se relacionan con los criterios y temáticas analizadas en el proyecto en relación con la legislación nacional y los Convenios OIT.

Tales criterios corresponden a:

- a) Política nacional, conforme a la cual los Estados deben fijar criterios y directrices en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular, en aspectos tales como prevención, supervisión y formación en SST y accidentes y daños a la salud consecuencia del trabajo.
- b) Acción a nivel nacional: Se especifican las obligaciones de los Estados en materia de SST, que en lo esencial dice relación con establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo,
- c) Obligaciones del empleador: Garantizar la seguridad, prevención y protección ante accidentes, riesgos y enfermedades, cooperar con el Estado, otros empleadores y con trabajadores o sus representantes, el deber de informar y capacitar, así como de investigar.
- d) Derechos del trabajador: Cooperar con el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, derecho a la información y capacitación, que las medidas de SST no signifiquen costo alguno para el trabajador, derecho y deber de examinar las medidas de SST, derecho a no reanudar un trabajo en que exista un peligro grave o inminente para su vida o salud, y el deber de informar al empleador sobre tales situaciones.

En concordancia con las materias antes indicadas, se identificaron los siguientes ámbitos en los cuales los sistemas sobre seguridad y salud en el trabajo de los países indicados presentan un desarrollo que puede servir de modelo o antecedente para futuras reformas al sistema nacional y que corresponden a:

- Institucionalidad/Descripción del sistema
- Trabajo tripartito (cooperación y obligaciones del empleador, trabajador y Estado)
- Prevención y

- Recursos, capacitación

## VIII. Resultados

### Resultados con respecto al análisis de la legislación nacional y los Convenios OIT

De conformidad con los criterios y metodología antes explicados, el análisis de los textos normativos permite informar los siguientes resultados que se han dividido en:

1. Resultados generales
2. Resultados específicos en relación con las materias y obligaciones regulados por los Convenios OIT fundamentales como los relativos a riesgos particulares y su relación con el derecho nacional.

#### 1. Resultados generales

a. Se identificaron y analizaron veintidós (22) Convenios de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De dichos Convenios Chile ha ratificado diez (10) y no ha ratificado doce (12).

b. Respecto de los Convenios OIT analizados, todos cuentan con textos normativos nacionales que contribuyen a su cumplimiento.

c. A partir de la normativa nacional e internacional identificada, se puede apreciar una gran profusión de regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Situación que se manifiesta tal vez en un mayor grado en el derecho nacional. Esto ciertamente justifica por una parte este tipo de estudios y, por otra parte, se vislumbra la necesidad de no solo salvar las brechas o vacíos legislativos que se detecten y que corresponde al propósito de este proyecto. Urge la necesidad de formular de manera sistemática toda la normativa en materia de SST, pero indicando o citando la fuente normativa (leyes, decretos con fuerza de ley y decretos o reglamentos) de manera que se pueda comprender y realizar las respectivas concordancias normativas y contribuir así a su armonización en el derecho nacional.

d. Otro aspecto que puede ya adelantarse es el concepto o noción de brecha legislativa que se utilizará. Si bien no difiere del sentido que comúnmente se pueda utilizar según lo indicado en la RAE, esto es, “diferencia o distancia entre situaciones, cosas o grupos de personas, especialmente por la falta de unión o cohesión”, para efectos del proyecto consistirá en la existencia de tratados internacionales ratificados, sin la presencia de una ley que regule su contenido y la existencia de tratados o textos jurídicos internacionales en materia de salud y seguridad laboral, pero no ratificados por Chile, con o sin regulación legal en el ordenamiento jurídico nacional. En otras palabras, corresponderá a los niveles medio y bajo de cumplimiento.

Este aspecto resulta relevante de considerar puesto que el trabajo propuesto comprende también los convenios no ratificados. Estos se han considerado relevantes ya que permite justificar la necesidad que el Estado los ratifique, precisamente por constituir la razón de una brecha legislativa en el derecho nacional que afecte la protección de los derechos de los trabajadores en materia de SST.

f. Asimismo, justifica la incorporación en este estudio de las convenciones internacionales no ratificadas, desde el momento que no solo en términos formales, sino sustantivos, algunos de tales textos normativos son similares. En otras palabras, la sustancia de tales derechos y obligaciones es la misma, lo que cambia (variable) es la materia o el objeto regulado.

Esto se puede ejemplificar con las regulaciones contenidas en los artículos 10, g) del Convenio 190 y 19 f) Convenio 155. En tal sentido, desde un punto de vista netamente jurídico y atendiendo al derecho sustantivo, no habría justificación para no ratificar un tratado que es similar a uno ya ratificado por el Estado, salvo consideraciones extrajurídicas.

Por estas razones, la incorporación de los convenios no ratificados enriquece y dará mayor sustancia al análisis de las brechas legislativas, especialmente si el propósito es fortalecer y actualizar la normativa nacional debido a los cambios que ha experimentado la sociedad y el derecho en los términos indicados en los antecedentes y problema o desafío formulado.

g. Considerando el preámbulo del Convenio 190 de la OIT, en especial cuando declara que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social,” los Estados no solamente deberán adoptar las normativas nacionales, generalmente leyes, para su cumplimiento, sino que adoptar políticas públicas que orienten la aplicación y fiscalización en la materia, pero también para contribuir a crear una cultura, una conciencia común de seguridad y salud en el trabajo.

Este último aspecto es destacado, por ejemplo, en el Convenio 155 de la OIT, en su artículo 14, al consagrar que los Estados parte:

*“Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.”*

En tal sentido, se aprecia que, al tratarse tal norma de una obligación esencial contenida en un tratado fundamental en la materia, preliminarmente se puede sostener que Chile no ha cumplido cabalmente dicha obligación de promover la salud y seguridad laboral, como una materia que debe ser incluida en la enseñanza nacional.

h. Paralelamente al análisis normativo se ha identificado la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sobre la base de su análisis, al considerar la Corte que los derechos económicos, sociales y culturales se han incorporado al catálogo de derechos protegidos por la Convención Interamericana de Derechos Humanos, toda persona de un Estado parte, podrá presentar denuncias individuales ante el sistema interamericano de derechos humanos para hacer valer tales derechos, en particular los derechos laborales y por cierto los relativos a la seguridad y salud del trabajador.

De esta manera, se puede sostener que el Estado puede incurrir en responsabilidad internacional por no cumplir con las normas internacionales sobre salud y seguridad en el trabajo aun cuando no haya ratificado algún Convenio de la OIT sobre la materia. Criterio que estaría en armonía con el reciente reconocimiento por parte de la OIT del derecho a la seguridad y salud laborales como un derecho fundamental.

i. Llama la atención que Chile no ha ratificado aún un número significativo de Convenios de la OIT en materia de SST, no obstante que todos esos Convenios cuentan con normativa nacional relacionada con las temáticas reguladas en cada uno de ellos. Incluso, Convenios más amplios en la materia y que corresponden a los tratados fundamentales, como son el Convenios 155 y 187, este último ratificado por Chile, cuentan con una profusa normativa nacional, tanto a nivel de normativa de rango legal como reglamentaria, que tributa a dichos Convenios, esto es, que da cumplimiento a lo que en ellos se regula.

j. Conforme a lo antes indicado, la brecha normativa que se constata es la no ratificación de más del 50% de los Convenios OIT sobre SST. Con respecto a la normativa

nacional, tanto por el trabajo realizado por el equipo y por la literatura consultada no existe falta o ausencia de normas nacionales en la materia, sin perjuicio de la necesidad de reformar o actualizar la normativa nacional existente en los términos que se desarrolla en los puntos siguientes a fin de dar un cabal cumplimiento de los Convenios.

k. En este mismo sentido, cabe subrayar que Chile no haya ratificado aún Convenios en materia de SST en áreas tan relevantes no solo para la economía nacional, sino para el Estado que por mandato constitucional debe lograr un desarrollo armónico de todos los sectores de la población, siendo que la ratificación de dichos convenios internacionales contribuye al cumplimiento de tal deber.

Estos Convenios son el Convenio 184 sobre seguridad y salud en la agricultura y el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción. Por su parte, si bien el Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas se ratificó, ello se realizó recién en junio de 2024, casi 30 años después de su aprobación en el año 1995.

l. Con la evidencia de la base de datos normativa elaborada por el equipo, se confirma la existencia de una profusa regulación en materia de SST y la falta de su sistematización.

m. Dicha evidencia normativa, también permite confirmar que efectivamente se cuenta con una adecuada institucionalidad en materia de SST.

n. La evidencia normativa también permite sostener un rasgo característico de la normativa nacional en el sentido de que la normativa y la preocupación del Estado en materia de SST es de larga data, aspecto que resulta relevante y que se destacará en los puntos siguientes.

ñ. En relación con el punto anterior, se resalta el reciente Decreto N° 44 en la medida que regula la gestión preventiva de los riesgos laborales para el mundo laboral en general y no solo para una determinada actividad económica, como un buen esfuerzo de coordinación orientada a lograr el cumplimiento de la normativa laboral en materia de SST.

o. Un aspecto que ha adquirido mayor trascendencia por un expreso compromiso internacional asumido por el Estado en virtud del Convenio 190, dice relación con la aplicación del enfoque de género en materia de SST. Al respecto se constata que la normativa nacional, salvo lo dispuesto en la ley Karin y en la política nacional en materia de SST y textos normativos recientes como la ley Karin y el Decreto N° 44, no cumple a cabalidad con la aplicación del enfoque de género en materia de SST.

## 2. Resultados específicos

Los resultados específicos obtenidos en relación con las materias y obligaciones reguladas por los Convenios OIT fundamentales como los relativos a riesgos particulares y su relación con el derecho nacional, se señalan a continuación.

Cabe recordar que los ámbitos y obligaciones que regulan los convenios se agrupan y especifican en los siguientes términos:

- Definiciones: Hace referencia al objeto del convenio y su ámbito de aplicación, sin perjuicio de contener definiciones propias del ámbito de la SST

- Política nacional: Comprende lo que se le sugiere a los Estados hacer en relación con fijar criterios y directrices en materia de SST, en particular se consagra la obligación de Establecer y reexaminar la política nacional en materia de SST y que comprenda la prevención, supervisión y formación en SST y accidentes y daños a la salud consecuencia del trabajo.

- Acción a nivel nacional: Se especifican las obligaciones de los Estados en materia de SST, que en lo esencial dice relación con establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo,
- Obligaciones del empleador: Garantizar la seguridad, prevención y protección ante accidentes, riesgos y enfermedades, cooperar con el Estado, otros empleadores y con trabajadores o sus representantes, el deber de informar y capacitar, así como de investigar.
- Derechos del trabajador: Cooperar con el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, derecho a la información y capacitación, que las medidas de SST no signifiquen costo alguno para el trabajador, derecho y deber de examinar las medidas de SST, derecho a no reanudar un trabajo en que exista un peligro grave o inminente para su vida o salud, y el deber de informar al empleador sobre tales situaciones.

*2.a) Se pueden informar respecto de cada una de tales obligaciones internacionales los siguientes resultados:*

a. Definiciones:

La normativa nacional, en particular de carácter reglamentaria, contiene una profusa indicación de definiciones, tanto a nivel de norma legal como reglamentaria, por lo cual se puede sostener que la legislación nacional contempla definiciones en armonía con las contenidas en Convenios OIT.

b. Política Nacional.

Si bien los criterios de una política nacional no son normas jurídicas propiamente tales, sí lo es la obligación de consagrar dicha política. Este aspecto se encuentra claramente cumplido por parte del Estado de Chile desde el momento que se ha elaborado expresamente una Política Nacional sobre SST mediante la dictación del Decreto 2 de 7 de mayo de 2024. Lo anterior es sin perjuicio de que, a partir de toda la legislación existente en materia de SST, si bien no necesariamente se menciona la Política Nacional, si se le da cumplimiento de manera indirecta al desarrollar su contenido.

En este sentido, se puede sostener que Chile cumple a cabalidad con esta obligación explícitamente contenido en los Convenios OIT, tanto en el sentido de establecerla o fijarla, como también de cumplir con la obligación de revisarla periódicamente y de manera sistemática.

c. Acción Nacional. Obligaciones del Estado.

Considerando los elementos que integran las obligaciones del Estado en este ámbito, se distingue y especifica a su vez los siguientes aspectos: a) Órganos o institucionalidad; b) normativa nacional; c) Inspección o supervisión.

d. Órganos o Institucionalidad:

Chile no solo cuenta con una copiosa normativa sobre SST, sino que está también refleja, como ya se anticipó, una prolongada tradición regulatoria en materia de SST. Lo anterior se manifiesta en la existencia de una adecuada y diversa institucionalidad en este ámbito, integrada, entre otros, por:

- El Ministerio del Trabajo y sus secretarías Regionales
- Ministerio de Salud y sus Secretarías Regionales
- Dirección de Trabajo
- Superintendencia de Seguridad Social

A la institucionalidad antes mencionada, cabe agregar, órganos con competencias en ámbitos especiales o específicos que dicen relación con la SST, como son:

- Servicio Agrícola y Ganadero
- Instituto de Salud Pública de Chile
- Superintendencia de Electricidad y Combustibles;
- Comisión Chilena de Energía Nuclear,
- Directemar,
- Servicio Nacional de Geografía y Minería
- Mutuales

e. Normativa:

La obligación de contar con la regulación tanto a nivel legal como reglamentario en materia de SST se cumple por parte de Chile y que se refleja y explica en las diversas dimensiones o ámbitos desarrollados en este informe.

En otras palabras, cada una de las dimensiones u obligaciones en materia de SST identificadas en este informe de acuerdo con los Convenios OIT, se materializan en normas nacionales (ver anexo I), lo cual es sin perjuicio de algunos aspectos que deben ser fortalecidos o mejorados como se indicará.

f) Supervisión o fiscalización e investigación científica y tecnológica.

f.1. Fiscalización.

En este punto, el Estado adquiere la obligación de supervigilar el cumplimiento de la normativa de SST por parte de todos los actores involucrados, en especial los empleadores y trabajadores.

Sin duda, que, desde una perspectiva normativa, Chile cumple con esta obligación internacional, al contar con diversas entidades públicas dotadas de la facultad de fiscalización, partiendo por los respectivos Ministerios sectoriales y sus Secretarías Ministeriales, Superintendencias, Dirección del Trabajo, organismos que se puede calificar como especializados, como Directemar, Comisión Chilena de Energía Nuclear, SAG entre otros.

Al mismo tiempo, Chile da cumplimiento a una importante normativa internacional contenida en el artículo 19 del C 155, que convierte al trabajador en un actor relevante en la labor de fiscalización y que dice relación con el derecho y deber de los trabajadores de examinar todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el trabajo relacionados con el trabajo. Al mismo tiempo, se consagra el derecho de los trabajadores para interrumpir sus labores y de ser necesario abandonar el lugar de trabajo cuando exista riesgo grave e inminente para su vida y salud. Sin duda que esta normativa es un fuerte incentivo, especialmente para el empleador, para adoptar medidas y desarrollar una cultura de prevención y de fiscalización de la SST al dotar a los trabajadores de tal derecho.

No obstante, la regulación existente en esta materia, se puede identificar una brecha o debilidad en la normativa nacional, con respecto a la obligación de fiscalización.

En primer lugar, en opinión de los expertos, esta obligación por parte del Estado se lleva a cabo de manera más bien reactiva, esto es, sancionatoria, más que preventiva.

En segundo lugar, desde un análisis normativo, esta debilidad se manifiesta desde el momento en que la legislación nacional tiende a disponer que dicha fiscalización se lleve a cabo por determinados órganos, sometiendo a dichos órganos, en especial la Dirección del Trabajo, a una sobrecarga que impide o dificulta en la práctica cumplir con sus labores,

entre ellas, la de fiscalizar. Tal situación pone de relieve que no cumplir con esta obligación en materia de SST puede vulnerar gravemente los derechos de las personas trabajadoras.

Debe resaltarse esta debilidad ya que desde el momento que la SST ha sido declarada como un derecho fundamental por parte de la OIT, su vulneración por parte del Estado como consecuencia de una débil o nula fiscalización puede generar responsabilidad internacional del Estado, sin perjuicio de su responsabilidad tanto en sede administrativa y judicial en el ámbito nacional.

Una manifestación de esta debilidad normativa en materia de fiscalización se puede encontrar en un ámbito particularmente sensible como la regulada en la recientemente aprobada ley Karin: Dicha ley que dispone que, si se efectúa una investigación interna por el empleador respecto de una denuncia en el marco de dicha ley, una vez finalizada debe ser remitida a la Inspección del Trabajo para que esta se pronuncie al respecto. Si no lo hace en el plazo de treinta días, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Ante la sobrecarga laboral de los funcionarios de la Inspección de trabajo, esta norma deja abierta la posibilidad de que efectivamente este órgano no se pronuncie y, por tanto, serán válidas las conclusiones que señale el empleador en su investigación, generando claramente una situación de indefensión o debilidad del trabajador o trabajadora.

La debilidad de la normativa nacional se explica, a su vez, en la aplicación de un criterio común en el derecho, en particular en el derecho administrativo, consistente en facultar al propio órgano o entidad pública o privada para investigar o revisar su propia actuación o actividad. Tal criterio resulta muy cuestionable que el legislador lo aplique en el ámbito laboral facultando al empleador a efectuar investigaciones en caso de denuncias o situaciones de incumplimiento de las normas sobre SST, no solamente porque es dable presumir parcialidad por parte del empleador, sino porque de aplicarse el criterio normativo recogido en la ley Karin, lo resuelto por el empleado podrá gozar de validez certificada por la propia autoridad fiscalizadora.

## f.2. Investigación y actualización de conocimientos.

Una obligación que se reitera en los Convenios es el deber de investigar o mantener actualizados los conocimientos en materia de SST. Este es un aspecto particularmente relevante, especialmente debido a su efecto y contribución en la prevención de riesgos y enfermedades laborales o profesionales. Chile cumple normativamente con dicha obligación y, a la vez, se puede afirmar que institucionalmente tal obligación se cumple debidamente a través de la labor del ISP e ISL. No obstante lo anterior, lo cierto es que esta es una materia que representa dos grandes desafíos.

En primer lugar, esta es un área de la SST que pone de relieve el carácter multidisciplinario de la SST y, por ende, requiere de un abordaje inter o multidisciplinario, lo que la torna no solo una labor compleja a tener que coordinar disciplinas con metodologías diversas, sino porque ello aumenta el costo económico del cumplimiento de esta obligación.

En segundo lugar y como consecuencia de lo antes señalado, el alto costo en materia de investigación en SST difícilmente puede ser abordado por las PYMES y las grandes empresas si bien invierten en SST, no lo hacen en investigación sobre SST, aspecto que fue relevado en el panel de expertos. Por lo tanto, se estima que este es un aspecto que debe ser fiscalizado por el Estado de manera que la gran empresa invierta en investigación en SST y las PYMES sean apoyadas y la puedan desarrollar mediante la cooperación y financiamiento de las Mutualidades.

g. Obligaciones del empleador:

Si se tienen presente las obligaciones que se regulan en los Convenios con respecto a los empleadores, estas consisten particularmente en garantizar la seguridad, prevención y protección ante accidentes, cooperar con trabajadores o sus representantes, el deber de informar y capacitar, así como de investigar, Chile da cumplimiento a la regulación de los Convenios fundamentales.

Esto se fundamenta en la existencia de no solo de una abundante normativa que regula los ámbitos antes mencionados (ver anexo X), sino que tal regulación se materializa en diversos niveles normativos, esto es, tanto a nivel de ley como de reglamentos y protocolos, siendo estos últimos los que dan cumplimiento a las obligaciones internacionales aplicando los respectivos criterios técnicos y científicos propios para determinadas actividades laborales.

Las normas de rango legal esenciales en este sentido son, por una parte, el artículo 184 del Código del Trabajo que consagra la obligación del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y, por otra parte, el artículo 185, que es el que dota al Poder Ejecutivo de la facultad de dictar reglamentos en materia de SST.

En este sentido, se constata que se regulan detalladamente estas obligaciones a nivel reglamentario como de protocolos, regulando diversos aspectos como denunciar y notificar accidentes y enfermedades del trabajo; llevar a cabo capacitaciones para los trabajadores; así como la obligación del empleador de investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Al respecto se destaca positivamente que estas obligaciones, en virtud de la futura entrada en vigor del Decreto N°. 44, se encuentran consagradas con un carácter general, en el sentido que se aplica respecto de toda actividad laboral sin distinción.

Con respecto a la regulación contenida en dicho Decreto se puede identificar un desafío en el sentido que la obligación del empleador de investigar las enfermedades y accidentes del trabajo debe ser compartida y coordinada con los trabajadores a través de los departamentos de prevención y los comités paritarios que también tiene la facultad de las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos.

h. Derechos y obligaciones del trabajador.

Los Convenios OIT sobre SST, al igual como en los demás ámbitos antes desarrollados respecto del Estado y empleadores, consagra un marco regulatorio sobre los derechos y obligaciones fundamentales de las personas trabajadoras y que corresponde específicamente a: cooperar con el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones, derecho a la información y capacitación, que las medidas de SST no signifiquen costo alguno para el trabajador, derecho y deber de examinar las medidas de SST, derecho a no reanudar un trabajo en que exista un peligro grave o inminente para su vida o salud, y el deber de informar al empleador sobre tales situaciones.

En tal sentido, se puede sostener, fruto del análisis normativo efectuado, que los derechos y responsabilidad del trabajador antes indicados, se recogen en la legislación nacional. Esto tiene su sustento esencial en el ya citado artículo 184 del Código del Trabajo que es la piedra angular en el derecho laboral en esta materia, como también de conformidad con la Ley N°. 16.744, los reglamentos y protocolos. Además del Decreto 44, que recoge casi literalmente los antes mencionados derechos y obligaciones de los trabajadores.

Específicamente, Chile cumple, al menos normativamente, con la obligación consagrada en los Convenios de informar y capacitar en materia de SST, así como contribuir al desarrollo de una cultura preventiva en el ámbito de la SST.

Se destaca que sin duda la aprobación del Decreto N° 44 facilita o contribuye una futura ratificación de los Convenios OIT de SST, en particular el 155, ya que en dicho decreto, se

recogen los derechos antes mencionados y en particular el derecho, pero también deber del trabajador de, por una parte, examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo y, por otra, de informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Lo que, por cierto, contribuye a una cultura de prevención y fiscalización, en este caso, por parte de los propios trabajadores. (artículos 5, 47 y 59 Decreto N°. 44)

La regulación anterior se complementa a su vez, con la consagración de una regulación contemplada en el artículo 19 del Convenio 155 y que dice relación con la facultad de los trabajadores, a través de los respectivos Comités paritarios, de investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales. Lo cual se recoge específicamente en el artículo 47 numeral 3 del Decreto 44, y se complementa con lo regulado en el artículo 32 del mismo cuerpo normativo en el sentido que es obligatorio que los trabajadores para que puedan ser miembros representantes en el Comité Paritario, deben contar con una capacitación o curso de orientación de prevención de riesgos profesionales. En definitiva, las normas citadas son el sustento de una futura consolidación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, especialmente si se tiene presente lo indicado en el artículo 5 del Decreto 44, al señalar que los trabajadores deben observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera, se constata que esta normativa da cumplimiento a las obligaciones internacionales y es un avance en los términos indicados, sin embargo, tal regulación presenta una doble debilidad o brecha normativa:

- En primer lugar, persiste la debilidad de la participación de los trabajadores en materia de SST y que se puede explicar por dos razones. En primer lugar, persiste el legislador nacional en limitar la participación de los trabajadores en esta materia fundamentalmente a la labor de los Comités Paritarios y no en otras instancias o niveles de la organización empresarial. Y, en segundo lugar, los Comités Paritarios presentan la gran debilidad de que solo goza de fuero uno de los representantes titulares de los trabajadores, situación que debe ser revisada. La situación anterior genera el temor genuino de los trabajadores que no gozan de fuero de no ejercer sus derechos en materia de SST ante el temor de represalias, en particular, ser despedido.

## *2.b) Convenios OIT sobre algunas actividades y riesgos específicos y su relación con el derecho nacional*

### **Trabajo pesado**

En relación con ciertas actividades y riesgos específicos que pueden afectar a los trabajadores, se puede ya sostener preliminarmente que la normativa sobre trabajo pesado no menciona recomendaciones o consideraciones específicas sobre protección de la SS de las personas en su lugar de trabajo, especialmente si se considera que el trabajo pesado generaría un envejecimiento prematuro y posible daño en la salud.

### **Radiaciones ionizantes**

Con respecto a otra actividad y riesgo específico que afecta a trabajadores, como es la exposición a radiaciones ionizantes, esta se regula principalmente en relación con el ámbito médico. Incluso más, el protocolo sobre la materia es sumamente restringido en su ámbito de aplicación al indicar que su objetivo es “determinar los niveles de dosis de trabajadores por exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales.”

En tal sentido, si bien a nivel normativo se cuenta con un protocolo de vigilancia ambiental, no existe un protocolo específico para la vigilancia de la salud de las personas expuestas a

radiaciones ionizantes en ningún rubro que no sea el médico u otra actividad expuesta a radiación nuclear.

Es decir, no se considera la prevención ni el control en otros ámbitos laborales en que eventualmente los trabajadores pudiesen encontrarse expuestos a radiaciones ionizantes como plantas de alto voltaje, la fabricación de cerámica, la producción de fertilizantes, o la extracción de gas y de petróleo.

Lo anterior es sin perjuicio de que tampoco la regulación considera que puedan aumentar las dosis debidas a estos radionúclidos de origen natural, no solo para los trabajadores sino también para el resto de los ciudadanos. (Consejo de Seguridad Nuclear, <https://www.csn.es/radiacion-natural-y-artificial2>).

Por estos motivos, la normativa nacional es sumamente específica y limitada, dejando fuera el control, la prevención y el debido cuidado de las personas trabajadoras expuestas a enfermedades profesionales generadas por radiación ionizante. Por lo mismo, tampoco se contemplan medidas claras y precisas sobre medidas tendientes a reducir a los niveles más bajos posibles de exposición a radiación ionizante de los trabajadores en general.

Por último, no se recoge en la legislación nacional la obligación internacional del Estado que, de conformidad con el artículo 8 del Convenio, proteja a los trabajadores que, si bien no trabajan directamente en labores bajo radiaciones, pero sí desempeñan trabajos en lugares donde se exponen a radiaciones ionizantes o a sustancias radiactivas o pasan por dichos lugares.

Por lo antes indicado, desde que Chile ratificó el Convenio 115 sobre protección contra radiaciones ionizantes en el año 1994, hace treinta años, se estima que no ha dado cumplimiento a obligaciones esenciales de dicho Convenio en los términos indicados.

### Cáncer profesional

Si bien en Chile existen estudios sobre el uso y efecto de agentes cancerígenos en el trabajo, elaborados por organismos del Estado como el ISP, lo cierto es desde la perspectiva de la regulación normativa, se aprecia una clara ausencia o al menos una debilidad manifiesta en la normativa nacional en relación con el cumplimiento del Convenio 139 sobre cáncer profesional. La Ley N°. 21.258 regula esta materia, pero más bien desde la perspectiva de la no discriminación laboral, empero no desde la seguridad y salud del trabajo.

La única regulación sistemática vinculada con este riesgo específico y que, además, indica los órganos del Estado competentes y responsables, así como las obligaciones y derechos del empleador y trabajador respectivamente, se encuentra en el protocolo sobre la sílice, sin perjuicio de la regulación de otras sustancias que inciden en la generación de cáncer como son el asbesto y algunos productos químicos.

Si bien dicho Convenio no ha sido ratificado por Chile, no es menos cierto que como miembro de la OIT y sobre todo a partir de la declaración de la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental, cuya observancia y cumplimiento se torna obligatoria para el Estado (Thomas, F. (2012)), nuestro país debe fortalecer su normativa e institucionalidad en esta materia específica.

En tal sentido, se observa no solo una ausencia de una regulación normativa nacional, sino también la ausencia de una institucionalidad estatal que vele por la seguridad y salud en el trabajo, particularmente que vele por la prevención, educación y capacitación en materia de cáncer profesional.

### Asbesto

No obstante las dificultades o desafíos interpretativos que se puedan generar, por ejemplo, da propósito de determinar qué se entiende por estar expuesto a un agente químico o biológico, existe un cumplimiento normativo del Convenio 162, esencialmente a través del

Decreto N° 656 del Ministerio de Salud, de 13 de enero de 2001. Materia que se complementa con las demás normativas nacionales que regulan la obligación de establecer medidas de prevención y control por parte de los principales actores en SST, esto es, trabajadores, empleadores y el Estado,

Un aspecto esencial que no se cumple en la normativa nacional citada sobre el asbesto, dice relación con la obligación de educar sobre los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y control.

Al respecto cabe sostener que, si bien puede aplicarse la normativa nacional general en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, en particular la Ley N° 16.744, lo cierto es que la normativa que directamente regula la prohibición del asbesto, no contiene ni una mención siquiera sobre la obligación que debe ser observada por el Estado, empleadores y trabajadores. Obligación que la OIT ha consagrado de manera específica y directa en relación con el asbesto según se consagra en el Convenio 162 de dicha Organización Internacional. La relevancia que la OIT otorga a este aspecto se denota al regularla no solo en un articulado en particular sino también al consagrarlo en una parte o capítulo especial sobre Información y Educación.

En conclusión, esta es una debilidad generalizada en el ordenamiento jurídico nacional chileno que es manifiesta al momento de regular la seguridad y salud en el trabajo y respecto de cada riesgo en particular.

#### Productos químicos

Se estima que existe normativa nacional adecuada que regula los aspectos relacionados con la exposición, almacenamiento, etiquetado, transporte, distribución, y manipulación de productos químicos. (ver anexo I) Asimismo, se cuenta con una política nacional en la materia lo que da cumplimiento a lo previsto en el Convenio 170.

No obstante lo anterior, si se examina lo dispuesto por el Convenio 155 en su artículo 12 y el Convenio 170 en su artículo 6, la debilidad normativa nacional radica en la falta de una debida fiscalización e investigación que permita asegurar en la medida de lo razonable y factible, que las sustancias para uso profesional no impliquen ningún peligro para la seguridad y salud de las personas que hagan uso correcto de ellos. Esta obligación va de la mano con el deber de contar un sistema de clasificación de los productos químicos en función del tipo y grado de riesgos físico y para la salud. Sistema que debe ser progresivamente extendido.

Esto se confirma con el reciente informe sobre Impactos económicos, a la calidad del aire y a la salud del complejo termoeléctrico de carbón Ventanas: 2013 a 2020 del CREA, en el cual se declara que el Estado chileno no da cumplimiento cabal a los estándares de la OMS al fijar niveles permisibles de contaminación mayores que los permitidos por dicho organismo internacional.

#### Accidentes industriales mayores

Al respecto, cabe sostener que, si bien Chile no ha ratificado el Convenio 174 de la OIT que regula esta materia, sobre la base de la Ley N° 16.744 y el Decreto N° 594, cuenta al menos con la regulación básica y de aplicación general sobre accidentes del trabajo. Sin embargo, una debilidad que se vincula con esta materia, dice relación con el temor existente en los trabajadores chilenos de denunciar riesgos o accidentes o enfermedades profesionales, aspecto también destacado por el grupo de expertos.

Considerando lo anterior, se puede presumir que es mucho menos probable que ejerzan otro derecho relacionado con el de la denuncia de accidentes o enfermedades profesionales, como es el derecho a interrumpir la actividad cuando, basándose en su formación y experiencia, tengan razones válidas para creer que existe un peligro inminente de accidente mayor, como se indica en el Convenio 174, así como en otros Convenios que contienen una norma similar

Si bien el Decreto N° 44, en concordancia con el artículo 184 del Código del Trabajo, se contemplan de forma general (para toda actividad económica) los derechos antes señalados, nuevamente, en este informe se advierte que la existencia de una regulación normativa que cumpla con todos los estándares internacionales no garantiza el ejercicio y protección de los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este riesgo específico se explica en particular la razón antes indicada, esto es, el temor de los y las trabajadores de denunciar, así como la poca solidez de una cultura de seguridad. Esto último se traduce en recursos humanos y económicos muy limitados, tanto de parte de los órganos y servicios del Estado y en particular del empleador, lo cual conlleva a una laxitud al momento de fiscalizar la seguridad y salud en el trabajo.

#### Cerusa/plomo en la pintura

Se destaca este riesgo específico como un ejemplo de cómo un Estado pese a ser parte de un tratado internacional ello no es garantía de su cumplimiento. El Convenio 13 sobre cerusa de la OIT fue ratificado por Chile el 15 de septiembre de 1925, siendo norma obligatoria para nuestro país desde esa fecha. Sin perjuicio de ello, la obligación esencial consagrada en dicho Convenio consistente en la prohibición del empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, se cumplió normativamente por Chile recién en la década de los años '90.

A lo anterior cabe agregar que los niveles de plomo no se cumplían respecto de determinadas pinturas incluso en las primeras décadas de los años 2000.

Si bien se cuenta con normativa nacional el respecto, como son el Decreto N°. 594 y el Protocolo de vigilancia ocupacional por exposición a metales y metaloides, lo antes señalado permite resaltar la relevancia de la labor de fiscalización y prevención tanto por los propios empleadores y trabajadores, pero en especial por parte del Estado. De lo contrario, la normativa nacional e internacional resulta totalmente irrelevante, sin perjuicio de que el Estado incumplió sus obligaciones internacionales por 65 años aproximadamente si se considera que Chile ratificó el Convenio el día 15 de septiembre de 1925.

#### Protección de la maquinaria

Esta es una materia cuyo Convenio 119 de la OIT, sobre la protección de la maquinaria, se encuentra debidamente regulada en los Decretos N°. 594 y N°.44. Se estima que tal regulación es apropiada a los estándares de dicho Convenio, por lo cual no se observan impedimentos normativos para su ratificación por parte de Chile, sin perjuicio de las consultas y análisis que se deban efectuar al respecto con los empleadores y trabajadores interesados.

#### Higiene

Desde el análisis normativo de la legislación nacional y el Convenio 120 sobre higiene (comercio y oficinas) tampoco se vislumbra alguna justificación normativa que explique por qué Chile aún no ha ratificado tal Convenio. Criterio que se sostiene en idénticos términos en este informe con respecto a otros Convenios no ratificados por Chile.

Vale decir, El Estado cuenta con la normativa adecuada para dar cumplimiento a tales Convenios, sin perjuicio de las futuras enmiendas o modificaciones normativas que deban realizarse fruto de los controles a que realice la propia OIT sobre el cumplimiento de las obligaciones internacionales de Chile en materia de SST y de la adaptación de la normativa nacional a los avances científicos y tecnológicos.

### Seguridad y Salud en la construcción

Chile mantiene una normativa esencial en la materia, sobre la base de lo indicado en la Ley N°. 16.744 y en particular su artículo 66 bis y el DFL N°76, e indirectamente la ley general de Urbanismo y Construcción y su reglamento contenido en el Decreto N°. 47.

Al mismo tiempo, el Estado a través de la Dirección del Trabajo (DT) ha cumplido con su obligación de fiscalizar la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la construcción. Se destaca al respecto que dicha labor de Inspección se ha realizado sobre la base de una cooperación directa entre los trabajadores, empleadores, organizados en sus respectivas asociaciones, y el Estado a través del órgano competente ya indicado. Efectivamente, en la página oficial de la DT, cuyo link se copia a continuación, publica y comunica que dicha Dirección realizó primera fiscalización nacional en centros de trabajo, actividad que fue diseñada en conjunto con el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Afines (SINTEC) y la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) (<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-125179.html>). De esta manera, el Estado y los demás actores, han dado cumplimiento a las obligaciones internacionales esenciales en esta materia.

Conforme a lo anterior, y como se ha indicado en este informe, llama la atención que el Convenio 167 de la OIT sobre Seguridad y Salud en la construcción no esté ratificado por Chile, sin perjuicio que en nuestro país, como en la mayoría de los Estados, la construcción representa una actividad fundamental no solo desde el punto de vista del desarrollo económico, sino especialmente considerando que es una actividad en la que la Seguridad y Salud de los trabajadores se encuentra particularmente expuesta a riesgos y accidentes del trabajo, por lo cual debe ser especial preocupación del Estado ser parte de este tipo de Convenios y someterse así a la supervigilancia internacional, sin perjuicio de la debida fiscalización de los órganos nacionales.

### Seguridad y Salud en las minas

Desde el análisis normativo, idéntica situación se observa en relación con la seguridad y salud en la minería, Chile cuenta con los cuerpos normativos generales y específicos aplicables a esta rama de la actividad laboral, en particular el Decreto N°. 132 que contiene el reglamento sobre seguridad minera.

En este sentido llama la atención que Chile ratificó recién en el año 2004 el Convenio OIT sobre seguridad y Salud en las minas de la OIT del año 1995, entrando en vigencia para nuestro país en junio de 2005, vale decir 30 años después de la celebración del Convenio.

### Seguridad y Salud en la agricultura

Chile cuenta una amplia regulación normativa en la materia, así como una institucionalidad que debe velar por su cumplimiento, partiendo por el cuerpo legal esencial en la materia como es la regulación contenida en el título II, capítulo II del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de otras regulaciones especiales sobre el transporte de trabajadores agrícolas, uso de pesticidas, entre otros (ver anexo I)

Por lo mismo, Chile se encuentra en condiciones, desde un criterio normativo, de ratificar el Convenio 184 sobre seguridad y salud en la agricultura.

Al igual que en las demás materias en la que el país no ha ratificado o ha ratificado después de décadas un Convenio de la OIT, resulta interesante destacar que, en esta materia, nuevamente Chile no ha ratificado un Convenio sobre una actividad laboral y económica central en la actividad económica del país. Considerando que este Convenio entró en vigencia en el año 2003, ya han transcurrido 22 años sin que Chile lo ratifique aún.

### Trabajo Marítimo

Este ámbito específico de regulación relacionado con la SST, demuestra la conveniencia de ratificar los Convenios OIT en la materia. Sin duda la ratificación del Convenio generó, si es que no forzó, que Chile modificara su legislación nacional, ya que mientras ello no

tenía lugar nuestro país se encontraba en incumplimiento de la normativa de la OIT y, por ende, en situación de ser denunciada su responsabilidad internacional.

De esta manera, mediante la Ley N°. 21.376 se da cumplimiento a los estándares mínimos fijados por la OIT con respecto al trabajo marítimo. Particularmente, se regularon aspectos esenciales tales como las 10 horas de descanso para los trabajadores de mar, así como la regulación de los contenidos esenciales del contrato de trabajo.

#### Sobre la violencia y el acoso

Esta materia se consideró en el proyecto como una materia relacionada con la SST, aun cuando el propio convenio la consagra expresamente como una materia vinculada directamente con la SST. Efectivamente la Convención sostiene el deber de tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como el deber del Estado de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Esta materia, que podemos calificar como un riesgo especial, también es un buen ejemplo que da cuenta que Chile posee la normativa suficiente para dar cumplimiento a dicho Convenio, en especial por lo dispuesto en las leyes N° 20.005 y N°. 21.643. Incluso es un buen ejemplo para tener presente en el sentido que la normativa que dé cumplimiento al Convenio o modifica la normativa existente, se dicte con posterioridad a la ratificación del Convenio, como sucedió con la Ley 21.643 que entró en vigencia seis meses después de ratificado el Convenio.

Se destaca este aspecto en el sentido que claramente no se requiere contar con una normativa nacional que de exhaustivo cumplimiento al respectivo Convenio al momento de su ratificación. Lo que se requiere es la voluntad, el interés y la educación de los actores involucrados en la materia. Sin duda el acoso, violencia y género son temáticas que han estado presentes en diversos ámbitos del quehacer nacional, particularmente en la educación y por cierto en el ámbito laboral, lo cual ha facilitado la toma de conciencia por parte de la ciudadanía sobre la temática.

Debido a lo cual, se quiere evidenciar en este proyecto que en la medida que exista tal voluntad y educación, incluso el desarrollo de una cultura nacional sobre la materia, se puede y debe ratificar los tratados relacionados con estas materias; en este caso el Convenio 190 sin perjuicio de aprobar la legislación nacional respectiva de conformidad con los acuerdos internacionales.

En consecuencia, si Chile ratificó el Convenio 190 tan solo cuatro años después que este entrara en vigor internacionalmente, realmente no se vislumbra ninguna justificación en el ámbito normativo, para que nuestro país no ratifique Convenios esenciales en materia de seguridad y salud en el trabajo, como son los Convenios 155, 139, 148, 170, 174, 119, 120, 167 y 184. Máxime si ya se han adoptado normativas tan relevantes como las contenidas en el Decreto N°. 44.

## B. Resultados en relación con las obligaciones del Estado de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derecho Humanos

La Corte ha reconocido las siguientes obligaciones para los Estados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) El reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho humano
- b) El límite de la disponibilidad de recursos del Estado no es una eximente de

responsabilidad

c) Obligaciones específicas o particulares del Estado en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

El contenido de dichas obligaciones, así como el fundamento de su obligatoriedad para los Estados parte del Sistema Interamericano de Derechos humanos, entre ellos Chile, es el siguiente:

#### a) Reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derechos humanos

La Corte, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 26 de la CADH ha sostenido que los derechos económicos, sociales y culturales (DESCA), entre ellos el derecho a la salud e higiene en el trabajo (PDESC art 7 y Protocolo San Salvador art 7) son prestaciones sociales que se han incorporado al catálogo de derechos protegidos por la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Por lo tanto, toda persona de un Estado parte podrá presentar denuncias individuales ante el sistema interamericano de derechos humanos para hacer valer tales derechos, en particular los derechos laborales y, por cierto, los relativos a la seguridad y salud del trabajador.

La relevancia de lo sostenido por la Corte respecto de los DESCAs radica en que el Estado chileno, al ser parte del sistema interamericano de DDHH, tiene la obligación de cumplir con los fallos de la Corte, la cual, en casos similares aplicando criterios similares, sin duda puede imponer a Chile la obligación de cumplir con normas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, si bien los Convenios OIT no son normativa que forme parte del sistema interamericano, lo cierto que han sido invocados y reclamado su incumplimiento ante la Corte. De hecho, la propia Corte ha citado los Convenios OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente si el Estado denunciado es parte de ellos (párrafo 70, Buzos Miskitos vs Honduras)

Este criterio de la Corte se encuentra en armonía con lo sostenido por la doctrina en el sentido de que en materia de derechos humanos impera el principio pro homine (Pascual 2020, Manual Derecho Internacional de los Derechos Humanos) conforme al cual el juez debe aplicar la norma que se más conducente a la realización de un derecho (artículo 41 de la Convención de los Derechos del Niño), ya sea que esa norma se encuentre en el derecho nacional o internacional, o bien, en el caso del sistema interamericano de derechos humanos, ya sea que esa norma se encuentre en la Convención Americana de Derechos Humanos o en otro tratado internacional, en este caso, en los Convenios OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Lo antes razonado por la CIDH se complementa y refuerza con la reciente declaración por parte de la OIT del derecho a la seguridad y salud laborales como un principio y derecho fundamental.

De esta manera, el Estado puede incurrir en responsabilidad internacional por no cumplir con las normas internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo aun cuando no haya ratificado algún Convenio de la OIT sobre la materia debido al carácter erga omnes de los derechos humanos, esto es, que son exigibles y obligan a todos los Estados, incluso a aquellos que no sean parte de un tratado.

#### b) El límite de la disponibilidad de recursos del Estado no es una eximente de responsabilidad.

Si bien la consagración de los DESCAs reconoce como límite la disponibilidad de recursos (artículo 1 del PDESC), el Estado no puede argumentar como eximente de responsabilidad la falta de recursos. En tal sentido, resulta muy esclarecedor lo sostenido por la Corte al indicar que la disponibilidad de recursos mencionada no "implica que los Estados puedan aplazar indefinidamente la adopción de medidas para hacer efectivos los derechos en

cuestión, máxime luego de casi cuarenta años de la entrada en vigor del tratado interamericano.” (párrafo 104 sentencia Poblete Vilches vs Chile)

Asimismo, la exigencia o límite de la disponibilidad de recursos no exime al Estado de aplicar medidas inmediatas para respetar y garantizar los DESCAs, como son aquellas medidas tendientes “garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para cada derecho” (párrafo 104 Poblete Vilches vs Chile). En otros términos, la Corte ha dicho que la disponibilidad de recursos no exime de la obligación de adoptar “*medidas necesarias, básicas y urgentes que razonablemente podrían haberse adoptado para garantizar un DESCa*”. (párrafo 150 Poblete Vilches vs Chile)

Este aspecto va de la mano con el deber y principio de la obligación de progresividad en la garantía de los derechos humanos, en el sentido que no puede haber una regresión a su respecto, como sería reducir o eliminar recursos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### c) Obligaciones específicas o particulares del Estado en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Junto con los argumentos antes desarrollados por la Corte, haciendo extensiva la regulación y reconocimiento de los DESCAs como derechos humanos justiciables comprendiendo la seguridad y salud laboral, también se ha pronunciado específica y directamente sobre el derecho a la Seguridad e Higiene en el trabajo, en casos en que se ha demandado a algún Estado parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

A partir de la jurisprudencia analizadas, la Corte se ha pronunciado respecto de los siguientes aspectos o materias que afectan la Seguridad y Salud y que, a su vez, corresponden a obligaciones del Estado:

- Adoptar medidas para proteger a las personas más afectadas por las condiciones laborales,
- En caso de existir condiciones de exclusión y pobreza extrema, el Estado debe priorizar el respeto y garantía de los derechos humanos, entre ellos el de la seguridad y salud en el trabajo, por sobre las restricciones presupuestarias,
- Cumplir con la obligación fundamental de fiscalizar la actividad laboral,
- Garantizar condiciones seguras y dignas en toda actividad laboral, particularmente las actividades riesgosas,
- Proteger el fuero sindical

#### *c1) Deber de Fiscalización*

Si bien todas las obligaciones antes mencionadas son esenciales, lo cierto es que la ausencia de fiscalización es uno de los aspectos que se ha destacado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia de la Corte y que se condice también con los resultados de este proyecto. Efectivamente, uno de los aspectos que llama la atención y que se reitera en los casos resueltos en la CIDH dice relación con que, si bien un Estado puede contar con la normativa y políticas públicas más completas y complejas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, pero estas resultan letra muerta o intrascendentes sin la debida fiscalización.

Es en este orden de ideas que la Corte se ha pronunciado recordando el deber general de todo Estado de respetar y garantizar los derechos humanos, para lo cual debe “organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos” (párrafo 43, Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras) entre los cuales se comprende la seguridad y salud en el trabajo.

De allí que entonces la Corte, junto con la obligación general antes mencionada, ha reconocido como un deber fundamental específico del Estado y de todos los actores involucrados de aplicar sistemáticamente medidas prácticas y efectivas en los siguientes ámbitos:

- fiscalización,
- educación y capacitación y
- prevención en materia de riesgos y enfermedades laborales.

En un caso de vulneración extrema de los derechos fundamentales laborales, como es el de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil, la Corte nos permite ver con claridad el contenido de obligación de fiscalización y prevención del Estado a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas, al precisar que todo Estado debe:

- Contar con un sistema robusto de inspección y prevención
- Investigar y sancionar eventuales violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, erradicando la impunidad
- Desarrollar políticas públicas y campañas que contribuyan a la toma de conciencia en materia de seguridad y salud en el trabajo

Conforme a la sentencia antes mencionada y las demás analizadas, la Corte cuenta con una jurisprudencia sólida en esta materia conforme a la cual el Estado es responsable tanto por acción como por omisión en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por omisión, al no cumplir con el deber de prevenir y proteger a las personas en sus derechos fundamentales, y en particular por no cumplir con la obligación de inspección laboral, la cual se fundamenta a su vez en el deber de prevención, que contribuye a que se logre una real y efectiva aplicación de las normas laborales. Destacándose de esta manera el vínculo inseparable y virtuoso entre prevención e inspección o fiscalización.

Es por ello por lo que la CIDH destaca que aun cuando el Estado cuente con una adecuada normativa nacional, ésta resulta estéril sin una adecuada política y labor efectiva de control o fiscalización. (caso Hacienda Brasil Verde, párrafos, 316, 337, 410)

#### *c2) Fuero Sindical y Seguridad y Salud en el trabajo*

Otro aspecto que resulta de particular relevancia en materia de SST, y que es reconocido por la Corte, es la debida protección por parte del Estado del fuero sindical de los trabajadores. En este sentido, en la medida que dicho fuero sea vulnerado se debilita la participación de los trabajadores en "Instancias" tan relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo como son los Comités Paritarios, aun cuando en relación con estos comités se trate de un fuero especial.

Como bien se sostuvo y explicó por los expertos, los trabajadores y empleadores suelen no dar mayor importancia a estos comités, ya sea por razones culturales de despreocupación o desinterés en materia de SST, pero también por temor a denunciar aspectos vinculados con los riesgos y enfermedades laborales. Temor fundado en las posibles represalias por parte del empleador hacia el trabajador denunciante.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos Campos vs Perú, precisamente destaca el deber del Estado de proteger a los trabajadores que gocen de fuero sindical. En dicho caso, la Corte sostuvo que el despido del trabajador era claramente una medida desproporcionada y por cierto ilegal, y que correspondía más bien una represalia por haber ejercido su derecho a la libertad de expresión, sin perjuicio que se vulneró su derecho a la estabilidad laboral.

A lo anterior, la Corte agregó un criterio que se desea relevar en este informe y que dice relación con la necesidad de fortalecer el fuero sindical. Dicho criterio la Corte lo expresó

señalando que “el despido del señor Lagos del Campo, al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial.” (párrafo 163)

De allí entonces que sin duda que el deber del Estado de respetar y garantizar los derechos sindicales de los trabajadores, en particular el fuero sindical, puede incidir en el fortalecimiento de la SST en la medida que los trabajadores no tengan temor a represalias al momento de, por ejemplo, denunciar irregularidades, omisiones, o cualquier situación relacionada la SST.

## C. Principales características de los sistemas internacionales Seguridad y Salud en el Trabajo en países seleccionados: Alemania, España, Finlandia y Reino Unido. (ANEXO III)

Los sistemas nacionales de seguridad y salud en trabajo de los países indicados presentan cada uno de ellos características particulares que se indican a continuación:

### 1. Alemania

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Alemania se basa en la protección estatal y en los seguros de accidente. El objetivo es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

#### *a. Protección estatal*

- Las autoridades federales y regionales promulgan leyes, ordenanzas y reglamentos.
- Los inspectores de las autoridades estatales de supervisión supervisan y asesoran a las empresas.

#### *b. Seguros de accidente*

- Las entidades aseguradoras pueden formular su propia normativa de protección contra accidentes.

#### *c. Estrategia común alemana de protección de los trabajadores (GDA)*

- Es una iniciativa nacional que promueve la cooperación y la mejora continua en la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

#### *d. Responsabilidad de los empleadores*

- Evaluar los riesgos a los que puedan estar expuestos sus empleados.
- Introducir medidas de protección y prevención.
- Asegurarse de que todos los trabajadores hayan recibido la información y formación necesarias.

El sistema alemán de protección del trabajador se caracteriza por una estructura dual. Consta de la protección estatal de los trabajadores (de ámbito federal y regional) y de los seguros de accidente, en régimen autónomo. El componente estatal (federal y regional) promulga leyes, ordenanzas y reglamentos a partir de comités estatales. En caso necesario y previa aprobación del gobierno federal o los gobiernos regionales, las entidades aseguradoras formulan su propia normativa de protección contra accidentes.

La supervisión y asesoramiento de las empresas corre a cargo de los inspectores de las autoridades estatales de supervisión (de ámbito regional) y de las entidades aseguradoras.

Para mantener, mejorar y fomentar la seguridad y salud de los trabajadores mediante una protección laboral convenida y de carácter sistemático, las autoridades federales,

regionales y las entidades aseguradoras desarrollaron la Estrategia común alemana de protección de los trabajadores (GDA). Los integrantes de la GDA actúan así de manera más concertada, sobre la base de objetivos de protección de los trabajadores fijados en común. Asimismo, el sistema alemán contempla el derecho de participación, conforme al cual los trabajadores participan en los directorios de las empresas y en la toma de decisiones, incluyendo la seguridad laboral.

## 2. España

El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) en España se basa en la Ley 31/1995 y en el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El objetivo es prevenir los accidentes y las enfermedades laborales. El INSST es un órgano científico técnico que analiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Administración General del Estado. También promueve y apoya la mejora de estas condiciones.

El SST en España se basa en:

- La vigilancia de la salud de los trabajadores
- La promoción de la salud integral de los trabajadores
- La prevención de riesgos laborales
- La formación de los trabajadores y empresarios
- La participación de los trabajadores y sus representantes legales en los planes de salud laboral

Las obligaciones de los trabajadores en materia de SST son:

- Usar correctamente los equipos de protección
- Informar sobre cualquier situación de riesgo
- Cooperar con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras

Las Administraciones públicas determinan las políticas aplicables en el ámbito de la prevención de riesgos, con el fin de mejorar las condiciones laborales, controlar las medidas adoptadas por los organismos que tienen competencias en temas de prevención y fomentar la participación de empresas y trabajadores a través de sus órganos representativos.

Las Administraciones públicas con competencias en materia laboral llevan a cabo las siguientes funciones: medidas de prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la legislación en materia de prevención de riesgos y régimen sancionador en caso de infracciones. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) es el órgano Científico-Técnico de la Administración General del Estado.

En relación con las instituciones de la Unión Europea, y en particular con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y con su Red, el INSST actúa como centro de referencia nacional, con el fin de garantizar la coordinación y la difusión de la información a nivel del país.

Se declara que la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo.

La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral se desarrolla de forma coordinada con las Comunidades Autónomas, las sociedades científicas, los empresarios y los representantes de los trabajadores y comprende los siguientes aspectos:

- Promoción, con carácter general, de la salud integral de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectivamente, para detectar precozmente los efectos de los riesgos para la salud a los que están expuestas.
- Desarrollo y actuación en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos laborales.
- Promoción de la información, formación, consulta y participación de los profesionales sanitarios, de los trabajadores y sus representantes legales y de los empresarios en los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

Tiene como funciones:

1. Desarrollar un sistema de información sanitaria en salud laboral que, integrado en el sistema de información de salud pública, dé soporte a la vigilancia de los riesgos sobre la salud relacionados con el trabajo.
2. Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del impacto sobre la salud de las políticas relacionadas con el trabajo.
3. Impulsar una vigilancia de la salud de los trabajadores, a través de la elaboración de protocolos y guías de vigilancia sanitaria específica en atención a los riesgos a los que estén expuestos.
4. Desarrollar programas de vigilancia de la salud post-ocupacional.
5. Autorizar, evaluar, controlar y asesorar la actividad sanitaria de los servicios de prevención de riesgos laborales.
6. Establecer mecanismos para la integración en los sistemas de información públicos del Sistema Nacional de Salud de la información generada por las actividades sanitarias desarrolladas por los servicios de prevención de riesgos laborales y por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la salud de los trabajadores.
7. Fomentar la promoción de la salud en el lugar de trabajo, a través del fomento y desarrollo de entornos y hábitos de vida saludables.
8. Establecer mecanismos de coordinación en caso de pandemias u otras crisis sanitarias, en especial para el desarrollo de acciones preventivas y de vacunación.
9. Cualesquiera otras que promuevan la mejora en la vigilancia, promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de los problemas de salud derivados del trabajo.
10. Promover la formación en salud laboral de los profesionales sanitarios de los sistemas sanitarios públicos.

### 3. Finlandia

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Finlandia se basa en la Ley de Seguridad Laboral, que establece que los empleadores y los trabajadores son responsables de que el lugar de trabajo sea seguro y sano.

a. Las responsabilidades de los empleadores son:

- Instruir a los trabajadores sobre las instrucciones de seguridad y las buenas prácticas

- Proporcionar los dispositivos de seguridad necesarios
- Organizar cursos de primeros auxilios
- Designar un jefe de protección laboral
- Mantener el lugar de trabajo bajo vigilancia
- Impulsar proyectos para mejorar la seguridad y la salud
- Organizar revisiones médicas si el trabajo implica riesgos para la salud

b. Las responsabilidades de los trabajadores son:

- Hacer el trabajo de forma segura
- Seguir las instrucciones de seguridad
- Usar los dispositivos de protección
- Avisar a su superior o al delegado de protección laboral si descubre un peligro

En caso de enfermedad o accidente, los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo y a recibir servicios de salud laboral gratuitos.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud es responsable de la aplicación y desarrollo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y de elaborar la legislación correspondiente. El Ministerio actúa en estrecha colaboración con otros organismos, como por ejemplo los Ministerios de Empleo y Economía, Interior, Medio Ambiente, Transporte y Comunicaciones, así como otras instituciones especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los organismos con competencias en este ámbito vigilan el cumplimiento de la legislación aplicable. La cooperación en el terreno de la seguridad y salud en el puesto de trabajo se basa en la normativa correspondiente y en los acuerdos vigentes entre las organizaciones que intervienen en el mercado laboral. Los responsables de seguridad y salud representan a los trabajadores en todo lo concerniente a esta cooperación en el campo de la SST. Las empresas están representadas por el director de seguridad y salud, salvo que sea el propio empresario quien asuma estas funciones.

La red finlandesa de seguridad y salud en el trabajo se creó como parte integrante de la Red Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por los centros de referencia nacionales de cada Estado miembro de la UE. El centro de referencia finlandés coordina y gestiona la red nacional de seguridad y salud en el trabajo.

#### 4. Reino Unido

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Inglaterra está compuesto por el Health and Safety Executive (HSE) y los gobiernos locales. El HSE es el organismo encargado de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Inglaterra se basa en:

- La salud ocupacional (OH), que brinda asesoramiento a empleadores y gerentes para mantener y promover la salud y el bienestar de los empleados
- La evaluación de los riesgos a los que están expuestos los empleados
- La introducción de medidas de protección y prevención
- La formación en salud y seguridad para los trabajadores
- La designación de un empleado con formación para garantizar el cumplimiento de las medidas

- El asesoramiento del HSE a los empleados que deciden demandar a su empresa

Se declara que el objetivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo es prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

La Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad (HSE) administra el Centro de referencia del Reino Unido, con la colaboración de la Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad de Irlanda del Norte (HSENI), de los interlocutores sociales y de otras entidades.

En el Reino Unido existe una larga tradición de reglamentación en materia de salud y seguridad, que se remonta al siglo XIX. Las bases del actual sistema de salud y seguridad fueron establecidas por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974. Reino Unido tiene uno de los mejores historiales del mundo en lo relativo a la combinación de salud y seguridad. La estrategia de la HSE reconoce que la evolución mundial plantea nuevos desafíos para el sistema global de salud y seguridad, y se prepara para afrontarlos.

La HSE vigila la aplicación de las normas sobre salud y seguridad en los centros de trabajo de tipo industrial, y 400 organismos locales hacen lo propio en los centros de trabajo comerciales. La Oficina de Regulación Ferroviaria (ORR) se responsabiliza de hacer cumplir las leyes en el sector ferroviario.

## D. Panel de expertos

La reunión del panel de expertos permitió, además de validar los objetivos, el problema, la normativa nacional e internacional revisada, así como la metodología del proyecto, permitió relevar y enriquecer diversos ámbitos de la Seguridad y Salud en el trabajo que se abordan en el proyecto y que corresponden a:

- Logros y desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Convenios internacionales y su cumplimiento en la legislación nacional
- Desigualdades en la implementación de la normativa por parte del empresario/empleador
- Falta de vinculación o relación entre la seguridad y salud laboral con las relaciones laborales
- Problemas persistentes: precarización del empleo y baja sindicalización
- Conflictos de interés y fiscalización débil
- Fortalecimiento de los comités paritarios
- Temas emergentes

Ámbitos de interés levantados en el Panel de Expertos	Síntesis de lo señalado por Panel de Expertos
<b>Logros y desafíos en materia de seguridad y salud del trabajo</b>	Resulta claro para los expertos que Chile es un país que presenta un gran avance en el ámbito de la SST, especialmente si se compara con los demás países latinoamericanos. Sin embargo, persisten obstáculos estructurales, como por ejemplo, la baja sindicalización y una

Ámbitos de interés levantados en el Panel de Expertos	Síntesis de lo señalado por Panel de Expertos
	negociación colectiva debilitada que frenan el desarrollo de la SST.
<b>Convenios internacionales y su cumplimiento en la legislación nacional</b>	<p>Llama la atención, al igual como señala el equipo de investigación, que Chile no haya ratificado diversos Convenios, en especial el 155, puesto que la legislación nacional igualmente les da cumplimiento a los aspectos centrales de dicha normativa internacional.</p> <p>Lo anterior se confirma en relación con áreas tales como minería y ergonomía que presentan altos niveles de SST, pese a no haber ratificado algunos convenios internacionales.</p>
<b>Desigualdades en la implementación de la normativa por parte del empresario/empleador</b>	No obstante, la legislación nacional funciona bien en grandes empresas, las PYMES tienen dificultades para dar cumplimiento a las normas sobre SST, especialmente por falta de recursos y conocimiento.
<b>Falta de vinculación o relación entre la seguridad y salud laboral con las relaciones laborales</b>	<p>Se destaca la carencia de una perspectiva promocional y de prevención de la normativa nacional y la falta de una efectiva vinculación entre SST con las relaciones laborales.</p> <p>Se estima necesario aprobar una ley marco que regule la SST en forma integral.</p>
<b>Problemas persistentes: precarización del empleo y baja sindicalización</b>	<p>Pese a la existencia de una profusa normativa nacional en materia laboral y de SST, persiste la precariedad laboral, el temor a perder el empleo, y la baja sindicalización.</p> <p>Estos aspectos dificultan y limitan la participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones en SST.</p> <p>Cabe subrayar la subnotificación de enfermedades profesionales y la falta de acceso a condiciones laborales seguras, especialmente en los trabajos informales, de plataformas digitales, lo que afecta fundamentalmente a los migrantes y mujeres. Persiste una precariedad en las condiciones laborales.</p>
<b>Conflictos de interés y fiscalización débil</b>	Se destacó que las mutualidades, encargadas de la calificación de accidentes laborales, enfrentan un conflicto de interés, ya que también son responsables del pago de seguros. Lo anterior, genera desconfianza en los trabajadores y dificulta la implementación de medidas preventivas eficaces. Esta situación redundaría en una débil fiscalización, a lo cual cabe agregar el hecho de que si bien se cuenta con organismos fiscalizadores especializados se aprecia una falta de profesionales especializados en materia de SST.

Ámbitos de interés levantados en el Panel de Expertos	Síntesis de lo señalado por Panel de Expertos
<b>Fortalecimiento de los comités paritarios</b>	Se plantea la necesidad de fortalecer las funciones de los comités paritarios, así como de dotarlos de mayor autonomía. Lo anterior se puede lograr ampliando el fuero laboral a más miembros de dichos comités.
<b>Temas emergentes</b>	La legislación nacional sobre SST presenta los desafíos normativos para regular debidamente el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo, especialmente en sectores de cuidados y trabajos informales, en los que las mujeres tienen un rol preponderante. Con lo cual el enfoque de género resulta claramente una dimensión central en la SST.

## IX Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Conforme al análisis realizado y los resultados obtenidos en el proyecto de investigación, se han clasificado 10 criterios en los cuales se encuentra relevante señalar recomendaciones que sirvan de guía para que el Estado chileno pueda cumplir con los estándares internacionales en materia de salud y seguridad ocupacional.

Los criterios indicados corresponden a:

1. Ratificación de Convenios de la OIT
2. Reforma Constitucional
3. Código del trabajo seguro y saludable
4. Capacitación y educación
5. Comités paritarios
6. Recursos para la propuesta, implementación y control de medidas sobre Seguridad y Salud en el trabajo y cooperación tripartita
7. Investigación y actualización de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo
8. Riesgos particulares
9. Regulación mediante la potestad reglamentaria del Presidente de la República
10. Institucionalidad

Respecto de cada criterio se indican diferentes adecuaciones regulatorias al ordenamiento jurídico chileno con el fin que las Instituciones nacionales den cumplimiento al marco internacional en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional. Estas medidas constituyen buenas prácticas para el Estado de Chile, y son las siguientes:

## 1. Ratificación de Convenios de la OIT

De conformidad con los criterios indicados en este proyecto y luego del análisis de la normativa nacional e internacional identificada en materia de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda que el Estado de Chile, ratifique todos los Convenios OIT sobre esta materia que se encuentran pendientes de tal declaración. Estos Convenios son:

- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores
- Convenio 139 sobre cáncer profesional
- Convenio 148 sobre medio ambiente de trabajo
- Convenio 170 sobre los productos químicos
- Convenio 174 sobre las prevenciones de accidentes industriales mayores
- Convenio 119 sobre la protección de la maquinaria
- Convenio 120 sobre la higiene (comercio y oficinas)
- Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción
- Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura

Lo anterior se sustenta por las razones desarrolladas en este informe sobre la base de las distintas citas normativas que dan cuenta que Chile cuenta efectivamente con una profusa regulación nacional que permite dar cumplimiento a dichos Convenios (ANEXOS I y II). Con respecto a aquellos Convenios que cuentan con una regulación nacional más limitada, ello tampoco es justificación para no ratificarlos debido a que ya cuenta no solo con una regulación básica, sino también con la institucionalidad que puede velar por su cumplimiento, sin perjuicio de la necesidad de aprobar o modificar la normativa existente y de fortalecer los órganos nacionales de fiscalización.

Como se explica en el informe, un buen ejemplo de esto último se aprecia en la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, en que luego de seis meses de su ratificación se aprobó la normativa esencial para su cumplimiento como es la Ley N°. 21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

## 2. Reforma Constitucional

Una recomendación fundamental dice relación con la necesidad de efectuar una reforma a la Constitución Política de la República con el propósito de contener una norma mediante la cual el Estado reconozca y garantice explícitamente la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental incorporado en el catálogo de derechos contenidos en el artículo 19 de la Constitución.

En la actualidad, solo por vía de interpretación de ciertas normas de la Constitución Política, se ha podido establecer que Chile tiene un “imperativo constitucional de resguardar la vida y salud de los trabajadores” (Ravinet, 2023, p. 2). Tal imperativo, que se determina más bien por vía de interpretación, tiene su sustento en los artículos 19 n°. 1, 2, 16, 18 y 19, 21 y 26 del texto constitucional; lo que por cierto se complementa con la consagración del procedimiento de tutela laboral, que tiene por finalidad velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito propio de la relación laboral. (Ley N°. 20.087) (Ravinet, 2023).

Consagrar positivamente la seguridad y salud en la Constitución permitiría armonizar la ley fundamental chilena con el reconocimiento por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, de la Seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho

fundamentales en el trabajo. Lo anterior se fundamenta no solo en que Chile, como Estado miembro de la OIT, debe cumplir con los acuerdos adoptados en dicho organismo internacional, sino que también porque en virtud del artículo 5 de la Carta Fundamental, tiene un mandato constitucional expreso de respetar y garantizar los derechos fundamentales consagrados en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, dentro de los cuales se encuentran los Convenios OIT sobre seguridad y salud en el trabajo por expresa declaración de la propia OIT.

Desde el momento que la Constitución Política es la norma fundamental y suprema de la Nación, a la cual deben conformarse el ordenamiento jurídico nacional, así como las autoridades y órganos del Estado, la consagración de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental en el texto constitucional es un paso necesario para consolidar y fortalecer el mencionado imperativo constitucional de resguardar la vida, seguridad y salud de toda persona y de las y los trabajadores en particular.

Tal reconocimiento constitucional contribuye a robustecer el catálogo de derechos fundamentales en materia laboral y, por ende, fortalecer el procedimiento judicial de tutela laboral.

Por otra parte, al contener la Constitución Política los valores y principios que constituyen el sustento y orientación tanto del derecho nacional como de la sociedad chilena, la consagración de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental contribuye al desarrollo de una cultura nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que es un aspecto regulado en los Convenios de la OIT y una obligación de para los Estados parte.

En los Convenios de la OIT se consagra el deber y derecho a desarrollar una cultura en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual significa que el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable sea respetado y garantizado por los tres actores y niveles más relevantes en la materia como son los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Los derechos y obligaciones de cada uno de dichos actores se sustentan precisamente en la Constitución que obligan específicamente al gobierno, en particular a los órganos y autoridades del Estado, y a los particulares, en este caso, a los empleadores y trabajadores.

Reconocer en la Constitución a la seguridad y salud en el trabajo coadyuva a reforzar el criterio conforme al cual las normas sobre seguridad y salud en el trabajo son más bien de orden público. En el sentido que no solo miran en interés del trabajador sino en último término en interés de toda la sociedad, (Ravinet 2023) lo que se fundamenta y evidencia en la influencia e interdependencia entre la actividad laboral y las demás actividades privadas, familiares y sociales que desarrolla una persona.

(CITA: En particular sería la base normativa para dar cumplimiento a lo indicado particularmente en el Convenio 187, tanto en su preámbulo como en sus artículos 1,3 y 5)

### 3. Código del trabajo seguro y saludable

Luego del análisis de la normativa nacional e internacional directamente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo mediante la concordancia normativa efectuada entre los Convenios OIT y la legislación nacional, se confirma la existencia de una copiosa normativa nacional relativa a la materia, así como la diversidad de órganos y servicios con competencias directas sobre seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, el compendio de normas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) contribuye a ordenar y sistematizar la normativa existente, sin embargo, dicho compendio reitera o, mejor dicho, replica la profusión normativa existente que, si bien no es obligatoria para las entidades empleadoras, lo es sustancialmente para los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

En este mismo orden de ideas, la reciente aprobación del Decreto N°. 44 sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable representa un avance significativo al sistematizar y precisar la regulación sobre esta materia. No obstante, resulta necesario recordar que este tipo de cuerpos normativos presenta tanto una ventaja como una debilidad. Su ventaja radica en que puede adaptarse rápidamente a los cambios que se presenten en materia de seguridad y salud en el trabajo puesto que su modificación requiere solamente de un acto administrativo, que es la dictación de un decreto que contenga el reglamento y su modificación o derogación. Por su parte, su debilidad es la propia de todo reglamento, en el sentido que los derechos en ellos regulados quedan sujetos al criterio y voluntad de la autoridad administrativa de turno.

En este sentido, la aprobación de un Código en estas materias supone en primer lugar, sistematizar toda la normativa existente e incluso innovar en aquellos aspectos que el legislador estime necesarios. Asimismo, ello significa que la materia se encuentre regulada en una norma con jerarquía de ley y no de reglamento. Lo cual otorga mayor certeza jurídica a todos los actores responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo y en particular al sujeto más vulnerable, que es la persona trabajadora, puesto que un reglamento, como se indicó, puede ser modificado o derogado por la autoridad de turno a diferencia de la ley que requiere la aprobación del Congreso Nacional, lo cual otorga una mayor certeza jurídica.

En cuanto al contenido de este código puede guiarse por las materias que han sido reguladas en el Decreto N° 44, excluyendo materias que sean propias de reglamento. Por de pronto, proponemos que el código reproduzca y contenga, al menos de dicho reglamento, los siguientes apartados:

- Principios orientativos
- Definiciones
- Derechos y obligaciones esenciales del empleador, trabajador y del Estado.
- Regulación de los órganos que fiscalizan el cumplimiento de estas normas, así como su “actualización” de conformidad con las obligaciones internacionales del Estado.

Estos apartados serían el contenido mínimo para la redacción de un código que sistematice toda la normativa que se encuentra dispersa en diferentes documentos. y a la vez, contenga una actualización normativa conforme al derecho internacional.

## 4. Capacitación y educación

El derecho de las personas trabajadoras a una debida información, capacitación en seguridad y salud en el trabajo cuenta con una política nacional que se encuentra reconocida en la normativa nacional, en particular en el reciente Decreto N°. 44 y también en los Convenios ratificados por Chile; respecto de los cuales no hay que olvidar que forman parte de la legislación nacional y por tanto son norma vigente y obligatoria para los órganos del Estado, empleadores y trabajadores.

No obstante lo anterior, se estima que esta materia debe ser fortalecida adaptándose al menos las siguientes medidas:

- Fortalecer la seguridad y salud en el trabajo mediante la incorporación de esta materia en forma obligatoria dentro de las mallas curriculares de los colegios, así como en las Instituciones de educación técnica y superior.
- Modificar el Decreto N°. 44 de modo que no solo consagre el deber de promover la consulta y participación de los trabajadores en caso de riesgos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo; sino que el deber corresponda a consultas que deban llevarse a cabo de periódicamente y respecto de todo riesgo a la seguridad y salud propio del trabajo que se esté desarrollando.

## 5. Comités paritarios

Los Comités Paritarios al igual que otras instituciones y materias sobre seguridad y salud en el trabajo, también cuentan con una profusa regulación y sus funciones se encuentran debidamente reguladas y garantizadas. Regulación que, además, actualmente se encuentra más robustamente regulada en el Decreto N°. 44.

Sin embargo, persiste una debilidad que podemos calificar de estructural, en el sentido que afecta en definitiva la esencia de la finalidad y las funciones propias de los Comités Paritarios, cual es la información y prevención en materia de seguridad y salud. Esta debilidad consiste en que solo uno de los trabajadores miembros del Comité Paritario goza de fuero. Además, se aprecia otra debilidad en el período de dos años en el cargo de miembro del Comité.

Un período de 2 años es muy breve considerando el tiempo que razonablemente se requiere para adaptarse, conocer las funciones y competencias del cargo, especialmente en el caso de no ser reelegido. Por lo mismo, se estima que la duración como miembro del Comité debería ser de cuatro años a fin de dar mayor continuidad en su labor y, a la vez, establecer el fuero laboral en favor de todos los y las trabajadoras integrantes del Comité Paritario.

De no adoptarse las medidas en los términos indicados, al menos en lo relativo al fuero, se produciría un menoscabo al cumplimiento de una obligación relevante del Estado en esta materia, esto es, promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo (Convenio 155 artículo 4.2.d).

La medida propuesta se justifica desde el momento que persiste, por una parte, la percepción de que si bien los Comités Paritarios son un instrumento esencial en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que son vistas como un instrumento débil, lo cual va de la mano con el hecho de que aún persiste en el ámbito laboral un temor de denunciar accidentes o enfermedades profesionales, o alguna situación de riesgo laboral por temor a represalias, particularmente, de despido del trabajador. Cuestión que también ha sido enfatizada por el Panel de Expertos del proyecto.

## 6. Recursos para la propuesta, implementación y control de medidas sobre Seguridad y Salud en trabajo

En la actualidad se contempla que el empleador, a través del respectivo Departamento de Prevención de Riesgos, proponga, implemente y controle un programa de trabajo preventivo, señalando los requerimientos y recursos para su cumplimiento. Si bien ello se encuentra en armonía con los Convenios OIT analizados, lo cierto es que es una regulación muy limitada, debido a que queda entregada esta función sólo al empleador.

En este orden de ideas, se propone que la implementación y control tanto del programa de trabajo preventivo, así como de los requerimientos y recursos para su ejecución, se determinen de consuno entre el empleador - a través del Departamento de Prevención de Riesgos-, las personas trabajadoras -mediante el Comité Paritario- y el Estado, a través de la Dirección del Trabajo que es el órgano idóneo para fiscalizar en materias laborales, en conformidad a la normativa vigente, sus objetivos estratégicos, instituciones y su naturaleza jurídica al ser un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Con todo, la supervisión y fiscalización que haga la Dirección del Trabajo estará sometida a la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en conformidad

a su Ley Orgánica, a saber, (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.551 de 1981.

Este punto permite señalar que, si bien el trabajo o cooperación tripartita se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico y debidamente incorporada en la institucionalidad chilena, lo cierto es que fruto del trabajo realizado en este proyecto, se estima que dicha cooperación tripartita debe desarrollarse a partir de la cotidianeidad del trabajo. En este sentido, permitir a los trabajadores participar en la implementación y control de los programas sobre trabajo preventivo en las empresas refuerza y le da una dimensión práctica al trabajo tripartito al permitir a los trabajadores ser copartícipes en la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

## 7. Investigación y actualización de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo

Una obligación central en materia de seguridad y salud en el trabajo dice relación con la investigación y actualización de los conocimientos en la materia. Obligación que recae fundamentalmente en el Estado, pero también en el empleador.

Fruto del estudio efectuado en este proyecto, sin duda Chile cuenta con la regulación y las institucionalidad estatal y privada al respecto, empero presenta un gran defecto que consiste en la débil o nula fiscalización de la normativa.

Esta situación se manifiesta en la carencia de un desarrollo en la investigación y actualización de las normas jurídicas y estándares internacionales en uno de los aspectos centrales y vitales de la seguridad y salud en el trabajo, cuál es el deber del Estado de conformidad con el artículo 12 del Convenio 155 de la OIT, de mantenerse *“al corriente de cualquier forma de evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios”* a fin de asegurar que la maquinaria, equipos y sustancias para el uso profesional no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas, haciendo especial mención a las sustancias químicas, agentes o de los productos físico o biológicos.

Este defecto se manifiesta en la laxitud de la regulación nacional sobre contaminación del aire en comparación con los estándares fijados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En este contexto, encontramos que aún no se han establecido normas de calidad del suelo que permitan una fiscalización adecuada en zonas que por décadas están afectadas por una contaminación que pone en grave riesgo la seguridad y salud, no solo de los trabajadores, sino de las personas en general, como son las mal llamadas *“zonas de sacrificio”*, como Quintero y Puchuncaví. (Centro de Investigación en Energía y Aire Limpio (CREA), 2024).

## 8. Riesgos particulares

Chile cuenta con una adecuada normativa que regula los diversos riesgos particulares en concordancia con los respectivos Convenios OIT sobre la materia (ver anexo I). La gran excepción se encuentra a propósito del Convenio 139 sobre cáncer profesional, respecto del cual Chile carece de una regulación sistemática que permita dar cumplimiento a dicho Convenio.

En particular regulación que Chile debe adoptar a fin cumplir con los estándares OIT en esta materia son las siguientes:

- Determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control.

- Procurar que se sustituyan las sustancias y agentes cancerígenos a que puedan estar expuestos los trabajadores durante su trabajo por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias o agentes menos nocivos.
- Reducir al mínimo compatible con la seguridad el número de trabajadores expuestos a las sustancias o agentes cancerígenos y la duración y los niveles de dicha exposición.
- Adoptar medidas para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias o agentes cancerígenos y asegurar el establecimiento de un sistema apropiado de registros.
- Garantizar el derecho de los trabajadores que han estado, están o corren el riesgo de estar expuestos a sustancias o agentes cancerígenos a recibir toda la información disponible sobre los peligros que presentan tales sustancias y sobre las medidas que hayan de aplicarse.
- Proporcionar a los trabajadores los exámenes médicos o los exámenes o investigaciones de orden biológico o de otro tipo, durante el empleo o después del mismo, necesarios para evaluar la exposición o el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales.
- Adoptar las medidas legislativas para regular los aspectos antes mencionados, así como indicar los órganos de supervisión apropiados.

## 9. Regulación mediante la potestad reglamentaria de la Presidencia de la República

Un aspecto que se estima necesario destacar dice relación con la facultad presidencial del ejercicio de la potestad reglamentaria. Conforme a ella, el Presidente de la República puede dictar normas generales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, en la medida que no sean materias propias de ley.

Se menciona lo anterior, en virtud de que es una herramienta jurídica útil, flexible y expedita para dar cumplimiento a las obligaciones internacionales del Estado. En este caso, con los Convenios de la OIT y en particular el Convenio 139 antes mencionado, como también para sistematizar la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Un ejemplo concreto de ello se encuentra en el Decreto N°. 44 que contiene el reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Con todo, dictar normas con rango o jerarquía normativa de reglamento para dar cumplimiento a los Convenios OIT, se encuentra en armonía con lo indicado en tales acuerdos internacionales. Efectivamente, en ellos se establece como un criterio para dictar las normas nacionales *deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, las medidas necesarias para dar efecto al Convenio respectivo.*

## 10. Institucionalidad

Al igual que la normativa nacional, Chile cuenta con una diversidad de órganos públicos que ejercen funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo ya sea de carácter fiscalizador, normativo, como de información, capacitación e investigación.

De manera similar a lo propuesto en relación con la normativa nacional, al recomendar su sistematización en un cuerpo normativo como un Código de seguridad y salud laboral, se estima necesario que el Estado propenda paulatinamente a concentrar las funciones o competencias antes mencionadas en un solo órgano o servicio del Estado. En razón de lo cual, se evitará la profusión normativa, además de facilitar y mejorar la importante labor de fiscalización.

Es complejo determinar con claridad a un solo órgano que centralice todas las competencias o facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente considerando que es una materia compleja en que diversos ámbitos influyen en ella, desde los productos o agentes químicos o biológicos hasta factores psicológicos. Debido a lo cual, se estima que el órgano idóneo en que debería centralizarse esta materia es la SUSESO, dotado con facultades de fiscalización, normativa, investigación, información y capacitación.

## X. Conclusiones

Cabe señalar que, como resultado del análisis efectuado, se concluye que la legislación nacional sobre SST presenta una dinámica que le permite ir actualizándose rápidamente mediante reglamentos, protocolos y resoluciones de organismos técnicos, destacándose en este sentido la relevancia de la potestad reglamentaria como una herramienta jurídica eficiente y eficaz. Sin embargo, esta característica también genera lo que se podría denominar una contaminación normativa, en el sentido de que esta es abundante y se encuentra en forma dispersa. No existe una clasificación o estructura clara de la normativa nacional en aspectos tales como, temática, riesgos, rubros o ámbitos laborales.

En otras palabras, se requiere una labor de codificación que permita sistematizar la normativa sobre SST y de esta manera tener claridad sobre su jerarquía normativa y el ámbito laboral al cual corresponde su aplicación, en caso de ser necesario esta última precisión. En tal sentido, se pronunciaron también los expertos al opinar y argumentar que es prioritario contar con una ley marco sobre SST.

Al respecto, el Decreto N°. 44, sin duda constituye un avance de gran magnitud en la materia al regular la SST respecto de toda actividad laboral y no solo respecto de determinadas actividades riesgosas o peligrosas, constituyéndose de esta manera en un gran logro normativo.

Del mismo modo, dicho decreto, al menos jurídicamente, contribuye a cumplir con una obligación explícita contemplada en los Convenios consistente en el deber de desarrollar una cultura de prevención, no solo porque es un claro intento de sistematizar la normativa de SST, sino porque debería contribuir a “romper con la creencia” de vincular la SST particularmente con actividades riesgosas o peligrosas.

Empero, se ha detectado que tanto el Decreto N°. 44, así como los diversos protocolos analizados, dejan abierta la discusión en dos aspectos relevantes, a saber, a) el problema práctico de establecer un estándar objetivo y genérico en materia de SST aplicable a toda actividad laboral o profesional; b) si es apropiado, considerando el carácter de derechos fundamentales de las normas sobre SST, que esta sea regulada a nivel de reglamento o si por el contrario debe serlo a nivel de ley al menos.

En este sentido, como un resultado y sin perjuicio que sea también una recomendación, lo deseable es que, al menos los aspectos más genéricos, o esenciales, regulados por el Decreto N° 44, particularmente sus principios, deberían consagrarse por ley y no mediante reglamento, el cual puede ser modificado o derogado por la sola decisión de la autoridad competente de turno.

Sin duda que Chile se encuentra en un buen pie, para ratificar el Convenio 155, pese a los desafíos normativos que ello significa y que se traducen en superar las debilidades normativas e institucionales identificadas en este informe.

En resumen, los aspectos que deben ser fortalecidos en la legislación nacional dicen relación con una mayor cohesión normativa, mejores mecanismos de fiscalización, y una mayor participación de las personas trabajadoras en la gestión de su propia seguridad y salud laboral.

# XI. Referencias

## Literatura

- Arellano Ortiz, P., & Severin Concha, J. P. (2020). Chile y la Organización Internacional del Trabajo: 100 años de relación normativa. Chile y la Organización Internacional del Trabajo, 1- 358.
- Centre for Research on Energy and Clean Air (2024), Impactos económicos, a la calidad del aire y a la salud del complejo termoeléctrico de carbón Ventanas: 2013 a 2020
- Indacochea, Juan M. & Huancahuari, Javier (2021). El derecho humano a la seguridad ya la salud en el trabajo. Revista Tribuna Internacional, 10(19), 29-54.
- Instituto de Salud Pública (2024) Márquez Poblete, Juan, Notas técnicas en higiene, seguridad y salud de los trabajadores. Uso y efecto en el organismo de los agentes cancerígenos en los ambientes laborales en Chile
- Morales Sánchez, Patricia (2011) La Seguridad Social en México, Políticas de Prevención en Salud. Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social. 11, 15-20
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2023). <https://oiss.org/que-es-la-oiss/>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2023). Tratados y acuerdos ratificados por Chile. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102588](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588)
- Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 110.a reunión (2022) Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Organización Internacional del Trabajo, NORMLEX Information System on International Labour Standards (2023). Seguridad y Salud en el trabajo. <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:.....>
- Panizo Robles, J. (2012). Los paradigmas de la calidad en la gestión de la Seguridad Social: la experiencia de la Administración de la Seguridad Social de España. Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social, 10, 29-32.
- Pascual Ricke, Thomas I. (2020) Manual de derecho internacional de los derechos humanos para la defensa penal pública. Defensoría Penal Pública y Konrad Adenauer Stiftung
- Ravinet Muñoz, César (2023). La obligación de seguridad laboral. Seguridad y Salud en el trabajo. Editorial Thomson Reuters
- Sasso Fuentes, M. (2007). Seguridad social, derecho y relaciones internacionales en Magallanes. Magallania (Punta Arenas), 35(2), 55-69.
- Superintendencia de Seguridad Social (2018). Boletín normativo.
- Superintendencia de Seguridad Social (2024), Circular n° 3813, Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y Violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643 (ley Karin)V
- Thomas, F. (2012). La aplicación de las normas del Derecho Internacional del trabajo en el Derecho interno. Revista latinoamericana de derecho

## Textos normativos de jerarquía constitucional

## Textos normativos de jerarquía legal

Ley N° 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Ley N° 19.404, Introduce modificaciones al decreto ley n° 3.500, de 1980, y dicta normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados

Ley N° 19.345, Dispone aplicación de la ley n° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público que señala

Ley N° 20.001, Regula el peso máximo de carga humana

Ley N° 20.005, Tipifica y sanciona el acoso sexual

Ley N° 20.308, Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios

Ley N° 20.949, Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual

Ley N° 20.984, Sobre calificación de trabajo pesado y sus efectos

Ley N° 21.012, Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia

Ley N° 21.054, Modifica la ley n° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros

Ley N° 21.056, Incentiva mejoras de las condiciones de remuneraciones y empleo de los trabajadores que se desempeñan en empresas que prestan servicios externalizados a las municipalidades, en recolección, transporte o disposición final de residuos sólidos domiciliarios

Ley N° 21.133, Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social

Ley N° 21.220, Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia

Ley N° 21.342, Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica

Ley N° 21.376, Adecúa el código del trabajo al convenio sobre el trabajo marítimo de la organización internacional del trabajo

Ley N° 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Libro I. Descripción general del seguro

Libro II. Afiliación y cotizaciones

Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes

Libro IV. Prestaciones preventivas

Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes

Libro V. Prestaciones médicas

Libro VI. Prestaciones económicas

Libro VII. Aspectos operacionales y administrativos

## Decretos con fuerza de ley

DFL 2, Incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos

DFL 19, Incorpora a los pirquineros independientes al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

DFL 54, Incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

DFL 90, Incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

DFL 725, Código Sanitario

## Textos normativos con jerarquía de reglamento

Decreto 3 aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactiva

Decreto 3 aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2º de la ley nº 20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad de faena portuaria

Decreto 5 aprueba reglamento sobre aplicación aérea de plaguicidas

Decreto 18 aprueba reglamento del artículo 152 quáter m del código del trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley nº 16.744

Decreto 18 certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales

Decreto 20 reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada

Decreto 26 aprueba reglamento de trabajo a bordo en naves de la marina mercante nacional

Decreto 30 introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley nº16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el decreto supremo nº101, de 1968, del ministerio del trabajo y previsión social

Decreto 40 aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

Decreto 43 aprueba el reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas

Decreto 44 aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

Decreto 44 aprueba reglamento que establece requisitos de seguridad y rotulación de extintores portátiles

Decreto 48 introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo nº 63, de 2005, del ministerio del trabajo y previsión social

Decreto 49 aprueba reglamento curso basico de seguridad de faenas portuarias

Decreto 54 aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad

Decreto 63 aprueba reglamento para la aplicación de la ley n° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana

Decreto 67 reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la ley n° 16.744

Decreto 68 incorpora a los conductores propietarios de taxis al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y modifica decreto supremo que indica

Decreto 76 aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley n° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica

Decreto 88 aprueba reglamento de notificación obligatoria de las intoxicaciones agudas con pesticidas

Decreto 97 modifica decreto n° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Decreto 101 aprueba reglamento para la aplicación de la ley n° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Decreto 109 aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades

Decreto 132 aprueba reglamento de seguridad minera

Decreto 157 reglamento de pesticidas de uso sanitario y domestico

Decreto 168 reglamenta constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el art. 1° de la ley n° 19.345, y modifica decreto n° 54, de 1969

Decreto 173 reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales

Decreto 244 incorpora a los suplementeros al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Decreto 285 deroga decreto n° 221, de 1968, y aprueba el estatuto organico de mutualidades de empleadores

Decreto 488 incorpora al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los campesinos asignatarios de tierras

Decreto 594 aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Decreto 656 prohíbe uso del asbesto en productos que indica

Norma Técnica N° 34 trabajador(a) ocupacionalmente expuesto(a) a radiaciones ionizantes

Protocolo de exposición ocupacional a ruido prexor (2013)

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo

Protocolo de vigilancia de trabajadoras y trabajadores expuestos a coxiella burnetii (agente biológico fiebre q)

Protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a citostáticos

Protocolo de vigilancia de trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas

Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice

Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas

Protocolo de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionadas con el trabajo (tmert-eess)

Protocolo de vigilancia Radiaciones ionizantes en ámbito laboral

Protocolo metales y metaloides

Protocolo radiaciones uv de origen solar

Protocolo vigilancia ocupacional influenza aviar

## Otros textos normativos

Compendio SUSESO

Decreto 2, Aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028

## Páginas oficiales de internet de Ministerios de Estados y Órganos europeos sobre Seguridad y Salud en el trabajo consultadas

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, <https://osha.europa.eu/>

Boletín Oficial del Estado, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292#:~:text=Ayuda-,Ley%2031/1995%2C%20de%208%20de%20noviembre%2C%20de%20Preveni%C3%B3n,de%2010/11/1995.>

Department for Work & Pensions  
<https://www.gov.uk/government/consultations/occupational-health-working-better/occupational-health-working-better>

Gobierno de España [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html)

Gobierno de España, Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo <https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,la%20mejora%20de%20las%20mismas.>

InfoFinland, Salud laboral y enfermedad. <https://www.infofinland.fi/es/work-and-enterprise/during-employment/occupational-health-and-illness>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) <https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,la%20mejora%20de%20las%20mismas>

Ministerio de Sanidad de España

[https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/home.htm#:~:text=La%20salud%20laboral%20tiene%20por,o%20relacionada%20con%20el%20trabajo.&text=en%20el%20Trabajo-\),campo%20de%20la%20salud%20laboral](https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/home.htm#:~:text=La%20salud%20laboral%20tiene%20por,o%20relacionada%20con%20el%20trabajo.&text=en%20el%20Trabajo-),campo%20de%20la%20salud%20laboral)

Parlamento Europeo

[https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default\\_es.htm?textMode=on#:~:text=La%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20laboral,cooperaci%C3%B3n%20entre%20empresarios%20y%20asalariados.&text=En%20esta%20ley%20se%20incluyen,de%20trabajo%20de%20los%20j%C3%B3venes.&text=En%20esta%20ley%20se%20incluyen,que%20se%20le%20ha%20asignado](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_es.htm?textMode=on#:~:text=La%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20laboral,cooperaci%C3%B3n%20entre%20empresarios%20y%20asalariados.&text=En%20esta%20ley%20se%20incluyen,de%20trabajo%20de%20los%20j%C3%B3venes.&text=En%20esta%20ley%20se%20incluyen,que%20se%20le%20ha%20asignado)

Your Europe, Salud y seguridad en el trabajo.

[https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/work-safety/index\\_es.htm#:~:text=El%20empleador%20debe%20garantizar%20la,el%20cumplimiento%20de%20estas%20medidas](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/work-safety/index_es.htm#:~:text=El%20empleador%20debe%20garantizar%20la,el%20cumplimiento%20de%20estas%20medidas)

## ANEXO I

CONVENIOS OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y  
LAS NORMAS NACIONALES QUE SE RELACIONAN CON SU CUMPLIMIENTO.

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
Convenio 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (NO RATIFICADO)	Ley 16744	Artículos: 10, 12 inciso final, 1, 66, 15, 66 ter inciso 3.
	Ley 19345	Artículos 6, 4
	Ley 21012	Artículo 184 bis
	Ley 21054	Artículos 10
	Ley 21133	Artículo 2 (d) (modifica ley 20.255)
	DFL19. Se incorpora a los <b>Pirquineros independientes</b> Comentario: Al incorporarlos se ejecuta la PN en materia de prevención ya que el SNS tiene la obligación de "acción" de prevención con respecto a los trabajadores independientes.	Artículos 1, 2, 3
	DFL 2 Idem comentario DFL19	Artículos 1, 2, 3, 4
	DFL 54 Idem comentario Dfl19	Artículos 1, 2, 3
	DFL 725	Artículo 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 16, 47, 49, 51, 52, 56, 57, 58, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 79, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 91, 93, 155
	DFL 90 Idem comentario Dfl19	Artículos 1, 2 y 3
	Decreto 101	Artículos 2, 4, 16
	Decreto 109	Artículo 17,
	Decreto 594	Artículos 1y 3 Las obligaciones del empleador indicadas en este decreto corresponden a derechos y deberes (cumplir con las medidas de seguridad) del trabajador
	Decreto 168	Artículos 1,
	Decreto 173	Artículos 2, 3, 7, 9
	Decreto 18	Artículos 1, 2, 3,
	Decreto 244	Artículos 1, 2, 3
	Decreto 3	Artículos 1, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 25, 26
	Decreto 40	Artículos 2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 21, 22
	Decreto 43	Artículos 1, 5, 6, 7, 8, 13, 182, 190, 192
	Decreto 44	Artículos 1, 3, 33,
	Decreto 2	

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
	Decreto 488	Artículos 1, 2
	Decreto 54	Artículos 1, 2, 3, 15, 24, 28
	Decreto 67	Artículos 2, 5, 6, 9, 17, 18, 19, 20,
	Decreto 68	Artículos 1,
	Decreto 76	Artículos 1, 6, 11, 14, 15,
	Decreto 285	Artículos 1, ES UN DECRETO QUE CREA MUTUALIDADES NO HAY OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR NI DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
	Decreto 18	Artículos 1, 2 y 3
	Protocolo de Vigilancia Ocupacional Influenza Aviar	Objetivo general: Establecer los lineamientos para la vigilancia en los trabajadores/as expuestos a influenza aviar.
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadores expuestos a Citostáticos	Objetivo General. Establecer una herramienta normativa y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de la exposición a agentes citostáticos en los puestos de trabajo y las tareas laborales de los Centros de quimioterapia, como también su control y seguimiento.
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Condiciones Hiperbáricas	OBJETIVO GENERAL Entregar directrices para la elaboración, aplicación y control de programas de vigilancia en salud, para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales relacionados con la exposición a condiciones hiperbáricas.
	Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas	Objetivo General Establecer una herramienta que permita evitar o detectar tempranamente los daños en la salud de los trabajadores por la exposición a plaguicidas.
	Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice	PROPÓSITO Y OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO El propósito del presente Protocolo es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la silicosis, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud de los Trabajadores Expuestos a Sílice y de los Ambientes de Trabajo donde éstos se

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
		desempeñan, teniendo presente los principios orientadores y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los lugares de trabajo, para evitar el deterioro de la salud de los trabajadores, determinando procedimientos que permitan detectar precozmente a aquellos con silicosis.
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadoras y Trabajadores Expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico Fiebre Q)	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Estandarizar la Vigilancia Epidemiológica de trabajadores/as expuestos a Coxiella Burnetii, agente biológico de fiebre Q, a través de una herramienta normativa y unificadora de criterios de vigilancia ambiental y de salud de los/as trabajadores/as.</p>
	Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud	<p><b>OBJETIVO DE LA GUÍA TÉCNICA</b></p> <p>Establecer procedimientos y estandarizar criterios para la vigilancia y evaluación de la salud, y los requisitos de los profesionales y las instalaciones médicas necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, sobre trabajo en condiciones de exposición a hipobaría intermitente crónica en trabajo en gran altitud y extrema altitud geográfica.</p>
	Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	<p>Establecer procedimientos, criterios y la obligatoriedad de uso de un instrumento para identificar,</p> <p>evaluar, controlar y monitorear factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo,</p> <p>y así proteger la salud de los trabajadores/as y prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral.</p>
	Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR (2013)	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la Ley N° 16.744, las empresas y los establecimientos de salud en general.</p>
	Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos	<p><b>OBJETIVO</b> Establecer un sistema integral de monitoreo y seguimiento que permita identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo ambientales y laborales asociados a las</p>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
	Musculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionas con el Trabajo (TMERT-EESS)	enfermedades musculoesqueléticas, con el fin de promover ambientes de trabajo saludables y reducir la incidencia y el impacto de estas enfermedades en la población trabajadora en Chile.
	Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga mmc	La guía es una herramienta preventiva que establece los mecanismos para identificar los riesgos, evaluarlos y gestionarlos, con un énfasis en la adopción temprana de medidas de control a partir de la identificación de condiciones críticas de los puestos de trabajo. Para esto, el proceso de Identificación se fortalece y se facilita, posibilitando su aplicación a personas no especialistas al interior de las empresas.
	Guía de Radiación Ultra Violeta de Exposición Solar	Objetivo general: Establecer criterios técnicos que permitan evaluar, controlar y prevenir los riesgos a la salud por exposición ocupacional a radiación ultravioleta de origen solar.
	Protocolo Metales y Metaloides	OBJETIVO GENERAL Mantener el cumplimiento de los parámetros ambientales para metales por debajo de los límites permisibles en los ambientes laborales, para el control de los riesgos asociados a la exposición en la población laboral, así como asegurar la pesquisa de posibles alteraciones en la salud derivada de la exposición ocupacional a metales para prevenir la aparición de enfermedades profesionales asociadas.
Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (RATIFICADO)	Ley 16744	Artículo 29
	Ley 20984	
	Ley 21133	Artículo 2
	Ley 21342	Artículo 2
	Decreto 72	Decreto promulgatorio
	Decreto 49	Artículos 2, 5, 9, 12, 13, 14,
	Decreto 44	Artículos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 38, 46, 47, 50, 51, 52, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 72, 73, 70, 76, 77
	Decreto 594	Artículos 1, 2, 3, 11, 36, 37, 40, 42, 44
	Decreto 2	Si bien está contenida en un decreto presidencial, la política nacional no es propiamente una normativa obligatoria. Corresponde a criterios y directrices que deben

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
		orientar la labor del estado, sus organismos, funcionarios y por cierto que al mundo privado también: empleadores y trabajadores del sector público y privado. (se indican igualmente los criterios que se estiman relevantes para el proyecto)
	Vigilancia Ocupacional Influenza Aviar	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer los lineamientos para la vigilancia en los trabajadores/as expuestos a influenza aviar.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estandarizar las prácticas de los OAL/Ad para la ejecución y planificación del testeo de casos en trabajadores/as expuestos a influenza aviar.</li> <li>• Estandarizar las acciones de coordinación para el abordaje de trabajadores/As expuestos a influenza aviar.</li> </ul>
	Vigilancia de Trabajadores expuestos a Citostáticos	<p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las condiciones ambientales laborales de mayor riesgo.</li> <li>• Evaluar el nivel de riesgo de las condiciones ambientales mediante la aplicación de la lista de chequeo del anexo N°1.</li> <li>• Identificar a los trabajadores expuestos a citostaticos.</li> <li>• Incorporar a los trabajadores expuestos al programa de vigilancia.</li> <li>• Contar con información epidemiológica para la actualización de la normativa en la materia e implementación de acciones preventivas</li> </ul>
	Vigilancia de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Condiciones Hiperbáricas	<p>Contribuir a disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales relacionados a condiciones hiperbáricas, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador/a expuesto/a ocupacionalmente a una presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA), con la finalidad de detectar precozmente condiciones de salud que puedan contribuir a un accidente de trabajo, y a la vigilancia en salud por la eventualidad de una enfermedad profesional.</p> <p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Entregar directrices para la elaboración, aplicación y control de programas de vigilancia en salud, para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales relacionados con la exposición a condiciones hiperbáricas.</p>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
	Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer una herramienta que permita evitar o detectar tempranamente los daños en la salud de los trabajadores por la exposición a plaguicidas.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a los trabajadores expuestos.</li> <li>• Identificar las condiciones ambientales laborales de mayor riesgo.</li> <li>• Incorporar a los trabajadores expuestos al programa de vigilancia.</li> <li>• Detectar oportunamente trabajadores con sobre exposición o intoxicados y las medidas de acción.</li> <li>• Implementar las medidas preventivas.</li> <li>• Contar con información epidemiológica para la actualización</li> </ul>
	Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice	<p>PROPÓSITO Y OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO</p> <p>El propósito del presente Protocolo es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la silicosis, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud de los Trabajadores Expuestos a Sílice y de los Ambientes de Trabajo donde éstos se desempeñan, teniendo presente los principios orientadores y objetivos estratégicos del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los lugares de trabajo, para evitar el deterioro de la salud de los trabajadores, determinando procedimientos que permitan detectar precozmente a aquellos con silicosis.</p>
	Vigilancia de Trabajadoras y Trabajadores Expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico Fiebre Q)	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Estandarizar la Vigilancia Epidemiológica de trabajadores/as expuestos a Coxiella Burnetii, agente biológico de fiebre Q, a través de una herramienta normativa y unificadora de criterios de vigilancia ambiental y de salud de los/as trabajadores/as.</p>
	Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud	<p>Establecer procedimientos y estandarizar criterios para la vigilancia y evaluación de la salud, y los requisitos de los profesionales y las</p>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
		<p>instalaciones médicas necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, sobre trabajo en condiciones de exposición a hipobaría intermitente crónica en trabajo en gran altitud y extrema altitud geográfica.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los exámenes mínimos para la identificación y evaluación de contraindicaciones de salud para trabajar en condición de hipobaría intermitente crónica.</li> <li>• Homogeneizar y estandarizar criterios para implementar la vigilancia de trabajadores con exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica</li> <li>• Establecer las medidas básicas mediante las cuales la empresa deberá gestionar la prevención de los riesgos para la salud en condición de exposición a hipobaría intermitente crónica.</li> <li>• Precisar el perfil profesional de los médicos examinadores y de los Centros donde se realizan evaluaciones de salud para trabajo en gran altitud.</li> <li>• Definir el perfil profesional del personal de salud a desempeñarse en labores asistenciales en gran altitud.</li> </ul>
	<p>Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo</p>	<p>Establecer procedimientos, criterios y la obligatoriedad de uso de un instrumento para identificar,</p> <p>evaluar, controlar y monitorear factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo,</p> <p>y así proteger la salud de los trabajadores/as y prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar, evaluar y vigilar la exposición ambiental a factores de riesgo psicosocial laboral</li> <li>• en los centros de trabajo del país.</li> <li>• Caracterizar variables de género, edad, ocupación, actividad económica y áreas geográficas</li> <li>• de acuerdo con el grado de exposición a factores de riesgo psicosocial laboral.</li> </ul>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar orientaciones para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo y la protección de</li> <li>• la salud de los trabajadores/as.</li> <li>• Ser un instrumento para la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores/as.</li> <li>• Contribuir al cuidado y promoción de la salud mental de los trabajadores/as en sus centros</li> <li>• de trabajo.</li> </ul>
	Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR (2013)	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la Ley N° 16.744, las empresas y los establecimientos de salud en general.</p> <p><b>7.1.- VIGILANCIA AMBIENTAL DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A RUIDO</b></p> <p>Objetivo</p> <p>Evaluar la exposición a ruido de los trabajadores en sus lugares de trabajo, con el objetivo de adoptar oportuna y eficazmente medidas de prevención y/o protección según corresponda. Además, establecer criterios preventivos para la periodicidad de las evaluaciones ambientales.</p> <p><b>DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICION OCUPACIONAL A RUIDO</b></p> <p>7.2.1- Objetivo</p> <p>Entregar las recomendaciones mínimas para detectar y prevenir el inicio y/o avance de la Hipoacusia Sensorineural Laboral (HSNL) en trabajadores con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción.</p>
	Vigilancia para Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Musculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionas con el Trabajo (TMERT-EESS)	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Establecer un sistema integral de monitoreo y seguimiento que permita identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo ambientales y laborales asociados a las enfermedades musculoesqueléticas, con el fin de promover ambientes de trabajo saludables y reducir la incidencia y el impacto de estas enfermedades en la población trabajadora en Chile.</p>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
	Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga mmc	La guía es una herramienta preventiva que establece los mecanismos para identificar los riesgos, evaluarlos y gestionarlos, con un énfasis en la adopción temprana de medidas de control a partir de la identificación de condiciones críticas de los puestos de trabajo. Para esto, el proceso de Identificación se fortalece y se facilita, posibilitando su aplicación a personas no especialistas al interior de las empresas.
	Guía de Radiación Ultra Violeta de Exposición Solar	<p>Establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas que realicen los Administradores del seguro de la Ley N° 16.744, los empleadores y las instituciones gubernamentales afines en general.</p> <p>General:</p> <p>Establecer criterios técnicos que permitan evaluar, controlar y prevenir los riesgos a la salud por exposición ocupacional a radiación ultravioleta de origen solar.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los criterios técnicos de exposición ocupacional a radiación ultravioleta solar.</li> <li>• Establecer las medidas para la prevención de los riesgos de exposición a radiación ultravioleta.</li> <li>• Fijar los mecanismos mediante el cual los empleadores deberán gestionar la prevención de tales riesgos.</li> </ul> <p>Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV, adoptando medidas de control adecuadas.</p>
	Metales y Metaloides	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Mantener el cumplimiento de los parámetros ambientales para metales por debajo de los límites permisibles en los ambientes laborales, para el control de los riesgos asociados a la exposición en la población laboral, así como asegurar la pesquisa de posibles alteraciones en la salud derivada de la exposición ocupacional a metales para prevenir la aparición de enfermedades profesionales asociadas.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS ( resumen)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estandarizar la actuación de la vigilancia ambiental</li> </ul>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa nacional
		<p>- Estandarizar la actuación de vigilancia de salud</p> <p>Agentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arsénico</li> <li>• Cadmio</li> <li>• Cromo</li> <li>• Manganeso</li> <li>• Mercurio</li> <li>• Plomo</li> </ul>

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (RATIFICADO)	Leyes: 16744	Artículos 29 y 65
	19345	Artículo 1
	20984	
	DFL: 109	Artículos 1, 4, 5, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 23

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 115 sobre la protección contra las radiaciones (RATIFICADO)	Decretos: 3	Artículos 1, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 23,
	Radiaciones Ionizantes en Ámbito Laboral	

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 139 sobre el cáncer profesional (NO RATIFICADO)	Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice	

Convenio OIT	Texto normativo	Cita normativa
Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (NO RATIFICADO)	DFL 725	Artículo 89
	Decreto 594	Artículos 34, 35, 85, 86, 70, 72, 83, 99, 109 a, 109 b, 109 c,
	Protocolo de exposición ocupacional al ruido PREXOR (2013)	

Convenio OIT	Texto normativo	Cita normativa

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Citas normativas
Convenio 162 sobre el asbesto (RATIFICADO)	Decreto 656	Artículos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10,

Convenio OIT	Texto normativo nacional	
Convenio 170 sobre los productos químicos (NO RATIFICADO)	Leyes 20.308	
	Decreto 157	Artículos 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11 26, 27, 28, 31, 36, 40, 55, 82, 90, 91, 94, 105, 172,
	Decreto 43	Artículos 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 (CAPACITACIÓN ANUAL), 14, 15, 19, 21, 25, 30, 182, 185, 190, 192,
	Decreto 88	Artículos 1, 2, 3, 5, 6,7, 8, 9,
	Decreto 5	Artículos 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadores expuestos a Citostáticos	Establecer una herramienta normativa y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de la exposición a agentes citostáticos en los puestos de trabajo y las tareas laborales de los Centros de quimioterapia, como también su control y seguimiento.
	Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice	El propósito del presente Protocolo es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la silicosis, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud de los Trabajadores Expuestos a Sílice

Convenio OIT	Textos normativos nacionales	Citas normativas
Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores (NO RATIFICADO)	Leyes: 16.744	
	Decreto 594	Artículos 2, 3, 7, 16, 19, 36, 37, 44, 45, 56, 57, 129, 130

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Citas normativas
Convenio 13 sobre la cerusa (RATIFICADO)	Decreto 594	Artículos 1, 2, 3, 20, 27
	Protocolo Metales y Metaloides	Mantener el cumplimiento de los parámetros ambientales para metales por debajo de los límites permisibles en los ambientes laborales, para el control de los riesgos asociados a la exposición en la población laboral, así como asegurar la pesquisa de posibles alteraciones en la salud derivada de la exposición ocupacional a metales para prevenir la aparición de enfermedades profesionales asociadas.

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 119 sobre la protección de la maquinaria (NO RATIFICADO)	Decreto 594	Artículos 2, 36, 38, 40, 43, 44

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 127 sobre el peso máximo (RATIFICADO)	Leyes: 20001, 20.949 (Modifica C. del T.), 20.984	
	Decretos 63,	
	Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Musculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionas con el Trabajo (TMERT-EESS)	
	GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS ASOCIADOS AL MANEJO O MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA MMC	

Convenios OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 136 sobre el benceno (RATIFICADO)	Decreto 594	Artículos 1, 2, 3, 67
	Decreto 5 (VER) es del 2023	

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 120 sobre la higiene (comercio y	Decreto 594	Artículos 2, 3

oficinas) (NO RATIFICADO)		
---------------------------	--	--

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción (NO RATIFICADO)	Ley 20.984	

Convenios OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas (RATIFICADO)	Ley 20.984	
	Decreto 132	Artículos 92, 335, 594,
	Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice	El propósito del presente Protocolo es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la silicosis, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud de los Trabajadores Expuestos a Sílice y de los Ambientes de Trabajo donde éstos se desempeñan

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura. (NO RATIFICADO)	Leyes 20.308, 20984	
	Decreto 20	Artículos 6, 7, 8
	Decreto 88	Artículos 1, 3, 6,
	Decreto 5	Artículos 1, 6, 10
	Protocolo Vigilancia Ocupacional Influenza Aviar	Establecer los lineamientos para la vigilancia en los trabajadores/as expuestos a influenza aviar.
	Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas	Establecer una herramienta que permita evitar o detectar tempranamente los daños en la salud de los trabajadores por la exposición a plaguicidas.
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadoras y Trabajadores Expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico Fiebre Q)	Estandarizar la Vigilancia Epidemiológica de trabajadores/as expuestos a Coxiella Burnetii, agente biológico de fiebre Q, a través de una herramienta normativa y unificadora de criterios de vigilancia ambiental y de salud de los/as trabajadores/as.

Convenio OIT	Texto normativo nacional	Cita normativa
Convenio 190 Sobre la violencia y el acoso (RATIFICADO)	Leyes 20005, 21643	
	Decreto 44	Artículos 3, 4, 7, 16, 71, 76,
	Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Establecer procedimientos, criterios y la obligatoriedad de uso de un instrumento para identificar,  evaluar, controlar y monitorear factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo,  y así proteger la salud de los trabajadores/as y prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral
MLC 2006 sobre el trabajo marítimo (RATIFICADO)	Ley 21376 modifica Código del Trabajo	Libro I, Título II, Capítulo III del Código del Trabajo
	Decreto 26	Artículo 2
	Decreto 49	Artículo 48
	Protocolo de Vigilancia de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Condiciones Hiperbáricas	Contribuir a disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales relacionados a condiciones hiperbáricas, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador/a expuesto/a ocupacionalmente a una presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA), con la finalidad de detectar precozmente condiciones de salud que puedan contribuir a un accidente de trabajo, y a la vigilancia en salud por la eventualidad de una enfermedad profesional.  OBJETIVO GENERAL  Entregar directrices para la elaboración, aplicación y control de programas de vigilancia en salud, para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales relacionados con la exposición a condiciones hiperbáricas
Convenio 170 sobre trabajo nocturno (NO RATIFICADO)	Código del Trabajo	Libro I, Título I, Capítulo IV

## ANEXO II

Tabla sobre el grado de cumplimiento de los Convenios OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CRITERIOS: 12. Seguridad y salud en el trabajo	Identificación	Título/ Tema	Fecha aprobación	Fecha de entrada en vigor	Ratificación	Fecha ratificación	Nivel de cumplimiento	Existencia de normativa nacional	Conclusión
12.1 Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el	C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	1981	11-08-83	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto
	C187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud	2006	20-02-09	SI	27-04-11	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo	1985	17-02-88	SI	30-09-99	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
12.3. Protección sobre riesgos particulares	C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones	1960	17-06-62	SI	14-10-94	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	C139	Convenio sobre el cáncer profesional	1974	10-06-76	NO	NO	BAJO	Escasa normativa	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto y mejorarla
	C148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo	1977	11-07-79	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto y mejorarla

CRITERIOS: 12. Seguridad y salud en el trabajo	Identificación	Título/Tema	Fecha aprobación	Fecha de entrada en vigor	Ratificación	Fecha ratificación	Nivel de cumplimiento	Existencia de normativa nacional	Conclusión
	C162	Convenio sobre el asbesto	1986	16-06-89	SI	14-10-94	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	C170	Convenio sobre los productos químicos	1990	04-11-93	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto
	C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores	1933	03-01-97	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto
	C013	Convenio sobre la cerusa (pintura)	1921	31-08-23	SI	15-08-25	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	C119	Convenio sobre la protección de la maquinaria	1963	21-04-65	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto y mejorarla
	C127	Convenio sobre el peso máximo	1967	10-03-70	SI	03-11-72	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	C136	Convenio sobre el benceno	1971	27-07-73	SI	14-10-94	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
12.4. Protección en ciertas ramas de actividad	C120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)	1964	29-03-66	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto y mejorarla
	C167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción	1988	11-01-91	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto y mejorarla
	C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas	1995	05-06-98	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto
	C184	Convenio sobre la seguridad y	2001	20-09-03	NO	NO	BAJO	Con regulación en el ordenamiento	Debería ratificarse porque hay regulación al respecto

CRITERIOS: 12. Seguridad y salud en el trabajo	Identificación	Título/Tema	Fecha aprobación	Fecha de entrada en vigor	Ratificación	Fecha ratificación	Nivel de cumplimiento	Existencia de normativa nacional	Conclusión
		la salud en la agricultura						jurídico nacional	

Convenios relacionados	Convenio 171	<b>Sobre trabajo nocturno</b>	<b>1990</b>	04-01-1995	NO	NO	Bajo	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	Debería ratificarse porque hay regulación nacional al respecto
	Convenio 190	<b>Sobre la violencia y el acoso</b>	<b>2019</b>	25-06.2021	SI	12-06-2023	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	
	MLC 2006	<b>Convenio sobre le trabajo marítimo</b>	<b>2006</b>	20-08-2013	SI	22-02-2018	ALTO	Con regulación en el ordenamiento jurídico nacional	

### Criterios de niveles de cumplimiento:

- **Nivel alto:**

Existencia de tratados ratificados, así como de ley o leyes que regulen las materias contenidas en dichos tratados.

- **Nivel medio:**

Existencia de tratados internacionales ratificados, sin la presencia de una ley que regule su contenido.

- **Nivel bajo:**

Existencia de tratados o textos jurídicos internacionales en materia de salud y seguridad laboral, pero no ratificados por Chile, con o sin regulación legal en el ordenamiento jurídico nacional

## ANEXO III

### Sistemas internacionales Seguridad y Salud en el Trabajo en países seleccionados: Alemania, España, Finlandia y Reino Unido

**Tabla resumen: Funcionamiento de países europeos seleccionados con relación a Chile**

País	Descripción funcionamiento	Trabajo Tripartito	Foco en prevención	Recursos Capacitación	Semejanzas con Chile	Diferencia con Chile
<b>Alemania</b>	<p>El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Alemania se basa en la protección estatal y en los seguros de accidentes.</p> <p>La supervisión y asesoramiento de las empresas está a cargo de los inspectores de las autoridades estatales de supervisión (de ámbito regional) y de las</p>	SI	SI	SI	Existe una Estrategia común alemana de protección de los trabajadores (GDA) que podría plantearse como análoga a la existencia de una Política Nacional de SST en Chile	El carácter dual del sistema alemán genera una diferencia clara con Chile: protección estatal de trabajadores (de ámbito federal y regional) y de los seguros de accidente, en régimen autónomo. Chile tiene un sistema único

País	Descripción funcionamiento	Trabajo Tripartito	Foco en prevención	Recursos Capacitación	Semejanzas con Chile	Diferencia con Chile
	<p>entidades aseguradoras. Las autoridades federales, regionales y las entidades aseguradoras desarrollaron la Estrategia común alemana de protección de los trabajadores (GDA).</p> <p>El sistema alemán de protección del trabajador se caracteriza por una estructura dual: Consta de la protección estatal de los trabajadores (de ámbito federal y regional) y de los seguros de accidente, en régimen autónomo. El componente estatal (federal y regional) promulga leyes, ordenanzas y reglamentos a partir de comités estatales. En caso necesario y previa aprobación del gobierno federal o los gobiernos regionales, las entidades aseguradoras formulan su propia normativa de protección contra accidentes.</p>					

País	Descripción funcionamiento	Trabajo Tripartito	Foco en prevención	Recursos Capacitación	Semejanzas con Chile	Diferencia con Chile
<b>España</b>	<p>El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) en España se basa en la Ley 31/1995 y en el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que pertenece al Ministerio del Trabajo y Economía Social. El objetivo es prevenir los accidentes y las enfermedades laborales.</p> <p>El INSST es un órgano científico técnico que analiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. También promueve y apoya la mejora de estas condiciones.</p>	SI	SI	SI	<p>El ministerio del trabajo está involucrado</p> <p>La reciente Política Nacional de SST en Chile tiene cierta similitud con la Ley 31/1995</p>	<p>Cumple con estándares exigidos por un organismo internacional de la UE, que permite asegurar condiciones mínimas en SST.</p> <p>En Chile se encuentran involucradas múltiples instituciones y organismos públicos. MINSAL, SUSESO, MINTRAB, ISP.</p> <p>España posee una orgánica más centralizada.</p>
<b>Finlandia</b>	<p>El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Finlandia se basa en la Ley de Seguridad Laboral, que establece que los empleadores y los trabajadores son responsables de que el lugar de trabajo sea seguro y sano.</p> <p>El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud es</p>	SI	SI	SI		<p>En Finlandia la principal responsabilidad respecto al tema SST la tiene el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, lo cual es distinto al caso chileno</p> <p>La colaboración interministerial en SST en el caso de Finlandia, más allá del ámbito del trabajo y empleo, también constituye una</p>

País	Descripción funcionamiento	Trabajo Tripartito	Foco en prevención	Recursos Capacitación	Semejanzas con Chile	Diferencia con Chile
	<p>responsable de la aplicación y desarrollo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y de elaborar la legislación correspondiente. El Ministerio actúa en estrecha colaboración con otros organismos, como por ejemplo los Ministerios de Empleo y Economía, Interior, Medio Ambiente, Transporte y Comunicaciones, así como otras instituciones especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>La red finlandesa de seguridad y salud en el trabajo se creó como parte integrante de la Red Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por los centros de referencia nacionales de cada Estado miembro de la UE. El centro de referencia finlandés coordina y gestiona la red nacional de</p>					<p>diferencia</p> <p>Existe una entidad centralizada (red finlandesa de seguridad y salud en el trabajo) que responde a directrices de la UE.</p>

País	Descripción funcionamiento	Trabajo Tripartito	Foco en prevención	Recursos Capacitación	Semejanzas con Chile	Diferencia con Chile
	seguridad y salud en el trabajo.					
<b>Reino Unido</b>	<p>La <u>Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad (HSE)</u> administra el Centro de referencia del Reino Unido, con la colaboración de la <u>Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad de Irlanda del Norte (HSENI)</u>, de los interlocutores sociales y de otras entidades.</p> <p>HSE vigila la aplicación de las normas sobre salud y seguridad en los centros de trabajo de tipo industrial, y 400 organismos locales hacen lo propio en los centros de trabajo comerciales.</p> <p>La <u>Oficina de Regulación Ferroviaria (ORR)</u> se responsabiliza de hacer cumplir las leyes en el sector ferroviario.</p> <p>HSE es patrocinado por el Departamento del Trabajo y Pensiones.</p>	SI	SI	SI	El Ministerio del Trabajo también se encuentra involucrado.	<p>Desarrollo de reglamentación SST desde el siglo XIX.</p> <p>En Chile se encuentran involucradas múltiples instituciones y organismos públicos. MINSAL, SUSESO, MINTRA, ISP.</p> <p>Reino Unido es un conjunto de países, que igualmente tienen cierta autonomía en algunos temas</p>

