



► Programa piloto para la
herramienta de gestión
de riesgos en empresas
adherentes al Instituto
de Seguridad Laboral
de Chile, ubicadas en la
Región Metropolitana

Copyright© Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Programa piloto para la herramienta de gestión de riesgos en empresas adherentes al Instituto de Seguridad Laboral de Chile, ubicadas en la Región Metropolitana. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 81 p.

Conducta empresarial responsable, seguridad y salud en el trabajo, MIPYMES, trabajo decente, América Latina.

ISBN: 978-92-2-037898-4 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-037899-1 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: biblioteca_regional@ilo.org.



La producción de este manual ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Publicado en Chile

Título: Informe del Programa piloto para la herramienta de gestión de riesgos en empresas adherentes al Instituto de Seguridad Laboral de Chile, ubicadas en la Región Metropolitana

Páginas: 82

Formato: A4

Autor: Consultores OIT

Vanessa Arredondo Fonca

Abogado Pontificia Universidad Católica de Chile

Master Occupational Safety and Health Università Degli Studi di Torino/ILO

María Elisa León Carrasco

Médico Salubrista Especialista en SST

Académica Universidad Andrés Bello

Revisado y Editado por: OIT

Realización Gráfica: Stefhany Córdova (Perú)

Publica: OIT

PRESENTACIÓN	5
I. ANTECEDENTES	7
Caracterización de las micro, pequeñas y medianas empresas en Chile en materia de seguridad y salud en el trabajo	7
Criterios de categorización de las micro, pequeñas y medianas empresas en Chile y justificación para el presente estudio	15
II. METODOLOGÍA	19
Objetivos de la propuesta	19
Criterios de selección de empresas a intervenir	19
Preparación de instrumentos de verificación	20
Herramienta de diagnóstico: Cuestionario de cumplimientos aplicado y pregunta inicial	23
Información de referencia	25
Compromiso de participación	25
III. TRABAJO DE CAMPO	26
a. Contacto para agendar visita	27
b. Visita a terreno	28
c. Elaboración y envío de Informe de Resultados	29
d. Seguimiento	32
IV. RESULTADOS	33
Contactabilidad y aceptación para participar en el proceso	33
Características de la muestra	35
Cuestionario de cumplimientos aplicado y pregunta inicial	40
Análisis global	42
Análisis Pregunta inicial	43
Análisis por dimensiones	45
Dimensión 'Derecho a Saber'	47
Dimensión 'Instrumentos de Prevención'	49
Dimensión 'Saneamiento Básico'	53
Dimensión 'Condiciones Ambientales'	57
Seguimiento	64
Principales dificultades para implementar las mejoras	71
V. CONCLUSIONES	72
LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

Presentación

En el marco de la acción conjunta desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Fondo para la Conducta Empresarial Responsable (CERALC) ha otorgado la asistencia técnica al Instituto de Seguridad Laboral de Chile (ISL), para la puesta en marcha de un programa piloto, destinado a validar una propuesta de diagnóstico y mejoramiento de brechas en el cumplimiento de las exigencias legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigida a sus empresas micro, pequeñas y medianas adherentes (MIPYMES).

La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) representa un elemento crucial de la Conducta Empresarial Responsable (CER), para lograr empresas competitivas, que cuenten con prácticas de carácter sostenible e inclusivo. En este sentido, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, dedica diversos párrafos a la SST, siendo el principal instrumento en materia de CER y la responsabilidad de las empresas, para procurar lugares de trabajo seguros y saludables.

El Instituto de Seguridad Laboral de Chile es la entidad pública encargada de administrar las prestaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, regulado por la Ley N° 16.744. Si bien en la administración de este seguro concurren otros tres organismos de carácter privado, todos los cuales otorgan la misma calidad de prestaciones ante las contingencias de accidentes del trabajo y enfermedades laborales, el ISL concentra, en su universo de empresas adherentes, un porcentaje superior al ochenta por ciento de aquellas que, según su número de trabajadores directamente contratados, se clasifican como empresas micro, pequeñas y medianas, esto es, las que cuentan con entre 2 a 25 trabajadores; elemento que justificó la solicitud de asistencia técnica para el presente proyecto.

Según el referido criterio, las MIPYMES en Chile representan el noventa y ocho por ciento del total de empresas formalizadas, de acuerdo a las cifras oficiales¹. En cuanto a su estructura interna, aplicada a los cumplimientos de SST, los requerimientos legales existentes para este tipo de empresas solamente consideran, como obligatorios, cumplimientos de carácter administrativo, representados por documentos o instrumentos formales (Reglamentos Internos), los cuales no abordan la gestión de las brechas existentes, en cuanto a los riesgos propios de la actividad, que se pueden observar en los centros de trabajo.

Para salvar esta situación, a contar de marzo del año 2022, la normativa en Chile introdujo, para empresas de cualquier tamaño (incluidas las MIPYMES que, por definición, no tienen una estructura de SST), la exigencia de contar con elementos que les permitan demostrar la aplicación de medidas efectivas para eliminar,

¹ Superintendencia de Seguridad Social. Estadísticas de Seguridad Social 2021.

controlar o reducir apreciablemente sus riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, puntualmente, la implementación de Sistemas de Gestión en la materia; indicando, al efecto, que la exención, rebaja o revisión de su cotización adicional a pagar por el Seguro referido, dependería de la existencia de elementos mínimos demostrables, tales como una declaración sobre los lineamientos a seguir en cuanto a la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, un diagnóstico de su situación y el consecuente plan de acción respecto de las mejoras a implementar².

La configuración de las MIPYMES en Chile se distingue de las empresas de mayor tamaño, al menos, en lo que respecta a la SST, principalmente, por la falta de una estructura consolidada para la gestión de sus riesgos laborales, que les permita conjugar estas materias con otras decisiones estratégicas para el desarrollo de su negocio. Lo anterior, sumado a la alta volatilidad y a la heterogeneidad que las caracterizan, exige que las soluciones que se ofrezcan para contribuir a su sensibilización, en cuanto al involucramiento de toda la empresa en la construcción de una cultura de SST, respondan al desafío de optimizar el tiempo y los recursos disponibles para implementarlas.

Explicado lo anterior, la propuesta técnica ofrecida y cuyos resultados de aplicación se entregan en el presente informe, está dirigida a fortalecer la capacidad de las MIPYMES en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST), con el objetivo de entregarles una solución que les permita revisar directamente sus cumplimientos y, en caso de requerirlo, se apoyen técnicamente con el Organismo Administrador (ISL), priorizando las tareas que representan una mayor urgencia de ser cumplidas, sin distraer su tiempo y recursos en el logro de ese objetivo.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile y los objetivos trazados por el Programa Nacional en la misma materia (Punto III, N° 2), se considera que la propuesta implementada aporta en la “Promoción, difusión, capacitación y asistencia técnica en materias de Seguridad y Salud Laboral”, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación de las empresas.

² La cotización para el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es de cargo del empleador y se conforma de dos elementos básicos: (i) una base fija, que corresponde a la cotización general básica, equivalente al 0,95% de la remuneración imponible de la totalidad de los trabajadores de cada empresa, sin distinción de sus labores específicas y que es pagada por todas las empresas en el mismo porcentaje; (ii) una parte variable, que corresponde a la cotización adicional diferenciada, cuyo porcentaje se determina por el tipo de actividad y riesgo de la empresa, pudiendo llegar al 3,4% de la remuneración imponible de la totalidad de trabajadores.

El Decreto N° 7, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 23 de julio de 2021, Introduce modificaciones en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización Adicional diferenciada.

Caracterización de las micro, pequeñas y medianas empresas en Chile en materia de seguridad y salud en el trabajo

Según las últimas estadísticas oficiales entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social en Chile, hasta el año 2021, existían 1.058.208 empresas que contaban con entre 2 a 25 trabajadores directamente contratados y que efectuaron cotizaciones para el Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (N° 16.744)³. Dicho número corresponde a un 98% del total de empresas formalizadas, las cuales comprenden a un total de 2.258.147 trabajadores protegidos, representando un aporte de 36% al mercado formal de trabajo.

Del total referido, una parte importante de las empresas cotizantes lo hace en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). El ISL es el organismo público encargado de administrar las prestaciones y que concurre a cumplir con esta labor, conjuntamente con otros tres Organismos Administradores de carácter privado⁴. De acuerdo con los datos que aporta la última Encuesta Laboral – ENCLA 2019, hasta el año 2018, la proporción de micro, pequeñas y medianas empresas adheridas al ISL correspondía a cerca del doble de aquellas cubiertas por el resto de los Organismos Administradores del Seguro⁵. Con la proliferación de empresas que experimentó el mercado en Chile en los últimos 3 años, esta proporción se incrementó de tal forma que, hasta el año 2021, un 83% de las empresas del segmento micro, pequeñas y medianas cotizaron en el ISL, versus el 16,7% que lo hizo en el resto de los Organismos Administradores.

La cotización para el Seguro de la Ley opera de manera automática, quedando por defecto en el Organismo Administrador público, en tanto la empresa que comience a cotizar no realice la gestión de cambiarse a otro Administrador de carácter privado.

³ La presentación de las estadísticas oficiales relativas al funcionamiento del Seguro regulado por la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es entregada anualmente en el mes de abril. El Informe presentado por la Superintendente de Seguridad Social (S) se encuentra disponible en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, en el siguiente enlace: https://www.suseso.cl/607/articles-679914_archivo_01.pdf.

⁴ La administración del Seguro de la Ley N° 16.744 en Chile se encuentra a cargo de un Organismo Público (Instituto de Seguridad Laboral) y otros 3 Organismos de carácter privado, a saber: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad CChC e Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), todos los cuales concurren en igualdad de exigencias establecidas por la ley al otorgamiento de las prestaciones preventivas, médicas y pecuniarias que derivan de la calificación de un accidente o una enfermedad con origen laboral.

⁵ Dirección del Trabajo, Informe de resultados Novena encuesta laboral – ENCLA 2019, “Gráfico 3 Distribución porcentual de empresas por tamaño, según organismo administrador de la Ley en que cotizan, según tamaño”, Santiago, 2020.

En razón de ello, el universo de empresas adherentes al Instituto de Seguridad se compone, principalmente, de trabajadores independientes y empresas que recién comienzan su ciclo de vida y que, generalmente, se ubican en el segmento de micro, pequeñas y medianas (MIPYMES). En efecto, con base en la misma información estadística referida, hasta el año 2021, el 98 por ciento de ellas correspondían a empresas entre 1 a 9 trabajadores, mientras que el 1 por ciento correspondía a empresas entre 10 a 25 trabajadores, siendo residual el porcentaje de empresas de mayor tamaño.

Pese a tener una importante participación en la generación de empleos⁶ y a que su inserción en las cadenas productivas permite, indirectamente, eficiencias económicas a las unidades de mayor tamaño, las MIPYMES presentan un porcentaje marginal en las ventas o facturaciones a nivel global y esto es lo que marca una de sus características principales: su heterogeneidad productiva y también estructural, pudiendo encontrarse en este grupo empresas que no solo realizan distintos tipos de actividad, sino que también, entre ellas mismas, muestran distintos niveles de productividad.

Sobre cómo estos aspectos económicos pueden afectar las decisiones en SST, debe tenerse en cuenta que las MIPYMES, por lo general, cuentan con una menor capacidad de planificación y control de las cargas de trabajo a mediano y largo plazo, con estructuras de dirección relativamente informales; y que la disposición de sus recursos se dirige, muchas veces, a respuestas para cumplir con los aspectos mínimos que les permiten tener continuidad operacional, sobretodo, en períodos de alta volatilidad. En este punto, conviene tener presente que, según los datos entregados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, los efectos de la pandemia no fueron absorbidos por el mercado en forma homogénea, siendo el grupo de las microempresas “el más golpeado” entre los años 2019 y 2020, tanto en la proporción de empresas que registró una caída (63,1%), como en la intensidad de la misma (-37,5%)⁷.

Adicionalmente, la inserción de las MIPYMES en las cadenas de producción, pese a aportar en la eficiencia económica de las unidades productivas de mayor tamaño, conlleva, en la práctica, muchas veces, asumir los costos y riesgos que implica el desarrollo de su actividad⁸. En este sentido, se indica que las relaciones de dependencia

⁶ De acuerdo con los datos señalados inicialmente, el porcentaje de trabajadores directamente contratados y por los cuales se efectuaron cotizaciones en empresas de este segmento, llega al 36% del total. A nivel comparado, la Unión Europea señala que ese porcentaje, hasta antes de la pandemia por COVID-19, llegaba al 50 por ciento, por lo que se señalaba que las MIPYMES eran “la columna vertebral” de su economía. Al respecto, ver *“Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME Project* [Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME]. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2016.

⁷ Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. “Análisis descriptivo del impacto de la pandemia sobre las empresas en Chile Unidad de Estudios, División Política Comercial e Industrial, Boletín Julio 2021.

⁸ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *“The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises”* [La justificación

con empresas de mayor tamaño, generalmente, mediante las figuras de contratación y subcontratación, se dan en un contexto donde las MIPYMES tienen poco poder de decisión, con estructuras de representación y negociación más pobres, que les hacen estar sometidas frecuentemente a presión y competencia por crecer y sobrevivir, situándolas en una posición más vulnerable⁹.

► Diferencias en la gestión de SST entre grandes empresas y MIPYMES

A nivel nacional, el grupo de empresas entre 2 y 25 trabajadores directamente contratados acumulan el 31% de los accidentes del trabajo (41.973 casos)¹⁰.

En cuanto a los días perdidos, que en Chile se asocian a la gravedad de las contingencias que los originan, las MIPYMES muestran un promedio de 22 días, el cual es superior a la media nacional, actualmente, de 18,8.

En lo que se refiere a las enfermedades profesionales, si bien estas no representan un porcentaje significativo respecto del total nacional (17,2%, con 3.985 casos), los estudios desarrollados recientemente por el Instituto de Seguridad Laboral, indican que las patologías presentes en este grupo están mayormente asociadas con trastornos músculo-esqueléticos y riesgos psicosociales.

No existe información disponible sobre las tasas nacionales para este grupo, respecto del total de empresas formalizadas.

Los efectos de la accidentabilidad en MIPYMES se asocian con una mayor gravedad, no solamente porque sus riesgos sean más críticos¹¹ o porque exista mayor probabilidad de que ocurran, sino porque, debido al tamaño de estas empresas, su impacto se percibe de una manera desproporcionada, en relación con unidades productivas más grandes, pudiendo fácilmente desestabilizar su funcionamiento y situándolos en un contexto de mayor vulnerabilidad.

económica para la seguridad y salud en el Trabajo: análisis de costo-beneficio sobre intervenciones realizadas en pequeñas y medianas empresas], Luxemburgo, 2014.

⁹ La descripción sobre la situación de las MIPYMES y su gestión en materia de SST, han sido mayormente recogidas desde los estudios recientemente desarrollados por el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica del Instituto de Seguridad Laboral. Al respecto, ver:

- *"Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas Empresas"*, Documento de Trabajo N° 2, Santiago de Chile, 2021.
- *"Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención"*. Santiago de Chile, 2021.

¹⁰ Superintendencia de Seguridad Social. Op. Cit.

¹¹ Una realidad que, por lo general, se daba en las empresas contratistas del sector de la construcción y que dio origen a legislación específica - Ley N° 20.123, que Regula el trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de trabajo de Servicios Transitorios.

En lo que respecta a la SST, la principal diferencia que se observa entre las MIPYMES y las unidades productivas de mayor tamaño, radica en la falta de una estructura formal para tomar decisiones en la materia. En efecto, al menos en Chile, la legislación establece estructuras obligatorias para otras unidades económicas más “consolidadas”, las cuales representan el mínimo exigible en cuanto a la gestión de SST, como son, por ejemplo, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (exigibles para empresas con 25 o más trabajadores), los Departamentos de Prevención de Riesgos (para empresas de ciertos sectores, con 50 trabajadores o más) o, incluso, la presencia de un experto en prevención que les brinde asesoría permanente (obligatorio solo respecto de aquellas empresas que cuentan con un Departamento de Prevención de Riesgos).

En general, se asume que la existencia de estructuras como las señaladas, permitiría a las empresas estar continuamente atentos a lo que ocurre con sus cumplimientos en SST, facilitando su gestión; principalmente, porque su presencia va asociada al tiempo de dedicación de más de una persona y al apoyo mediante asesorías, a cargo de profesionales técnicos o especialistas en la materia; supliendo, al menos básicamente, el desconocimiento o las competencias sobre estos aspectos en los niveles gerenciales.

En el caso de las MIPYMES, la inexistencia de estas estructuras formales se suma al hecho de que las decisiones en cuanto a la SST recaen, mayoritaria y casi exclusivamente, en la figura del empleador, quien no cuenta con los apoyos técnicos ni con la preparación necesaria para realizar dicha función. En este sentido, la experiencia demuestra que las MIPYMES, en general, “no tienen conocimiento sobre la legislación y regulaciones (...)”, primando “el tipo de conocimiento tácito, basado en la experiencia, la forma recurrente de hacer las cosas y el sentido común”. Adicionalmente, se indica que la capacitación que reciben los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es escasa y carece de sistematización, reduciéndose, en la mayoría de los casos, a temas puntuales¹².

Al estar radicadas en la figura del empleador, las decisiones sobre SST se conjugan (o interfieren) con otras relacionadas con el crecimiento del negocio y su supervivencia

¹² Las principales características sobre la situación de las MIPYMES y su gestión en materia de SST, han sido mayormente recogidas desde los estudios recientemente desarrollados por el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica del Instituto de Seguridad Laboral. Al respecto, ver:

- *“Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas Empresas”, Documento de Trabajo N° 2, Santiago de Chile, 2021.*
- *“Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención”. Santiago de Chile, 2021.*

económica, las cuales se dirigen a resultados más inmediatos, que les permitan mantener los costos administrativos en un nivel bajo, para poder competir con otras empresas del mercado.

En razón de lo expuesto, se afirma que las MIPYMES tienden a poner menor énfasis en la gestión de aquellos aspectos cuyos resultados pudieran observarse a largo plazo, como ocurre con las materias de SST, lo que incide en la baja adopción de medidas al respecto¹³. Sin embargo, también se señala que cuando el empleador no conoce los riesgos propios del negocio o cuando comprenden la relación entre su productividad y la SST, se muestran más dispuestos a recibir recomendaciones o consejos externos.

En otros casos, la gestión de la SST se hace presente, por lo general, frente a experiencias disruptivas vividas por el propio empleador, como un accidente con consecuencias graves (ya sea en la propia empresa o en empresas donde trabajó anteriormente) o una inspección donde se han verificado incumplimientos que derivan en una sanción por parte de la autoridad fiscalizadora.

El desconocimiento y distanciamiento con las materias de SST en MIPYMES puede verse condicionado, además, por otras razones formales, como la gran cantidad de normativa existente en la materia y la dificultad de acceder a la información de una manera clara y sencilla. En Chile existen, al menos, dos Organismos Públicos encargados de la elaboración de normas en SST (Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Previsión Social), los cuales, con sus correspondientes divisiones administrativas, se encargan de establecer las exigencias legales que, posteriormente, serán fiscalizadas para todo tipo de empresas. Pero el alto tecnicismo de esta información hace suponer que están creadas para quienes fiscalizan su cumplimiento o para especialistas, por cuanto no están disponibles de manera abierta para las empresas que deben cumplirlas, ampliando, más todavía, la brecha de conocimiento para quienes no tienen formación en esta materia.

Por lo anterior, las empresas tienden a pensar que su abordaje requiere de la presencia de especialistas, lo que se percibe como un costo imposible de abordar, tanto por el tiempo disponible, como por los recursos económicos que representaría pagar por este tipo de asesorías.

Sin perjuicio de lo anterior, se destaca que la participación en encadenamientos productivos con empresas de mayor tamaño, muestra un comportamiento distinto

¹³ La multiplicidad de factores que afectan el funcionamiento de las MIPYMES, principalmente de carácter socioeconómico, han sido definidos por la literatura especializada como *“falta general y multidimensional de recursos”*. Al respecto, ver *“Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME Project”* [Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME]. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2016.

respecto a la adopción de medidas de SST, incidiendo positivamente en el cumplimiento de los estándares de seguridad más exigentes.

Las MIPYMES también representan un desafío para quienes deben elaborar políticas públicas en la materia, principalmente, por la gran cantidad de empresas que existen y su dispersión geográfica, aspectos que dificultan su contactabilidad y registro, ya sea para efectuar inspecciones o para implementar programas de apoyo.

Las PYMES no estamos visibilizados en este país

► Socio empresa

Presentación de la solución

Los estudios realizados sobre micro y pequeñas empresas a nivel comparado, señalan que la baja adhesión a las materias de SST no se da por falta de voluntad de los empleadores, sino por la necesidad de información y mejores herramientas, para aplicar, de manera efectiva, las exigencias al respecto .

En Chile, coincidentemente, las investigaciones llevadas a cabo por el Instituto de Seguridad Laboral concluyen en la necesidad de “diseñar y desarrollar una serie de acciones dirigidas a (...) eliminar riesgos, sustituir programas y prácticas evaluadas como ineficientes, educar en SST y reforzar procesos de mejora colectivas al interior de estas empresas”.

Teniendo en cuenta el bajo conocimiento sobre legislación y regulaciones en materia de SST en las MIPYMES, además de su “falta general y multidimensional de recursos” (tiempo, dinero e información), conocer lo que funciona, para quién y en qué contextos, resulta ser el desafío para implementar soluciones que se ajusten a la realidad de las MIPYMES y que les permitan incorporar la gestión de sus cumplimientos en SST, sin distraer las actividades que constituyen el eje central de su negocio (core business).

En cuanto a los principios que deben regir este tipo de soluciones, se identifican tres, principalmente: un liderazgo eficaz y sólido por parte de la dirección de la empresa, la participación y compromiso de los trabajadores y un proceso de evaluación y revisión

¹⁴ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. “*La salud y la seguridad en el trabajo nos concierne a todos: Guía práctica para empresarios*”, Luxemburgo, 2016.

continuos. Así también lo ha considerado la legislación en Chile, la cual, a contar del mes de marzo del presente año, ha dispuesto como obligatoria para todas las empresas, la exigencia de contar con una declaración sobre los lineamientos a seguir en cuanto a la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, un diagnóstico de su situación y el consecuente plan de acción respecto de las mejoras a implementar, elementos todos los cuales contribuirían con su existencia al establecimiento de los principios referidos.

Con base en lo descrito, se ha propuesto una solución cuyo objetivo es revisar el cumplimiento de las empresas en 4 aspectos básicos de la SST en los lugares de trabajo, a saber: la obligación de informar, los instrumentos de prevención, el saneamiento básico y las condiciones generales de seguridad; incorporando también aspectos de cumplimiento sobre el compromiso (Política de SST), la participación y el mejoramiento continuo, mediante la revisión periódica. Estos aspectos se denominan “básicos” porque se refieren a materias cuyo cumplimiento se considera esencial e indispensable para que cualquier empresa pueda funcionar, sin situarse en un espacio de vulnerabilidad o cometiendo “errores no forzados” solamente por desconocimiento o por la errónea percepción de que algún aspecto específico no les sea exigible.

Si bien se han desarrollado a nivel mundial programas exitosos con empresas de este segmento¹⁵, la idea propuesta tiene por objetivo entregarles una herramienta de diagnóstico que facilite la evaluación y revisión periódica de los cumplimientos en SST por parte de los propios empleadores, en cualquier momento que estos necesiten realizarla, sin la necesidad de recurrir a una asesoría especializada para responder a las preguntas.

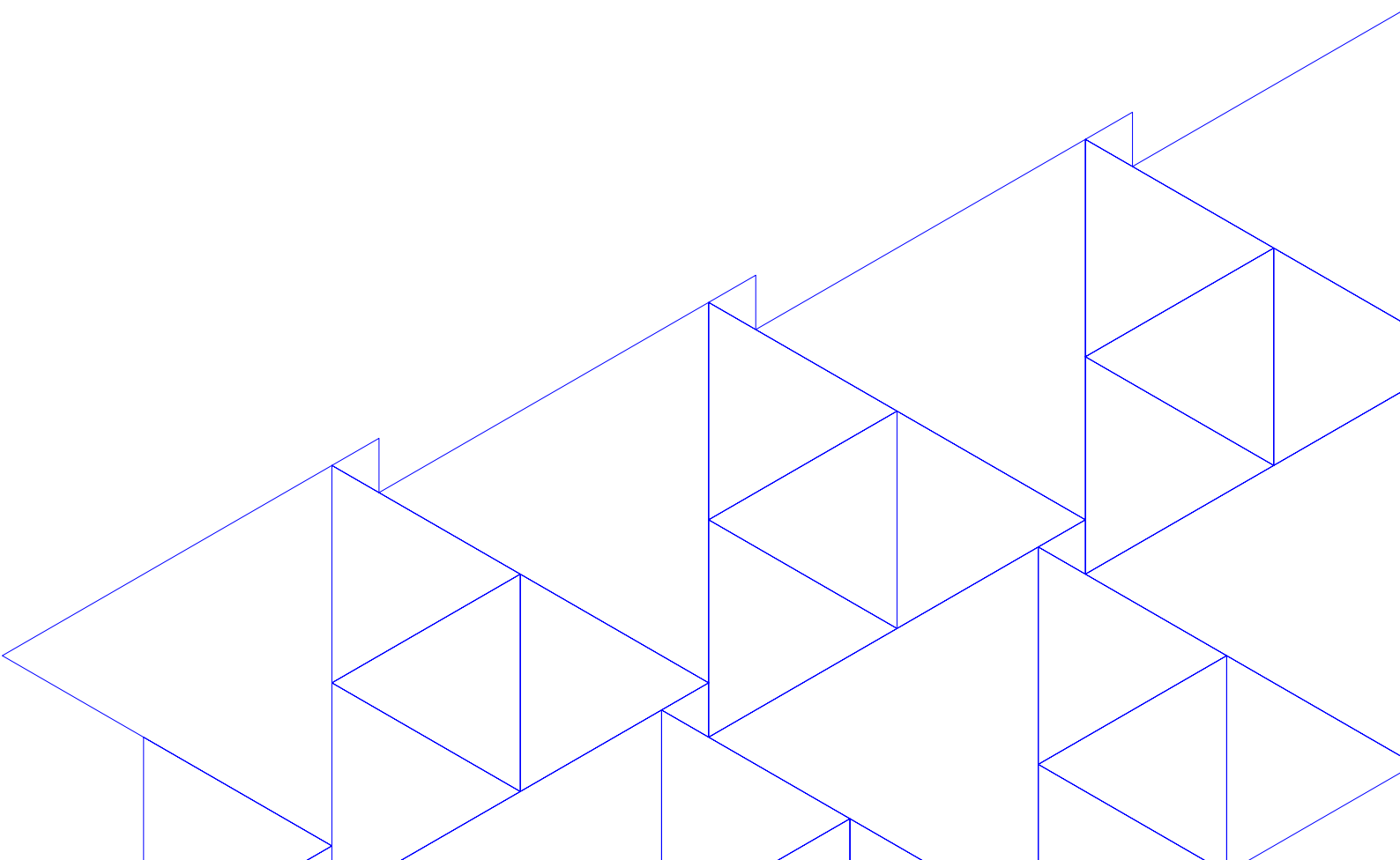
En cuanto a su elaboración, se sostiene que las intervenciones eficaces en esta materia tienen como elemento clave la participación y consulta a las empresas a las cuales van dirigidas. Por ello, se ha propuesto que la propuesta técnica original considere una revisión conjunta, tanto de forma como de fondo, para ajustarse verdaderamente a las necesidades que ellas planteen.

¹⁵ **WISE:** Work improvement in Small Enterprises [**Mejoras en el Trabajo en Pequeñas Empresas**], es un programa de capacitación participativa para las pequeñas empresas, cuyo objetivo es incrementar la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo a través de sus mejoras en materia de SST. Su primera implementación se remonta al año 1998 y la reversión del Programa se realizó en el año 2017, en el marco de un proyecto del Fondo Visión Cero en América Latina, financiado por la Comisión Europea. Al respecto, ver: “*Manual Global WISE – Mejoras en el trabajo en pequeñas empresas. Programa de mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y productividad*”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021.

En lo que respecta a su contenido, dado que la recomendación principal para las soluciones en esta materia se refiere a presentar la información de manera clara, directa y sencilla, el instrumento de evaluación que se propone revisará, en conjunto con las empresas participantes de la muestra, la sencillez del lenguaje utilizado (alejándose de los tecnicismos, en lo posible), la claridad de las preguntas (inequívocidad) y lo auto-explicativo de las mismas (para responder sin necesidad de recurrir a otras fuentes de información anexas); la comprensión de los contenidos (inteligibilidad) y la suficiencia de la información entregada.

Adicionalmente, el instrumento propuesto considera la entrega de recomendaciones de mejora, las cuales deberán compartir las características de la evaluación inicial, en términos de su sencillez y claridad. Ello, con el propósito de responder a la falta de tiempo y recursos de las MIPYMES, con propuestas que consideren una fácil incorporación en las tareas cotidianas de la empresa; vinculándolas, en lo posible, con otros objetivos de gestión.

La solución propuesta pretende ser un complemento para el ejercicio de la labor del Organismo Administrador (ISL). En la práctica, se observa que, hasta que no se realicen las visitas a terreno, las empresas quedan “en suspenso”, incluso respecto de materias que no requieren una medición (como sí ocurre con la presencia de ciertos riesgos físicos, p.e. ruido ocupacional, polvo de sílice) y que podrían ser cumplidas por las empresas con un mejor acceso a la información. Esta propuesta pretende ser un estímulo para que los propios dueños de empresa puedan avanzar en la revisión de sus cumplimientos y de solicitar la necesaria asistencia técnica que deba proporcionarle su Organismo Administrador, cuando las circunstancias así lo requieran.



▶ Criterios de categorización de las micro, pequeñas y medianas empresas en Chile y justificación para el presente estudio

En Chile, la categorización de las empresas por tamaño se realiza de acuerdo con 2 criterios:

a. Nivel de ventas, utilizado por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, según lo establecido desde el año 2010 por la Ley 20.416, la cual fija el marco regulatorio especial para las empresas de menor tamaño, también conocida como el Estatuto PYME, que categoriza a las empresas en:

- ▶ **Microempresa:** cuando sus ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, no hayan superado las 2.400 UF en el último año calendario.
- ▶ **Pequeña:** cuando sus ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 2.400 UF, pero inferiores a 25.000 UF en el último año calendario.
- ▶ **Mediana:** Empresa cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 25.000 UF, pero inferiores a 100.000 UF en el último año calendario.

Esta es la clasificación tradicionalmente usada en Chile, principalmente cuando se trata de la entrega de instrumentos de fomento por el Estado y por Instituciones Financieras.

De acuerdo con este criterio, según las estadísticas disponibles del Servicio de Impuestos Internos, organismo público encargado de la recaudación de impuestos a nivel nacional, hasta el año 2020, se registraron 1.024.897 empresas en Chile con un nivel de ventas en dichos tramos¹⁶.

b. Número de trabajadores, criterio utilizado por el Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, para regular las relaciones laborales y en virtud del cual se segmenta a las empresas en:

- ▶ **Microempresa:** si tiene contratados de 1 a 9 trabajadores.
- ▶ **Pequeña:** cuando tiene contratados de 10 a 49 trabajadores.
- ▶ **Mediana:** si tiene contratados de 50 a 199 trabajadores.
- ▶ **Gran empresa:** si tiene contratados 200 trabajadores o más.

¹⁶ Servicio de Impuestos Internos, Estadísticas de empresa. Disponible en: https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html. Consultado en el mes de junio de 2022.

Este es el criterio utilizado por una de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de protección de los trabajadores, esto es, la Dirección del Trabajo, a través de sus Inspecciones zonales¹⁷.

La última versión del **“Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas”** del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, vigente desde el 22 de mayo de 2022, incorpora dos importantes distinciones, a diferencia de sus versiones anteriores, pues, por una parte, reconoce la distinción entre micro y pequeñas empresas y, por otra, ajusta los montos de las sanciones según si la gravedad de la infracción sea leve, grave o gravísima, como se muestra en la Tabla N° 1:

► **Tabla N°1: Escala de montos de sanciones por infracciones en materia de SST, aplicables por la Dirección del Trabajo, según gravedad y tamaño de empresa**

Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima
Micro 1 a 9	3	4	5
Pequeña 10 a 49	6	8	10
Pequeña 50 a 199	24	32	40
Pequeña 200 y más	36	48	60

Fuente: Dirección del Trabajo¹⁸

Las versiones anteriores de tipificador agrupaban bajo la categoría **“Pequeñas”** a micro y pequeñas empresas.

Para la ejecución de este proyecto, fue utilizado el segundo criterio de categorización, relativo al número de trabajadores, que es el mismo utilizado por la Superintendencia de Seguridad Social, organismo encargado de entregar anualmente la información en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas adheridas al Seguro de la Ley de Accidentes y Enfermedades Profesionales, regulado por la Ley N° 16.744.

Respecto de esta segmentación, es necesario efectuar una distinción previa y que es complementaria a la indicada por el Código del Trabajo, que se refiere a la categorización para el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile, aplicable a las empresas de acuerdo a la segmentación que se muestra en la Tabla N° 2:

¹⁷ En el caso de la Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIS), los montos de las multas cursadas por no cumplimiento se determinan por la Fiscalía de cada región, no existiendo una tabla de referencia por tamaño de empresa ni por gravedad de la infracción, como en el caso de la Dirección del Trabajo.

¹⁸ Dirección del Trabajo. Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas. Última versión, de 18 de julio de 2022. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-108710_recurso_1.pdf.

► Tabla N°2: Categorización de cumplimientos en SST para empresas en Chile, según número de trabajadores

Materia	Obligación	N° de trabajadores
Derecho a saber / Obligaciones de informar sobre riesgos	Entrega y registro	Sin distinción
Instrumentos de Prevención	Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Sin distinción
	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	10 o más trabajadores
	Sistema de Gestión sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Sin distinción ¹⁹
	Comité Paritario de Higiene y Seguridad	25 o menos trabajadores ²⁰
	Departamento de Prevención de Riesgos	100 o más trabajadores
Instrumentos de Prevención en Régimen de Subcontratación ²¹	Sistema de Gestión integrado para mandante y contratista	50 o más trabajadores ²²
	Reglamento Especial para contratistas y subcontratistas	50 o más trabajadores ²³
	Registro de contratistas	50 o más trabajadores ²⁴
	Comité Paritario de Riesgos de Faena	50 o más trabajadores ²⁵
	Departamento de Prevención de Riesgos de Faena	100 o más

¹⁹ **Aclaración:** La obligación de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo fue originalmente establecida en virtud de la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, para “todos los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro”, con el objetivo de contar con un instrumento que les permitiera vigilar el cumplimiento de la normativa relativa a higiene y seguridad por parte de sus empresas contratistas y subcontratistas. A contar del mes de marzo de 2022, el Decreto Supremo N° 67, de 23 de julio de 2021, de la Subsecretaría de Previsión Social, hizo extensiva esta obligación para todas aquellas empresas que quieran solicitar la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada que pagan para el Seguro de la Ley N° 16.744, para lo cual deben acreditar su funcionamiento durante el año previo para el cual están solicitando la rebaja.

²⁰ Artículo 66 Ley N° 16.744

²¹ Ley N° 20.123. Pese a que la entrada en vigencia de las modificaciones al Decreto Supremo N° 67 se encuentran aplicables desde el mes de marzo de 2022, no se ha especificado si estos requerimientos se entenderán aplicados a todas las empresas.

²² Artículo 66 bis Ley N° 16.744

²³ Artículos 11 y ss., Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2007.

²⁴ Artículo 5 Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2007.

²⁵ Artículos 14 y ss., Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2007.

	Faena	Trabajadores ²⁶
Saneamiento Básico	Acciones mínimas respecto de orden y limpieza, disposición de agua potable, disposición de residuos, servicios higiénicos, vestidores, comedores	Sin distinción
Condiciones ambientales	Acciones mínimas respecto de condiciones estructurales del recinto, instalaciones eléctricas y de gas, prevención y protección contra incendios y equipos de protección personal	Sin distinción
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	Acciones relativas a la medición de los riesgos presentes en los lugares de trabajo y las medidas de prevención asociadas	Sin distinción
Medidas de Control	Acciones destinadas a resolver las brechas encontradas en el diagnóstico	Sin distinción
Vigilancia Médica	Acciones relativas al monitoreo y seguimiento del impacto en la salud de los trabajadores respecto de ciertos riesgos específicos	Sin distinción

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con ello, los datos presentados en el siguiente apartado se focalizan en empresas que van de 1 a 25 trabajadores, por tratarse de aquellas que no están obligadas legalmente a contar con instrumentos de prevención que pudieran integrarse a la estructura u organización interna de la empresa (Comités Paritarios, Departamentos de Prevención de Riesgos, Experto en Prevención) y que, generalmente, favorecen el establecimiento de una cultura de cumplimiento en la materia.

²⁶ Artículos 26 y ss., Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2007.

► II. METODOLOGÍA

Objetivos de la propuesta

El objetivo general del proyecto fue “implementar un programa piloto para la herramienta de gestión de riesgos SafetyTree, en las empresas Pymes menor a 26 trabajadores, adherentes del Instituto de Seguridad Laboral”.

Considerando lo anterior, los objetivos específicos fueron:

1. Sensibilizar a las Pymes en materia de compromiso e involucramiento de toda la empresa en la construcción de una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con sus responsabilidades.
2. Integrar en la gestión de las Pymes los niveles de cumplimiento, detectar oportunidades de mejora y corregir las brechas de cumplimiento en materia de SST.
3. Acompañar a las empresas participantes del programa piloto en la verificación del estado de avance en el cumplimiento del Plan de Trabajo.

Criterios de selección de empresas a intervenir

Para la definición de las empresas convocadas, se establecieron parámetros iniciales generales respecto de los requisitos que aquellas debían cumplir, los cuales decían relación con:

- Tratarse de empresas actualmente adherentes y cotizantes en el Instituto de Seguridad Laboral (empresas afiliadas).
- Que contaran con 25 o menos trabajadores
- Prestaran servicios actualmente en la Región Metropolitana
- Pertenecieran a un sector productivo que presentara una gran cantidad de riesgos críticos.
- Pertenecieran a un sector productivo que presentara los más altos índices de accidentabilidad, días perdidos y enfermedades profesionales, de acuerdo con la información oficial entregada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en su informe anual.
- Presentaran una alta rotación
- Presentaran una baja preparación previa de sus trabajadores para efectuar las labores

La revisión de la base de datos y del perfil de empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, permitió afinar algunos de los criterios establecidos de manera general, de acuerdo a lo siguiente:

- ▶ Respecto de su funcionamiento en la Región Metropolitana, se amplió la definición también a empresas que tuvieran algún centro de trabajo funcionando actualmente en la Región Metropolitana.
- ▶ Respecto de la alta rotación, se revisó este criterio general, toda vez que la aplicación del programa exige una continuidad con la empresa participante, por lo que se descartó para la selección inicial.
- ▶ Respecto de la baja preparación previa, se consideró que es un aspecto no medible ex ante, sin incurrir en alguna clase de selección no objetiva, de manera que se descartó para el grupo de las empresas que formaron parte de la primera convocatoria.

En razón de lo anterior, se priorizaron determinados sectores económicos a los cuales se les envió invitación de manera paulatina, de acuerdo a las estrategias de convocatoria que se aplicarían, en el siguiente orden:

- ▶ Construcción
- ▶ Industria y manufactura
- ▶ Servicios

Preparación de instrumentos de verificación

La primera etapa del proyecto también consideró la definición de un instrumento de verificación único, que pudiera ser utilizado en el diagnóstico o primera evaluación (ex ante) y contrastado posteriormente con los resultados (ex post) de aplicación de la herramienta propuesta, en su fase de acompañamiento.

Teniendo en consideración que las inspecciones que realizan las autoridades fiscalizadoras en Chile (Dirección del Trabajo, SEREMI de Salud) requieren, como mínimo, un cumplimiento de materias legales que son aplicables a todo tipo de empresas, se propuso que el instrumento de verificación debía, como punto de partida, considerar las siguientes dimensiones:

- ▶ Deber de cuidado
- ▶ Derecho a saber
- ▶ Instrumentos de prevención: Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
- ▶ Vigilancia (ambiental y de la salud)
- ▶ Saneamiento Básico
- ▶ Protección Personal

En atención a lo expuesto, para el diseño de este instrumento, el levantamiento consideró los instrumentos y listados de verificación que actualmente son utilizados por las autoridades fiscalizadoras y que se presentan en la Tabla N°3:

Tabla N°3: Listado de instrumentos de verificación actualmente aplicables en Chile para el cumplimiento de la normativa sobre SST

► **Tabla N°3: Listado de instrumentos de verificación actualmente aplicables en Chile para el cumplimiento de la normativa sobre SST**

Instrumento	Descripción	Organismo/ Fuente
Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas	Documento en virtud del cual la Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Inspección y conforme a sus facultades de fiscalización, determina el establecimiento de multas administrativas por infracciones a la normativa sobre derecho del trabajo y seguridad y salud laboral.	Dirección Nacional del Trabajo. Versiones revisadas: años 2019, 2020, 2021, 2022. Último mes de consulta: Mayo de 2022. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html .
► Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales ► Autoevaluación inicial de riesgos críticos	Herramienta de autoevaluación que incluye aspectos mínimos de cumplimiento legal relacionados con materias de seguridad y salud en el trabajo, que son exigibles a las entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores. Forma parte de la asesoría inicial sobre aspectos legales en materias de seguridad y salud en el trabajo, que deben realizar los Organismos Administradores (OA) del Seguro de la Ley N° 16.744 con sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, según corresponda. Sus contenidos son determinados por la Superintendencia de Seguridad Social, en virtud de su facultad de supervigilancia de los OA.	Superintendencia de Seguridad Social Circular N°3457, de 22 de octubre de 2019, Anexos N° 2 y N° 3, respectivamente. Último mes de consulta: Diciembre de 2021. Disponible en: https://www.suseso.cl/612/w3-article-580440.html
Guía de requerimientos sanitarios, ambientales y de prevención de riesgos.	Herramienta aplicada por el Departamento de fiscalización de la SEREMI de Salud RM en sus visitas inspectivas a las empresas y que revisa los cumplimientos en materia de condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establecidas por el D.S. N° 594, de 1999.	Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Salud, Región Metropolitana. Último mes de consulta: Octubre de 2021. No disponible actualmente en página del Ministerio de Salud
Evaluación de cumplimiento legal de Seguridad y Salud en el Trabajo del proceso MicroSeSat	El proceso de MicroSeSat corresponde a un Modelo de Intervención Preventivo, definido para asesorar en la normalización en centros de trabajo de las distintas obligaciones legales y el tratamiento de riesgos. La Evaluación de Cumplimiento Legal corresponde al primer documento de intervención, que forma parte del Diagnóstico Inicial que el Instituto de Seguridad Laboral realiza con sus empresas adherentes.	Instituto de Seguridad Laboral, ISL. Versión revisada: año 2020. Disponible en: documento de uso interno en ISL, no disponible al público en general.

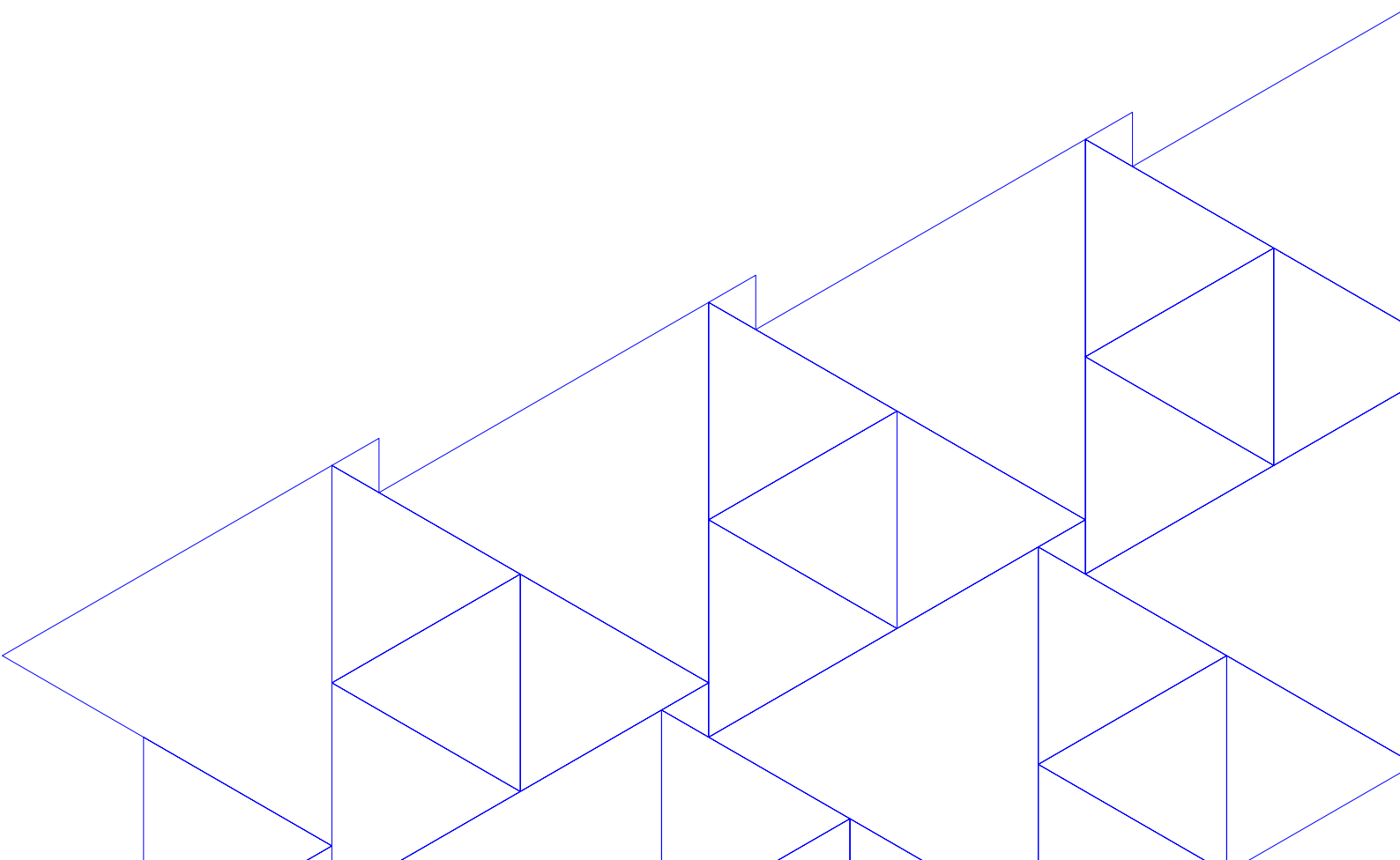
La información contenida en los instrumentos de verificación revisados no arrojó mayores diferencias en cuanto a las exigencias mínimas y las dimensiones previamente establecidas por el proyecto, de modo que se definió considerar este instrumento como el verificador, para el contraste con los resultados finales del proceso con las empresas.

Uno de los criterios de selección de empresas establecidos inicialmente en el contrato decía relación con “Pertener a un sector que presentara una baja preparación previa de sus trabajadores para efectuar las labores”. Este aspecto no fue considerado finalmente en la selección efectuada desde la base de datos dispuesta por el Instituto de Seguridad Laboral, por tratarse de uno que no es posible verificar de manera previa y por no ser una característica que pudiera atribuirse a un sector en específico.

Sobre los instrumentos de verificación revisados y la exclusión de aspectos relativos a la exigencia de contar con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Tanto respecto del instrumento de verificación aplicado por la Dirección del Trabajo, como por el entregado por la Superintendencia de Seguridad Social a los Organismos Administradores para aplicar a sus empresas adherentes, las preguntas del listado de verificación que decían relación con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en general, no fueron consideradas, salvo en un caso, por corresponder a una exigencia legal establecida para empresas con 25 trabajadores o más, las cuales no formaban parte del universo de empresas previamente definidas.

La diferenciación se efectúa de acuerdo a las exigencias legales establecidas para las empresas, que en Chile es de acuerdo al número de trabajadores. Las empresas hasta 25 trabajadores no están obligadas legalmente a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ni contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, que son las estructuras especializadas que asesoran a las empresas de mayor tamaño en la gestión de sus riesgos laborales.



► Herramienta de diagnóstico: Cuestionario de cumplimiento aplicado y pregunta inicial

El cuestionario aplicado fue desarrollado considerando la lista de chequeo utilizada por la Dirección del Trabajo en sus inspecciones y tomando como referencia aquellas obligaciones cuyo incumplimiento son considerados como faltas graves o gravísimas, las cuales implican la más alta sanción, además de ser acumulativas y que se estima son aquellas más urgentes de cumplir para empresas del perfil que participó en la muestra. Adicionalmente, se incluyeron los principales aspectos contenidos en los primeros capítulos del Decreto Supremo N° 594 (Saneamiento Básico y Condiciones Generales de Seguridad), que establece las normas sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, aún cuando las sanciones establecidas por la autoridad sanitaria que fiscaliza estas materias (Seremi de Salud) son determinadas caso a caso.

El cuestionario final considera un total de 67 preguntas, más una pregunta de inicio, destinada a conocer la motivación por la cual las empresas participaron del piloto. De este total, las empresas participantes debieron responder un número menor de preguntas, toda vez que el cuestionario contempla saltos de pregunta y ramificaciones, definidos a priori, según la cantidad de trabajadores directamente contratados por la empresa.

Las preguntas del cuestionario se segmentan según 3 grupos:

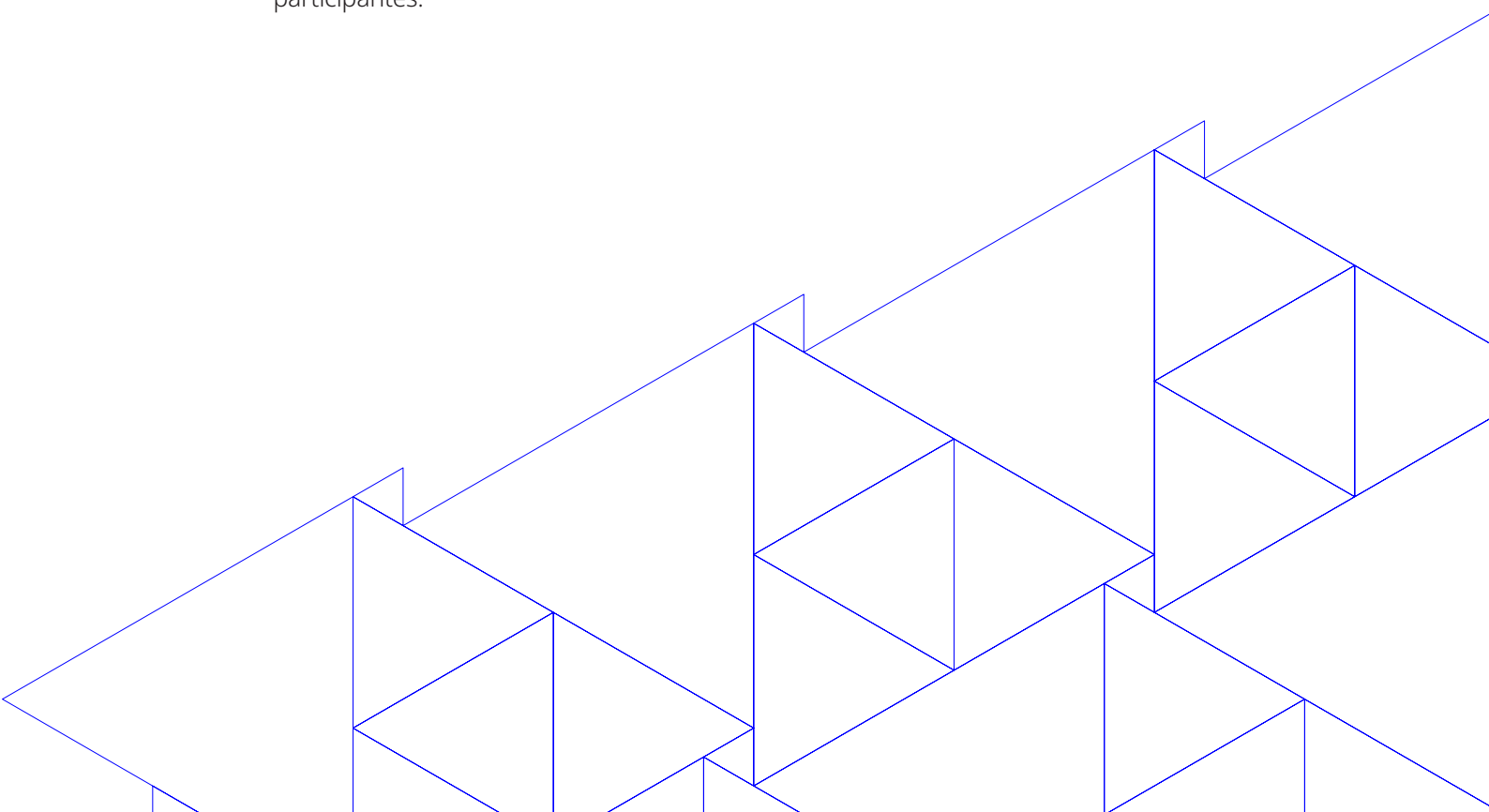
Grupo 1: empresas con 2 a 10 trabajadores
Grupo 2: empresas con 11 a 20 trabajadores
Grupo 3: empresas con más de 20 trabajadores

Respecto de las dimensiones revisadas, estas se distribuyeron en 4 aspectos de la Seguridad y Salud Laboral, a saber:

- **Derecho a saber u obligación de informar:** que corresponde a la obligación establecida para el empleador por el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y que se refiere al deber de informar a sus trabajadores al momento de su contratación, o en casos de iniciar actividades que impliquen riesgos, sobre los siguientes aspectos:
 - Riesgos que implican sus labores
 - Las medidas preventivas, y
 - Métodos de trabajo correctos

- ▶ **Instrumentos de prevención:** que corresponde a las herramientas sobre Prevención de Riesgos establecidas por la legislación y que dependen del número de trabajadores directamente contratados, pudiendo ser exigibles los siguientes:
 - ▶ Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
 - ▶ Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
 - ▶ Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
 - ▶ Departamento de Prevención de Riesgos
 - ▶ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ **Saneamiento Básico:** que corresponde a las acciones mínimas que deben adoptarse por parte del empleador en una empresa o establecimiento, para que los colaboradores puedan ejecutar sus labores en un ambiente saludable y que se enlistan a continuación:
 - ▶ Condiciones generales de construcción y sanitarias
 - ▶ Agua Potable
 - ▶ Residuos industriales líquidos y sólidos
 - ▶ Servicios higiénicos
 - ▶ Vestidores
 - ▶ Comedores
- ▶ **Condiciones ambientales de trabajo:** que corresponden a las circunstancias físicas en las cuales los colaboradores realizan sus labores y que se refieren a:
 - ▶ Ventilación
 - ▶ Condiciones generales de Seguridad, dentro de las cuales se cuentan los elementos estructurales de construcción del lugar de trabajo, protección de maquinarias, instalaciones eléctricas y de gas, operación de maquinaria, vías de escape y señalética
 - ▶ Prevención y Protección contra Incendios
 - ▶ Equipos de Protección Personal

El cuestionario consideró la aplicación de 3 versiones, las cuales fueron el resultado de los ajustes que se fueron adoptando al contestar el cuestionario por las empresas participantes.



▶ Información de referencia

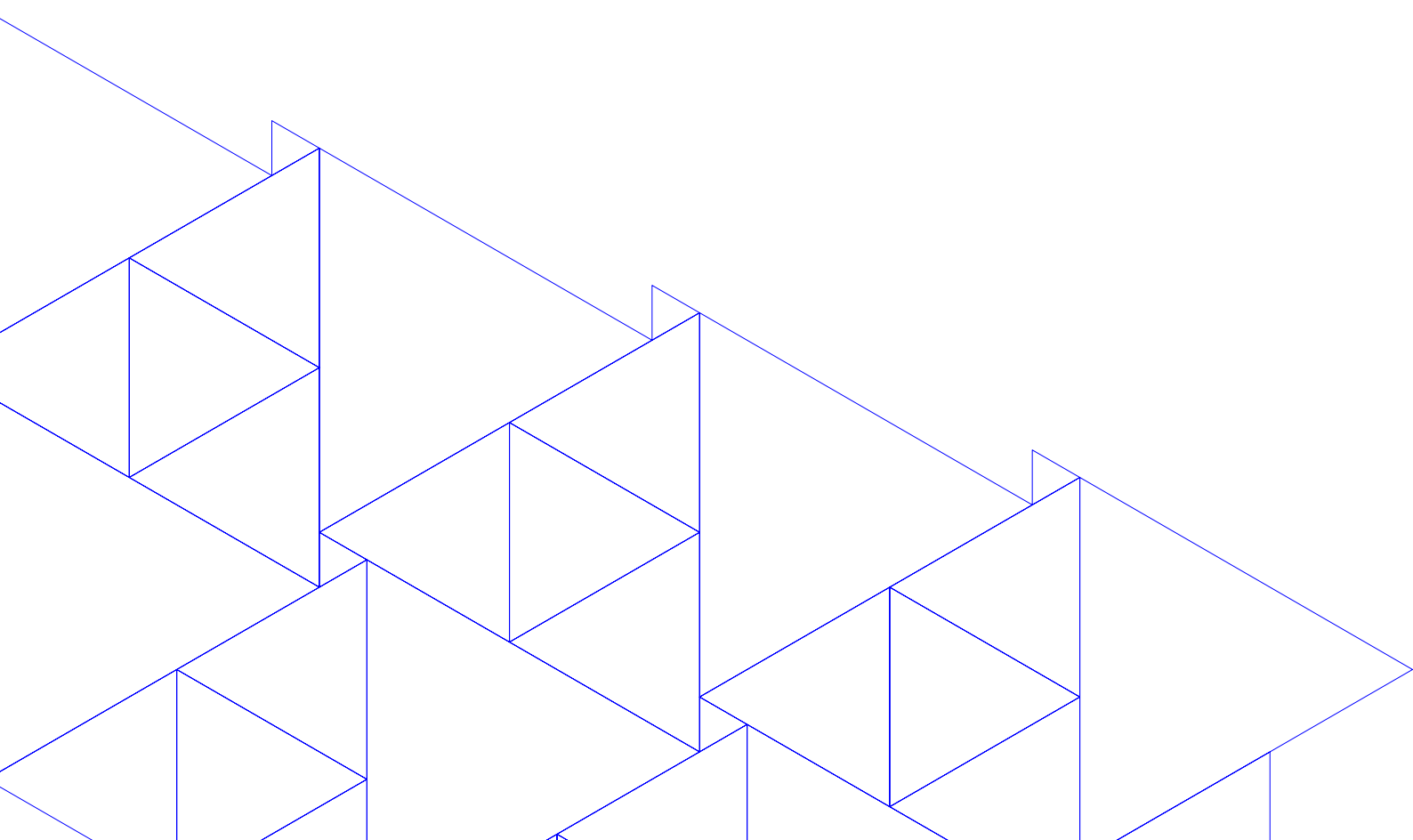
Para cada una de las preguntas comprendidas en el cuestionario, se consideró acompañar información de referencia, destinada a aclarar las dudas sobre puntos específicos consultados. Así, por ejemplo, a la pregunta “¿Su Reglamento Interno cumple con los contenidos mínimos que la ley exige?”, la información de referencia mostraba en hipervínculo cuáles son los contenidos exigidos por la legislación.

Esto es de especial relevancia, por cuanto una de las primeras dificultades con que se encuentran las empresas para poder cumplir con las exigencias legales, es no saber cómo deben hacerlo. Este elemento fue valorado positivamente por las empresas participantes y su incorporación corresponde a una de las hipótesis iniciales planteadas para ser validadas en el curso del estudio.

▶ Compromiso de participación

Para la incorporación de las empresas al proyecto, se diseñó un documento denominado ‘Declaración de Aceptación y Compromiso’, el cual fue entregado a las empresas participantes y que tenía por objetivos:

- ▶ Confirmar la participación de la empresa y aceptar las recomendaciones del plan de trabajo
- ▶ Garantizar la confidencialidad en el uso de la información
- ▶ Registrar el número de empresas contempladas en el estudio, con fines de reportabilidad.



III. TRABAJO DE CAMPO

La población objetivo (universo) considerada para responder al propósito del estudio, fueron todas las empresas adherentes al Instituto de Seguridad Laboral, con operaciones en la Región Metropolitana y que tuvieran entre 1 y 25 trabajadores.

El enfoque del proyecto ha sido cualitativo, por lo que, para el desarrollo de la propuesta, no se consideró una muestra representativa, toda vez que el programa tuvo por objetivo validar la disponibilidad de herramientas en un lenguaje sencillo o “no técnico” como el del cuestionario propuesto y la posterior eventual utilización de éste mediante la aplicación de tecnología, con el objetivo de revisar la disposición de las MIPYMES a participar de iniciativas que se complementen con la asesoría técnica que entrega el Organismo Administrador, en el entendido que estas deben ser contexto-específicos para empresas del tamaño referido (1 – 25 trabajadores).

La muestra para implementar el piloto fue intencionada, privilegiando empresas pertenecientes a actividades económicas con un riesgo de accidentes del trabajo superior al promedio nacional, correspondiente a un 2,6 por cada 100 trabajadores protegidos. En este sentido, la convocatoria para participar, se dirigió prioritariamente a los sectores de construcción e industria manufacturera, los cuales presentan tasas de 3,8 y 4,0, respectivamente, de acuerdo a las últimas estadísticas oficiales .

El tamaño de la muestra proyectado fue de 25 empresas, toda vez que con ese tamaño se aseguraba, con un adecuado margen, la saturación de los discursos, es decir, que en las nuevas entrevistas no aparecieran en los relatos de los participantes nuevos elementos en relación con las variables indagadas, en relación al entendimiento de las preguntas del cuestionario.

No obstante lo anterior, se realizó un análisis cuantitativo de las respuestas a las preguntas del cuestionario antes y después de la intervención.

Las tareas asociadas al trabajo de campo se pueden organizar como sigue:

- a. Contacto para agendar visita
- b. Visita a terreno
- c. Elaboración y envío de Informe de Resultados
- d. Seguimiento

²⁷ Soto, P. (2022). Estadísticas de Accidentabilidad 2021. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social. Retrieved from www.suseso.cl

La explicación detallada de cada una de ellas se presenta a continuación.

a. Contacto para agendar visita

El trabajo de campo comenzó una vez que fue entregada la base de datos completa de empresas contactadas por el Instituto de Seguridad Laboral y que habían dado respuesta afirmativa a la invitación de participar en el proyecto.

La primera de las tareas consideradas fue establecer contacto directo por parte de las consultoras, para agendar la visita a terreno, que constituía el primero de los pasos para comenzar a trabajar con las empresas.

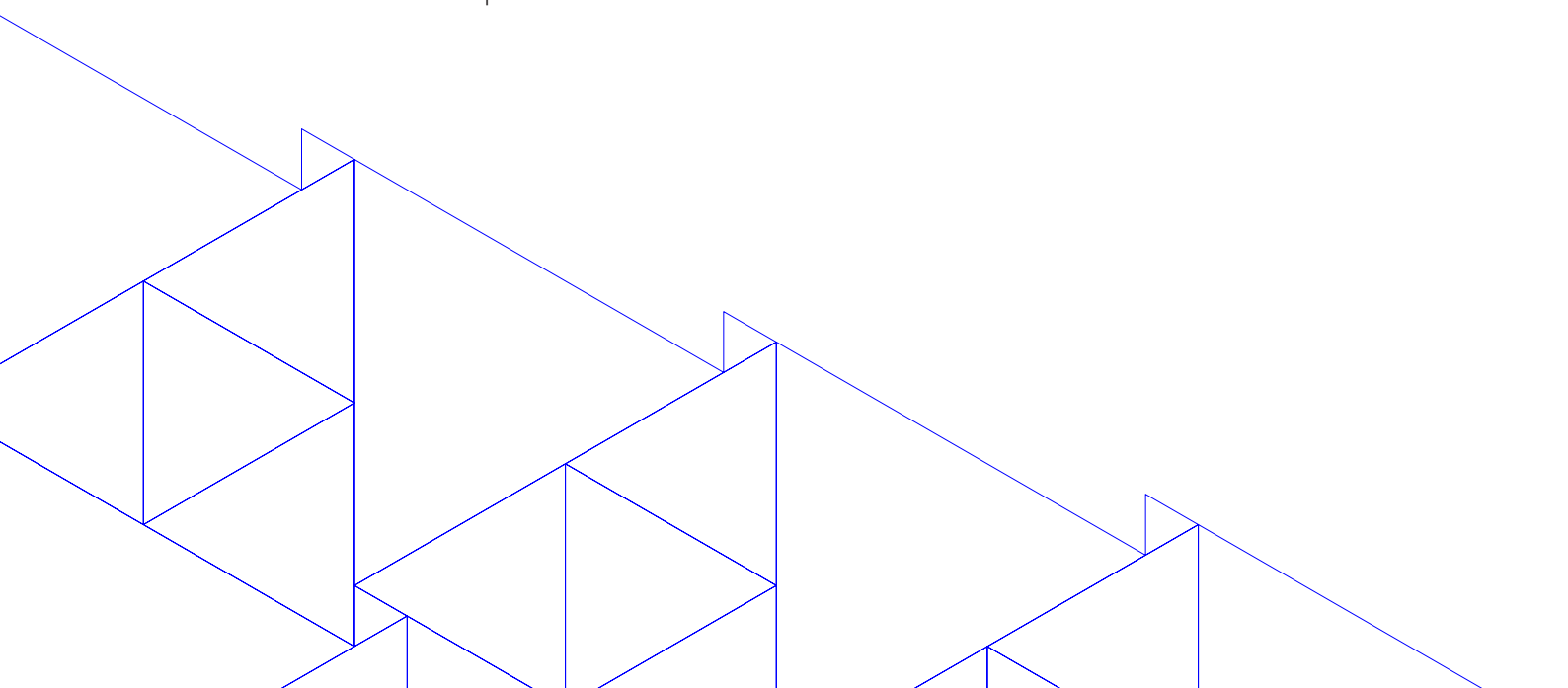
En este punto, el objetivo era establecer un día y hora ciertos para visitar la empresa, donde se explicaría el proceso completo del proyecto, los tiempos estimados de participación para cada una de ellas y la presentación del cuestionario que sería aplicado.

Sin embargo, este espacio finalmente también sirvió como una oportunidad para despejar interrogantes respecto del proyecto. Las principales dudas planteadas decían relación con:

- **Tiempo a disposición del proyecto**, por parte del dueño de la empresa y de su equipo de colaboradores, habiendo entendido que esto se trataba de una capacitación presencial o un taller
- **Costo del proyecto**, en cuanto a si la iniciativa implicaba un pago adicional a la cotización que ya pagaban por el seguro, entendiéndose, en su mayoría, que esto correspondía a una asesoría especializada
- **Carácter de la intervención**: muchas empresas manifestaron su resistencia a participar si esta visita implicaba una eventual fiscalización o la aplicación de una sanción pecuniaria, en caso de no contar con sus cumplimientos en un nivel óptimo

Para aclarar todas estas inquietudes, la conversación tuvo un tiempo promedio de 30 minutos por empresa, posterior a los cuales se logró el agendamiento para día y hora, según disponibilidad de cada empresa.

El hito de cierre al término de cada llamado fue el envío de un correo de bienvenida a la empresa, con envío en adjunto de la 'Declaración de Aceptación y Compromiso', indicando la fecha y hora acordada, además del agendamiento en el calendario al correo señalado por el contacto.



Esta fase del trabajo de campo se realizó entre los meses de enero y marzo de 2022.

b. Visita a terreno

Posterior al agendamiento de la primera visita, se realizó la visita en terreno a cada una de las empresas participantes.

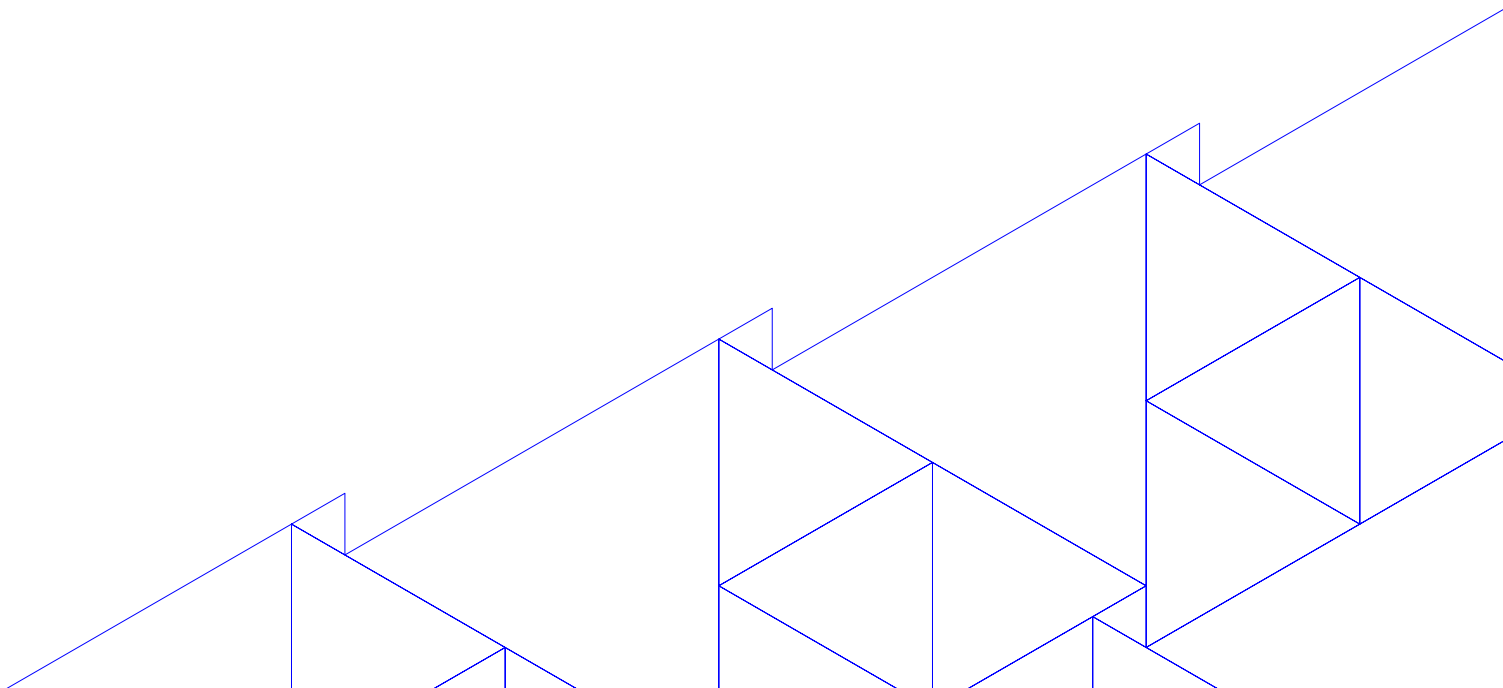
La visita a terreno tuvo 3 principales objetivos:

1. Sensibilizar sobre la importancia del deber de cuidado y recoger información sobre la motivación de la empresa para cumplir con las exigencias sobre seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, la pregunta inicial “¿cuál ha sido su motivación para participar de este proyecto?” sirvió también para conocer la historia de la empresa y resolver dudas sobre el rol del Organismo Administrador, sobre las exigencias a que se ven enfrentadas las empresas de este perfil diariamente y sobre los apoyos que ellos considerarían como valiosos, para el mejor cumplimiento de las exigencias establecidas por diversos organismos estatales que los fiscalizan.

2. Aplicar el cuestionario, que corresponde al instrumento que constituye el eje central del presente proyecto y se refería directamente a las exigencias sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. En un comienzo, las preguntas las hacían las consultoras, respondiendo en la planilla de información. A contar de la empresa número 5, este cuestionario fue entregado al entrevistado en formato impreso, para que fuera contestado directamente por ellos, con el objetivo de revisar la claridad del lenguaje utilizado y la asertividad de las preguntas.

Es importante señalar en este punto, la explicación entregada a las empresas sobre las dimensiones y aspectos que revisa el cuestionario. Al respecto, se indicó a las participantes que los cumplimientos revisados fueron seleccionados para incluirse en el cuestionario, en razón de corresponder a materias cuyo incumplimiento es considerado como falta grave o gravísima por la autoridad fiscalizadora y cuyas sanciones pecuniarias son acumulativas, tanto respecto de la cantidad de trabajadores que se ven afectados, como de cada aspecto de un asunto específico (por ejemplo, en el caso del Reglamento Interno, se revisan su existencia, su actualización, sus contenidos mínimos y su difusión), de manera que llegar al óptimo de cumplimiento era el esperable a lograr al cierre del proceso.

3. Validar la información, lenguaje y carácter autoexplicativo del cuestionario.



Posterior a la respuesta del cuestionario, se procedió a realizar un recorrido por las dependencias de la empresa, lo que permitía conocer los procesos, ver la coherencia de algunas de las respuestas (por ejemplo, condiciones sanitarias) y detectar algunos riesgos relevantes no controlados. En cuanto a este último punto, la relación directa con el Jefe de Prevención RM del Instituto de Seguridad Laboral, permitió informar sobre la existencia de riesgos que requerían una visita urgente, para medición de los riesgos encontrados.

En cuanto al tiempo destinado para cada visita, uno de los desafíos del proyecto fue lograr implementar una entrevista que no alterara las actividades cotidianas de la empresa y que pudiera integrarse a sus labores habituales. Ello, por cuanto una de las principales dificultades de las empresas para poder cumplir con las exigencias legales, además del lenguaje altamente técnico, corresponde a la percepción de la gran cantidad del tiempo que deben invertir en hacer evaluaciones o implementar mejoras, sin distraer la continuidad del negocio.

En razón de lo indicado anteriormente, el objetivo de las consultoras fue lograr visitas que no distrajeran a la empresa de sus labores más allá de 50 minutos.

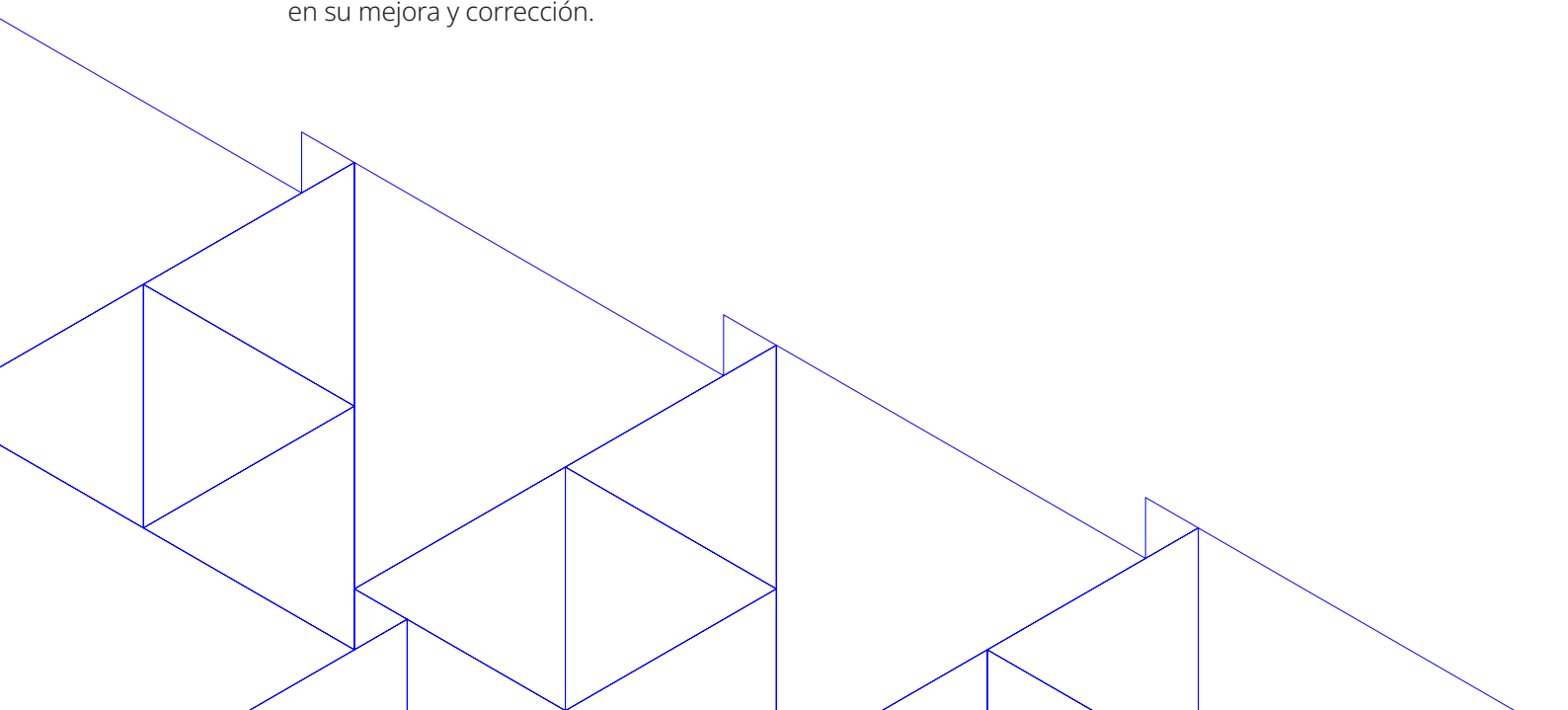
Las 2 primeras visitas tuvieron una duración superior a los 60 minutos, llegando en una de ellas a una conversación que se extendió por casi 120 minutos. A lo largo del proyecto, en virtud del ajuste sobre contenidos del diagnóstico, vocabulario y referencias explicativas acompañadas a cada una de las preguntas, el tiempo promedio se redujo considerablemente, llegando, en la última de las entrevistas, a 40 minutos de duración, incluyendo sensibilización (pregunta inicial) y aplicación del cuestionario.

El período de visitas comenzó el 2 de marzo de 2022 y se extendió hasta el 20 de mayo de 2022.

c. Elaboración y envío de Informe de Resultados

La etapa posterior a la realización de la visita en terreno correspondió a la preparación del Informe de Resultados que sería entregado a las empresas participantes.

El **Informe de Resultados** es un documento cuya finalidad es entregarles a las empresas un estado de situación sobre los cumplimientos que revisa el cuestionario, la determinación de las brechas detectadas y las tareas asociadas para poder avanzar en su mejora y corrección.



Dividido en 4 secciones y un anexo, el contenido del Informe de Resultados es el siguiente:

Sección A - Identificación de la empresa: indicando nombre, código de actividad económica (CIU), número de trabajadores y persona de contacto (quien recibe el Informe)

Sección B -Cuestionario aplicado: donde se entrega a la empresa el mismo diagnóstico completado por ellos en la visita, con señalamiento en colores del carácter grave o gravísimo del incumplimiento, para determinar posteriormente la priorización de tareas.

Sección C - Resultados: en este punto, se indica a la empresa cuántos incumplimientos podrían llegar a ser sancionados como falta gravísima.

Sección D - Plan de Trabajo / Recomendación de mejoras: este segmento del informe indica a la empresa, según sus resultados y a modo de recomendación, las actividades de mejora que es necesario realizar, indicando al efecto cuáles son prioritarias y proponiendo fechas estimativas de cumplimiento.

En este aspecto del Informe se pretende aportar en la solución del problema que habitualmente enfrentan las empresas micro, pequeñas y medianas para cumplir con las exigencias legales. En los casos de fiscalización y también en la legislación, las empresas son informadas de qué es lo que deben cumplir, pero no se entregan directrices claras sobre cómo hacerlo correctamente. Por ello, es que en esta sección del Informe se indica no solamente el incumplimiento, sino la forma de cumplirlo en un modo sencillo. Así, por ejemplo, en cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se indica también la referencia donde pueden encontrar un documento que les sirva de modelo.

► Cuadro N°1: Modelo Informe de Resultados Sección D – recomendaciones de mejora

Dimensión	Mejoras	Fecha
Instrumentos de prevención	Actualizar su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, asegurando que cumpla con los contenidos mínimos exigidos por la ley (Ver Anexos). Si lo requiere, puede solicitar al Instituto de Seguridad Laboral un Formato tipo: Puede encontrarlo en www.prevencion.isl.gob.cl > formatos y guías.	25 - Abril
	Entregar una copia del reglamento actualizado a cada trabajador, registrando la firma del documento de entrega.	
	Mantener en una carpeta electrónica, claramente diferenciada, todos los documentos firmados.	
Comedores	Aislar un área para uso de comedor	25 - Abril
	Disponer de mesas y sillas de cubierta de material lavable	

Por otra parte, la incorporación de un modelo de plan de trabajo tiene por objetivo que la empresa integre las materias y cumplimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo al resto de sus actividades de planificación en otro tipo de materias (contables, por ejemplo), en un formato simple, pero que visualmente les sea de utilidad para revisar las tareas, los responsables y los verificadores de cumplimiento que ellos mismos se fijan para entender una tarea pendiente como cumplida.

Con la modificación del Decreto Supremo N° 67, de 2001, que regula la forma de determinación del monto de cotización adicional diferenciada para el Seguro de la Ley N° 16.744, se incorpora a contar de marzo del presente año, la exigencia para todas las empresas que quieran solicitar la rebaja o exención de esta cotización, o para evitar el aumento al doble de la tasa en caso de ocurrencia de una accidente, de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁷, uno de cuyos principales elementos es el Programa de Trabajo.

Sin perjuicio que la misma regulación indica que una norma de carácter general establecida por la Superintendencia de Seguridad Social deberá indicar los elementos básicos que deberán contener tanto el Sistema en general, como la Política, el diagnóstico y el Plan de Trabajo, a falta de una directriz en la actualidad sobre este aspecto, el modelo planteado por esta propuesta ha resultado ser sencillo y ha tenido una buena recepción por parte de las empresas, principalmente por dicha cualidad.

Anexos

Como se indicó a propósito de la presentación del Cuestionario, las preguntas consideraron la entrega de información de referencia, la cual sirvió para aclarar dudas de quienes respondían. Esta información iba vinculada a preguntas específicas, por lo cual no todas las empresas consultaron la misma información.

Esta información, en relación con las brechas detectadas en el diagnóstico, se acompañó a modo de Anexo en los informes de resultados. Así, siguiendo el ejemplo entregado en puntos anteriores del presente informe, a la consulta sobre “contenidos mínimos del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad”, se acompañó en la sección Anexo, la indicación de los contenidos mínimos exigibles por la normativa.

²⁸ Artículo 8 inciso primero, en relación con artículo 10, inciso primero, del Decreto Supremo N° 7, de 23 de julio de 2021, de la Subsecretaría de Previsión Social.

El tiempo promedio de elaboración y envío de los Informes de Resultados, fue de 3 semanas, al cabo de los cuales se comenzó la etapa de seguimiento.

d. Seguimiento

La última de las etapas del trabajo de campo correspondió al seguimiento y acompañamiento a las empresas. Esta etapa se desarrolló entre los meses de mayo y junio de 2022.

La etapa de seguimiento se realizó de forma remota con las empresas participantes, por vía telefónica, donde se logró establecer contacto efectivo con las 25 empresas participantes y, en algunos casos, implicó más de 1 contacto telefónico y el envío de correos de reporte, que tuvieron por finalidad volver a revisar algunos cumplimientos pendientes.

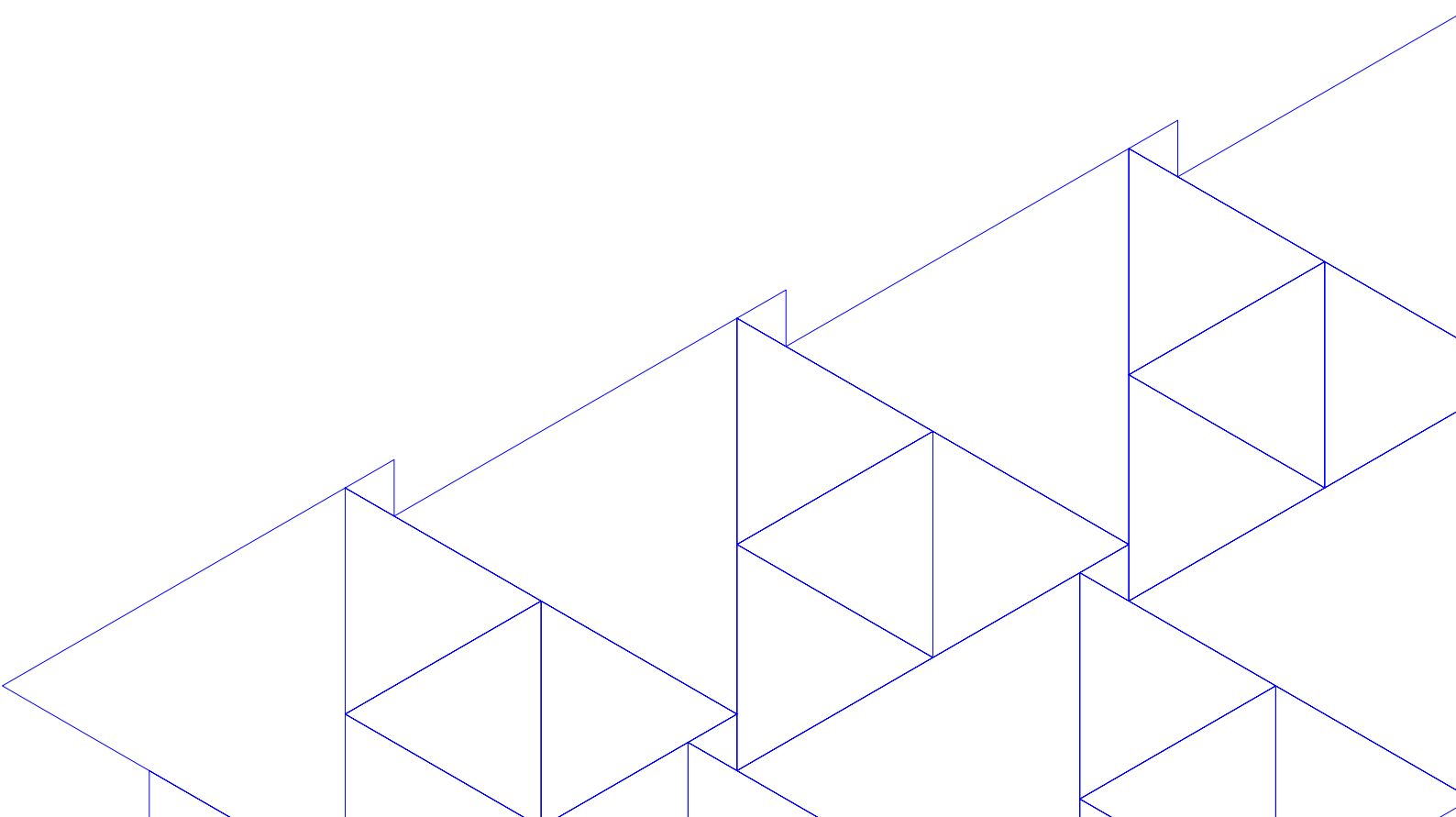
Para todas las empresas participantes, se estableció el contacto telefónico en, al menos, una oportunidad, logrando, entonces, un 100% de contactabilidad.

El análisis numérico del seguimiento se hizo en base a las 25 empresas.

De este total de empresas, 18 (72%) hicieron modificaciones a partir de la primera visita, por lo que mejoraron su nivel de cumplimiento, 6 (24%) no realizaron ninguna mejora y 1 (4%) en la visita ya tenía cumplido el 100% del cuestionario.

En una mirada global, más de dos tercios de las empresas participantes en el piloto realizaron mejoras de las recomendadas en el Informe de resultados. La distribución se revisará en el apartado de Resultados del presente Informe.

Los resultados correspondientes al seguimiento se muestran a continuación, en el Título IV del presente Informe.



► IV. RESULTADOS

La presentación de los resultados del proyecto se organiza según los hitos del proyecto:

Contactabilidad y aceptación para participar en el proceso

Luego de diversas estrategias diseñadas para convocar a las empresas y que fueron aplicadas entre los meses de diciembre de 2021 y marzo de 2022, el resultado de la invitación extendida a través del call center, que corresponde a la última de las estrategias diseñadas y aplicadas por el equipo de la Dirección Regional Metropolitana de Prevención de Riesgos Laborales y la Unidad de Atención Telefónica del Departamento de Clientes y Entorno del Instituto de Seguridad Laboral, arrojó un total de 61 empresas interesadas en participar del piloto .

El siguiente paso de la aceptación a la invitación extendida por el Instituto, fue el contacto telefónico directo de las consultoras, para lo cual se realizaron 3 intentos de llamados en distintas oportunidades a las 61 empresas del listado, lográndose una comunicación efectiva con 54 de ellas.

La comunicación efectiva con 54 de las empresas del listado arrojó nuevos resultados en comparación con la conversación inicial, puesto que no todas ellas aceptaron definitivamente participar en el piloto.

Los resultados de esta gestión se organizan como sigue:

- 30 empresas agendaron la primera visita y aceptaron participar del piloto.
- 5 empresas confirmaron fecha y hora de la visita, pero cancelaron en el último momento o no recibieron a las consultoras sin dar razón, por lo que fueron excluidas de la muestra.

²⁹ Teniendo en cuenta la heterogeneidad del público objetivo del piloto, la invitación para participar consideró diversas estrategias de convocatoria, que pueden resumirse en las siguientes:

Estrategia A: Convocatoria ampliada e invitación masiva a empresas según listados y sectores económicos (mailing masivo), aplicada entre los meses de diciembre de 2021 y febrero de 2022 a los sectores de construcción e industria y manufactura.

Estrategia B: Convocatoria dirigida y contacto 1:1 a través de expertos en prevención ISL, para lo cual se sostuvieron reuniones con el equipo de profesionales de Prevención de la Región Metropolitana y la preparación de un script que definía los objetivos del proyecto, el carácter de la participación de la empresa contactada y las tareas asociadas. Aplicada en los meses de febrero y marzo de 2022, para cualquier sector económico, con priorización de aquellos considerados críticos (servicios, industria y manufactura, construcción).

Estrategia C: Convocatoria dirigida y contacto 1:1 a través de call center, según filtros por sector económico y número de trabajadores. Aplicada en los meses de febrero y marzo de 2022, con priorización de los sectores considerados críticos (servicios, industria y manufactura, construcción).

- ▶ 12 empresas manifestaron interés en participar, pero reconocieron que no contaban con tiempo o que tenían otras complicaciones propias del negocio que les impedían integrarse al proyecto.
- ▶ 12 empresas declararon que no les interesaba o que no le veían utilidad a la propuesta.

Del total de las empresas que aceptaron participar y de aquellas que cancelaron su visita o no recibieron a las consultoras en el día y hora agendado, resulta el universo final de 25 empresas.

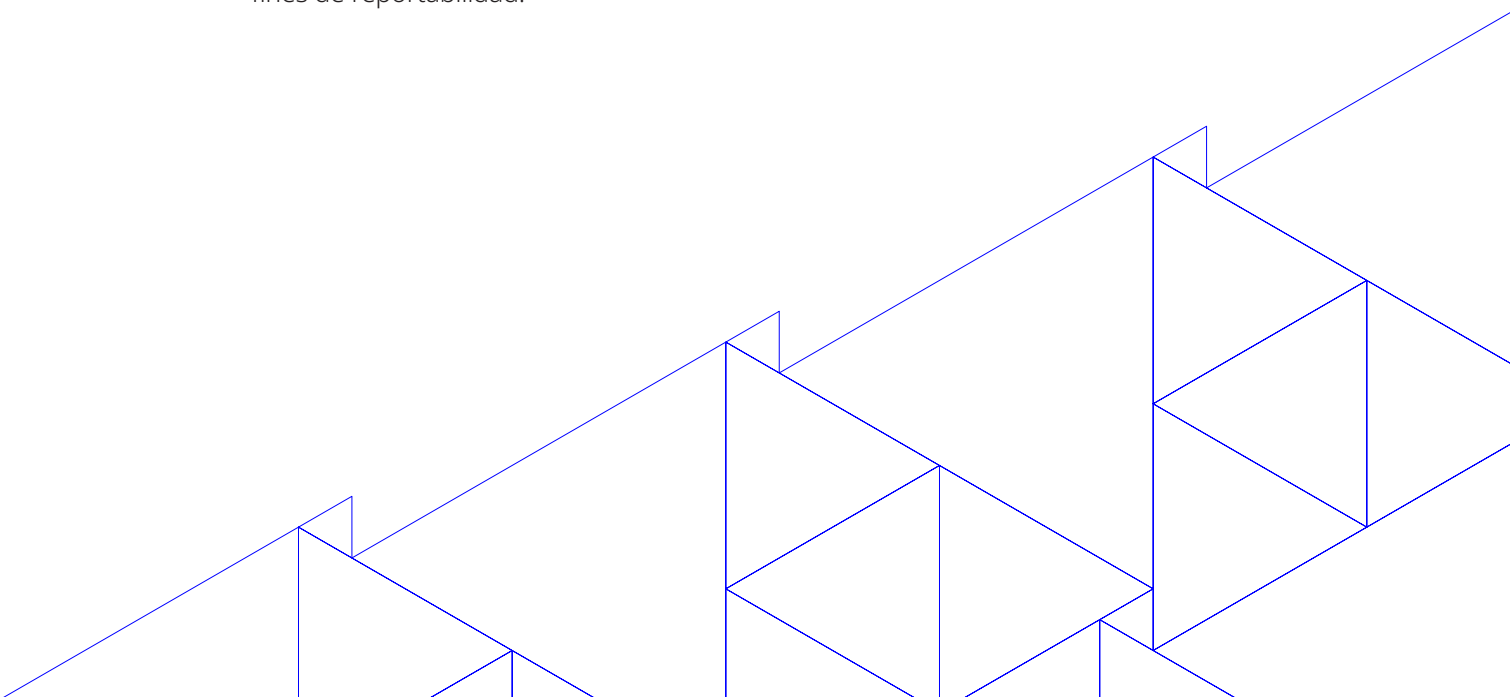
▶▶ Para poder cumplir, es mucha
legislación y no sé por dónde empezar

▶ Gerente General

Compromiso de participación

A la fecha de cierre del proyecto, el ciclo de primeras visitas concluyó con el grupo de las 25 empresas que constituye el total de la muestra, las cuales aceptaron participar y firmaron su 'Declaración de Aceptación y Compromiso'.

Como se indicó previamente, la 'Declaración de Aceptación y Compromiso' fue un documento que se solicitó a las empresas firmar al momento de la primera visita, con los objetivos de:

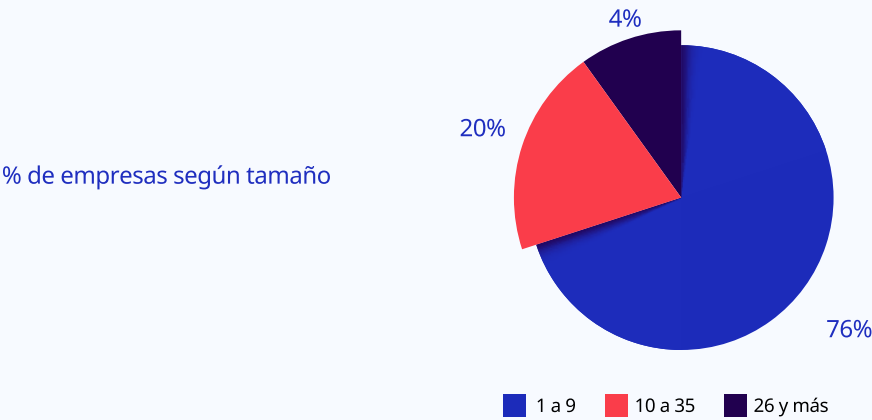
- ▶ Confirmar su participación y aceptar las recomendaciones del plan de trabajo
 - ▶ Garantizar la confidencialidad en el uso de la información
 - ▶ Servir de registro sobre el número de empresas contempladas en el estudio, con fines de reportabilidad.
- 

Características de la muestra

La muestra consideró un total de 25 empresas.

Teniendo en cuenta que el objetivo del proyecto fue trabajar con micro, pequeñas y medianas empresas, de acuerdo a la clasificación establecida para fines laborales (entre 2 a 25 trabajadores), por las justificaciones ya expresadas, la distribución según su tamaño se muestra en el **Gráfico N°1:**

▶ **Gráfico1: distribución de empresas de la muestra según tamaño de la unidad económica**



En relación con el tamaño de la empresa, se observa que la gran mayoría de ellas corresponde a empresas que tenían entre 1 y 9 trabajadores contratados (76%), mientras que el resto se distribuye en aquellas con 10 a 25 trabajadores (20%) y solo en un caso se encuentra una empresa con más de 25 trabajadores (4%), la cual, si bien no estaba considerada en el grupo objetivo de la muestra, correspondió a una información recogida por las consultoras en el momento de la visita, por lo cual se estimó necesario incluirla.

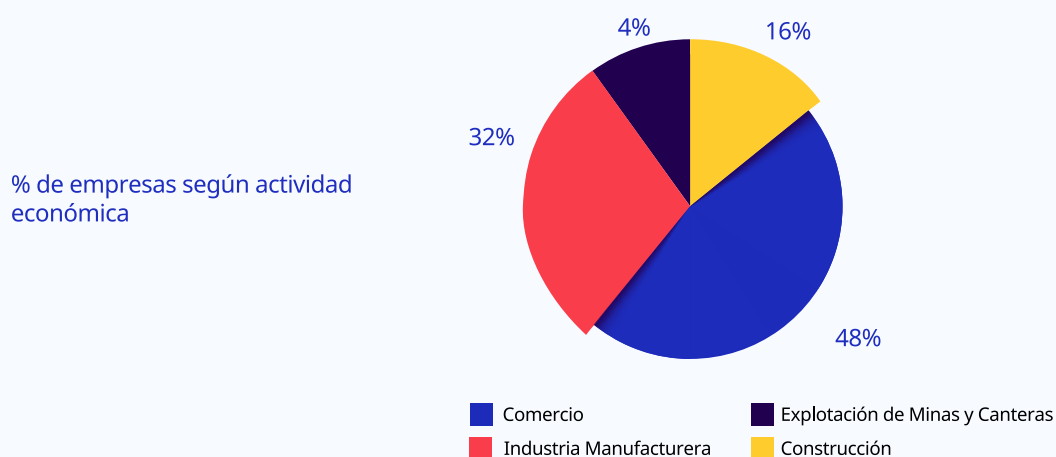
La **Tabla N° 4** presenta la distribución en números respecto del universo total de la muestra:

▶ **Tabla N° 4: Total de empresas participantes del piloto según número de trabajadores**

Tamaño	N°	%
1 a 9 trabajadores	19	76
10 a 25 trabajadores	5	20
26 y más trabajadores	1	4
Total	25	100

En relación con el sector económico, el **Gráfico N° 2** muestra la distribución de las empresas participantes, de acuerdo al dato inicial aportado por el Organismo Administrador (ISL) y que es recogido de la declaración que efectúan las empresas al momento de realizar su Iniciación de Actividades³⁰ ante el Servicio de Impuestos Internos (SII)³¹, la cual les entrega un código según el grupo o subgrupo de actividad económica (CIIU):

► **Gráfico2: distribución de empresas según actividad económica declarada en su Iniciación de Actividades**



De lo anterior, se aprecia que la mayoría de las empresas participantes (48%) corresponden al sector incluido dentro del CIIU 477399, esto es, “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas”, en tanto que el resto de la muestra se distribuye entre el CIIU 202909 - “Industria Manufacturera”, representado por un 32%; el CIIU 433000 - “Construcción”, con un 16%; y el CIIU 099002 - “Explotación de Minas y Canteras”, con un 4%.

³⁰ La declaración o aviso de Inicio de Actividades es la formalización ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) del inicio y desarrollo de una actividad económica sujeta al pago de impuestos.

³¹ El Servicio de Impuestos Internos (SII) es el organismo encargado de la recaudación de impuestos en Chile por el ejercicio de una actividad económica.

La Tabla N° 5 presenta la distribución en números por actividad económica registrada en el Instituto de Seguridad Laboral, respecto del universo total de la muestra:

► **Tabla N°5: Total de empresas participantes del piloto según código CIIU registrado por el Organismo Administrador**

CIIU	Descripción	N°	%
099002	Explotación de Minas y Canteras	1	4
202909	Industria Manufacturera	8	10
433000	Construcción	4	16
477399	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	12	48
Total		25	100

No obstante lo anterior, la información recogida desde las propias empresas en las visitas a terreno, mostró diferencias en algunos casos respecto al código de actividad económica, particularmente, en aquellas pertenecientes al rubro “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas”.

Es así como, del total de las 12 empresas registradas bajo el CIIU 477399, esto es, “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas”, 5 de ellas desarrollaban efectivamente la actividad de comercio al por mayor y por menor, representando en este grupo el 42%; 2 correspondían a talleres mecánicos (1 de reparación de autos y otro de instalación de sistemas de sonido de alta fidelidad - car audio), equivalentes al 17% de la muestra; y el restante se distribuía en metalmecánica (1), contratista de la minería (1), farmacia (1), tecnología (1) y panadería (1). Lo anterior se aprecia en la Tabla N°6.

► **Tabla N° 6: Distribución de empresas participantes del Código CIIU 477399 según información entregada por la propia empresa**

Actividad	N°	%
Comercio	5	42
Taller mecánico	2	17
Metalmecánica	1	8
Contratista de la minería	1	8
Farmacia	1	8
Empresa de Tecnología	1	8
Panadería	1	8

La relevancia de contar con un dato coherente entre lo que se registra por el Organismo Administrador y la actividad que efectivamente desarrolla la empresa, se da por la estimación de los riesgos inherentes a ciertos rubros o sectores que se consideran como “críticos” o de mayor riesgo, los cuales deberían determinar, a priori, ciertas intervenciones³² o evaluaciones específicas por parte del Organismo Administrador, de tal manera que si la información registrada no se ajusta a la realidad en terreno, esto puede significar, eventualmente, que una empresa quede fuera de la órbita de acción de actividades prioritarias de prevención, que se consideren esenciales para gestionar el riesgo de manera adecuada.

► Pensé que por la actividad realizada no aplicaban algunas de las normas

► Gerente General

Respecto de la ubicación geográfica de las empresas participantes, se realizaron visitas a empresas en 13 comunas de la Región Metropolitana, tanto dentro como fuera del radio urbano.

La Tabla N° 7 presenta la distribución por comunas de la Región Metropolitana donde se realizaron las visitas.

► **Tabla N° 7: Distribución de empresas participantes según ubicación por comuna del centro de trabajo en la Región Metropolitana**

Comuna	N°	%
Batuco	1	4
Lampa	1	4
Padre Hurtado	1	4
Peñaflor	3	12
Estación Central	1	4
Huechuraba	2	8
Las Condes	2	8
Ñuñoa	2	8
Peñalolén	1	4
Providencia	5	20
Quilicura	3	12
Santiago	2	8
Vitacura	1	4

³² Para ciertos riesgos específicos, la autoridad sanitaria ha establecido Protocolos de Vigilancia Epidemiológica, cuya aplicación depende de la verificación de condiciones de riesgo en los lugares de trabajo, de acuerdo a las mediciones que se efectúen en terreno.

Las comunas de Batuco, Lampa, Padre Hurtado y Peñaflor se encuentran fuera del radio urbano y en ellas se visitaron 6 empresas de la muestra, las cuales representan un 24% del total. Los restantes centros de trabajo visitados están situados dentro del radio urbano de la Región Metropolitana y representan un 76% del total de la muestra (19 empresas).

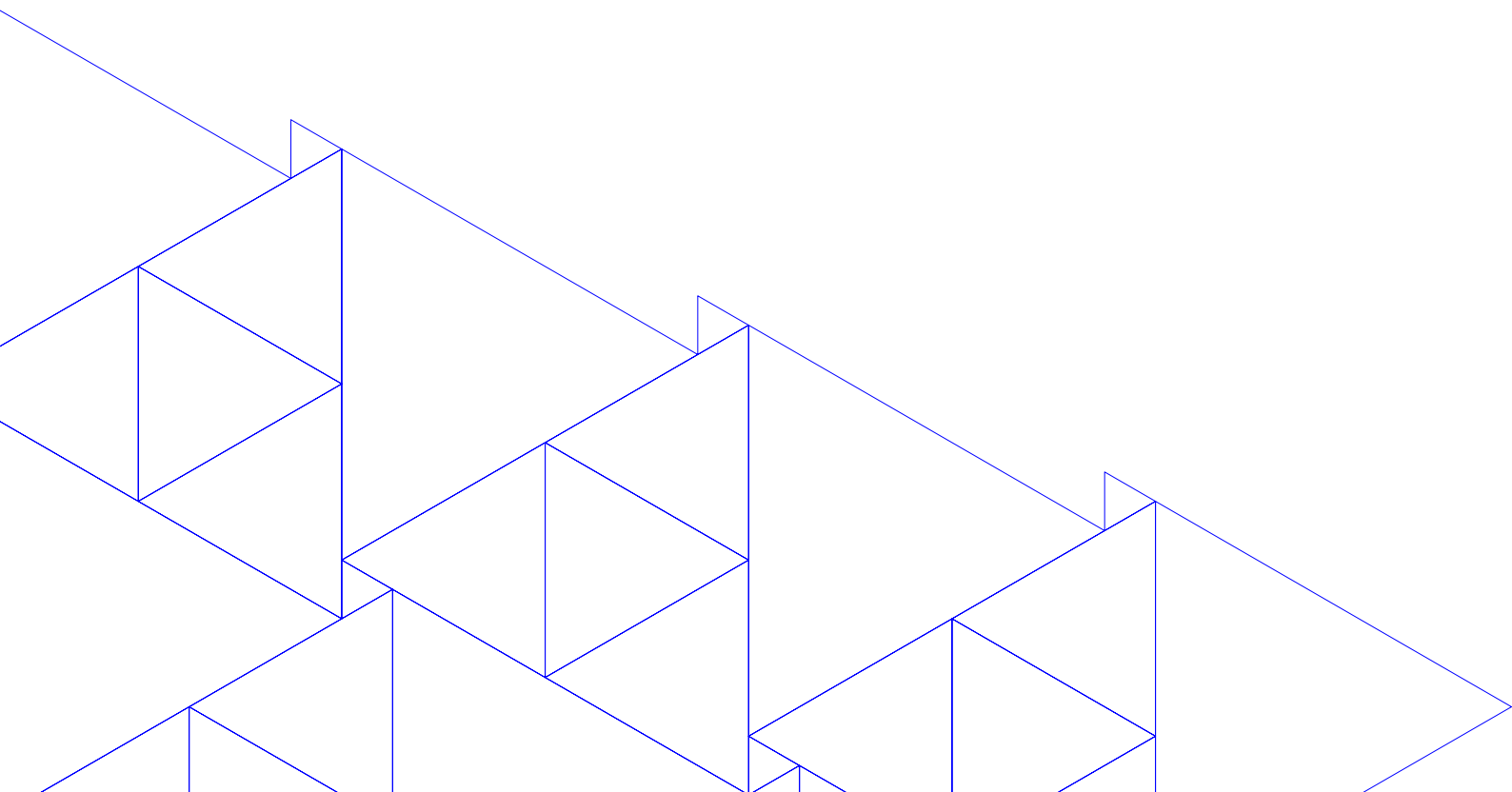
Para el desarrollo del proyecto, se estimó conveniente incluir empresas ubicadas fuera del radio urbano, en primer lugar, por la necesidad de recoger información sobre las diversas realidades que enfrentan las mipymes; y, en segundo lugar, para revisar si su ubicación geográfica y posición relativa respecto de Organismos de apoyo situados en el radio urbano podría configurarse como una variable que afecte la disposición de estas empresas a participar de intervenciones o iniciativas que les ayuden a incorporar la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sus tareas cotidianas.

Resulta importante destacar que, al menos en las empresas incluidas en la muestra, las primeras respuestas positivas a las estrategias de convocatoria implementadas por el Instituto de Seguridad Laboral para participar del proyecto, provinieron de empresas ubicadas fuera del radio urbano y de diversas actividades económicas. En efecto, las primeras visitas a terreno se realizaron en las comunas de Peñaflor y Padre Hurtado.

Esto hace suponer que no existe una falta de interés por cumplir, sino que, al menos por las declaraciones recogidas, las empresas sienten que hay una distancia con los organismos de apoyo.

■ ■ Cuando uno está fuera de Santiago se siente bien excluido y participar en un proyecto como este nos hace sentir que formamos parte de algo

► Jefe Local



Cuestionario de cumplimientos aplicado y pregunta inicial

La propuesta inicial consideraba información relativa a los riesgos presentes en los lugares de trabajo y a las medidas de control que pudieran aplicarse, bajo la premisa de 5 preguntas fundamentales: ¿Cuáles riesgos pueden detectarse?, ¿Quiénes pueden estar expuestos al riesgo detectado?, ¿Cuánto es el nivel y probabilidad?, ¿Cómo puede abordarse ese riesgo?, y ¿Cuándo deben implementarse las mejoras? Todo lo anterior, con el objetivo de avanzar en la gestión de riesgos específicos que las empresas pudieran identificar.

Sin embargo, la realidad constatada en las visitas en terreno evidenció la necesidad de modificar el cuestionario, con el objetivo de revisar aspectos básicos de cumplimiento que no estaban siendo observados en un nivel óptimo por las empresas de la muestra. En atención a ello, es que el cuestionario contempla los 4 aspectos básicos de Derecho a Saber, Instrumentos de Prevención, Saneamiento Básico y Condiciones Generales de Seguridad, ya explicados previamente en el presente Informe.

El cuestionario final cuenta con un total de 67 preguntas, incluyendo saltos de pregunta y ramificaciones, definidos a priori, según la cantidad de trabajadores directamente contratados por la empresa, por lo que cada empresa debió responder a un número inferior a la cantidad señalada.

Adicionalmente, se decidió incorporar una pregunta de inicio, destinada a conocer la motivación por la cual las empresas participaron del piloto.

El cuestionario consideró la aplicación de 3 versiones, las cuales fueron el resultado de los ajustes que se fueron adoptando al recibir los comentarios repetitivos por parte de los participantes al momento de contestar.

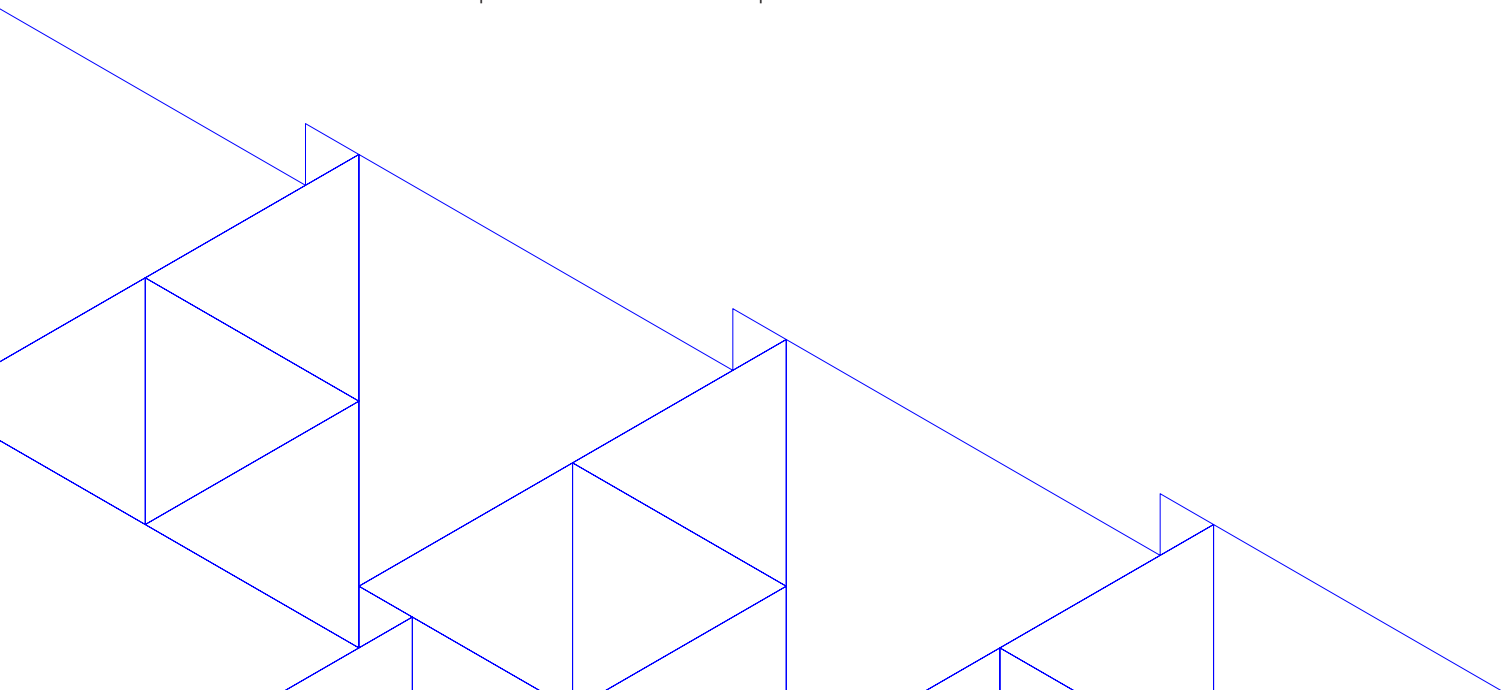
En dicho sentido, una de las críticas que se hacen al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile se refiere al alto tecnicismo de la información disponible. Y es que no solamente son las materias que aborda, sino también el lenguaje, que se percibe un tanto críptico por las empresas, lo que dificulta la comunicación con aquellos que no cuentan ni debieran contar con la formación para entender la materia, pero que son los principales y directamente obligados a cumplir con las exigencias establecidas por ley al respecto, esto es, los empleadores.



Dado que el objetivo del piloto fue verificar el lenguaje y la comprensión de la herramienta por quien completaba la evaluación, recogiendo las opiniones y dudas surgidas de la entrega del cuestionario a los participantes, la primera de las modificaciones de forma hechas a la herramienta, se refirió a la eliminación de todas las siglas utilizadas en la primera versión: SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), RIHS (Reglamento Interno de Higiene y Seguridad), RIOHS (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), CPHS (Comité Paritario de Higiene y Seguridad), Experto PRP (Experto en Prevención), DPRP (Departamento de Prevención de Riesgos, RILS (Residuos Industriales Líquidos y Sólidos), EPP (Elementos de Protección Personal), EP (Empresa Principal), EC (Empresa Contratista).

La segunda versión, con la eliminación de siglas, fue aplicada a contar de la quinta visita. En el período de su aplicación, se recogieron observaciones relativas al lenguaje técnico y la configuración de las preguntas. Considerando que el cuestionario se basó principalmente en los contenidos del “Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas” de la Dirección del Trabajo, los comentarios respecto de las preguntas del cuestionario se refirieron a que estas dejaban mucha información sin explicar. Así, por ejemplo, respecto del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la pregunta “¿Contiene su reglamento interno las cláusulas mínimas establecidas por la ley?”, se acompañó a la información de referencia cuáles eran las cláusulas mínimas de acuerdo a la legislación y se utilizó un lenguaje más directo, con preguntas más breves y en un lenguaje más amigable. El objetivo de estas modificaciones, que dieron origen a la segunda versión, fue entregar a las empresas un instrumento que les permitiera una mayor comprensión de su contenido.

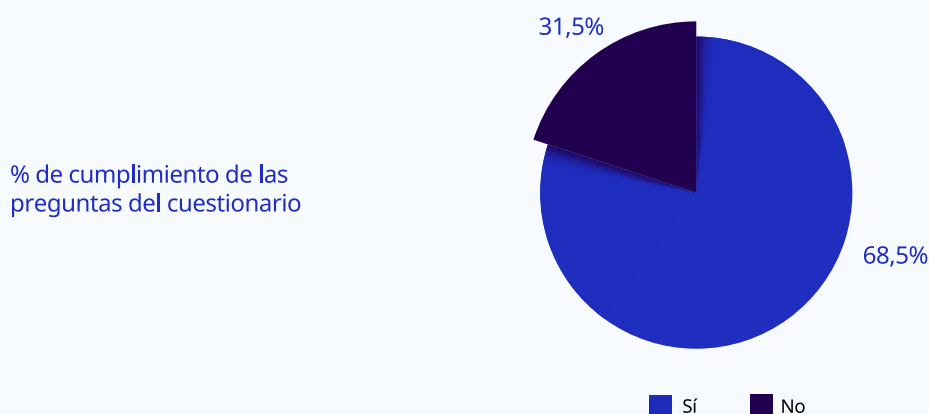
La tercera versión del cuestionario se aplicó a contar de la décima visita e incluyó modificaciones tendientes a desglosar los contenidos respecto de cumplimientos más específicos. En un principio, se trató de implementar un cuestionario breve, con un máximo de preguntas no superior a 30. Sin embargo, el trabajo en terreno mostró que las empresas no tenían inconvenientes en responder una mayor cantidad de preguntas, siempre que el contenido de ellas se entendiera por sí mismo, sin necesidad de recurrir a otra fuente anexa de información. Basado en este dato y a que, en general, en el transcurso del trabajo en terreno se observó un buen cumplimiento de algunas actividades, pero un bajo registro de las mismas, la última de las versiones separó algunas preguntas destinadas a saber, principalmente, si las acciones realizadas por los empleadores contaban con un registro escrito, pues este constituye un elemento de verificación que les será útil a las empresas en el caso de una fiscalización.



Análisis global

El análisis del total de las preguntas incluidas en el cuestionario, mostró un 68,5% de cumplimiento, versus un 31,5% de no cumplimiento, como muestra el Gráfico N° 3:

► **Gráfico N°3: porcentaje de cumplimiento de las preguntas del cuestionario, en el total de empresas participantes en el piloto**



Del total de empresas de la muestra, solo en un caso se registró un cumplimiento al 100% de los requisitos que contenía el cuestionario y que le eran aplicables. Este caso representa el 4%.

En general, se pudo observar que la mayoría de los aspectos revisados por el cuestionario eran cumplidos por las empresas, pero no se llevaba registro de ello. En particular, esto ocurría mayormente en lo relativo a actividades de difusión y capacitación en las distintas materias (derecho a saber, uso de EPP, uso de extintores), como se verá más adelante.



Invertir en Chile es complicado, por las diversas normativas que hay que cumplir

► Dueño de empresa

Análisis Pregunta inicial

A las empresas contactadas y visitadas se les consultó respecto del interés por participar en el piloto. Ante la pregunta “¿Cuál fue su motivación para participar de este proyecto?”, las razones entregadas por las empresas pueden categorizarse en 3 grandes grupos:

- ▶ **Estar al día en su cumplimiento:** en este grupo se encuentran las empresas en etapa de consolidación o crecimiento y que consideraban que las cosas debían hacerse bien desde el principio, lo que, para este caso, se traducía en cumplir con la normativa vigente en estas materias, la cual expresaban desconocer, en la mayoría de los casos. El 64 % de las empresas expuso esta motivación.



Queremos cumplir, pero tenemos la noción de que nos faltaba algo

- ▶ Dueño de empresa

- ▶ **Exigencias externas:** un 12% de las empresas señaló que su motivación fue que la empresa mandante para la cual trabajaban tenía un buen desarrollo de los temas de seguridad y salud, por lo que les exigía a sus contratistas un buen desempeño en estas materias. Esta razón se dio fundamentalmente en empresas contratistas de los sectores de minería y construcción.



Nos llama la atención lo que tiene que ver con seguridad ya que nuestro cliente principal es exigente en ese tema, por lo que ya tenemos una cultura instalada

- ▶ **Experiencias previas disruptivas:** en este grupo se encontraban las empresas que habían tenido un accidente laboral, por lo que querían mejorar sus condiciones de seguridad y cumplir con todas las obligaciones legales. Esta razón la dieron dos empresas (8%).



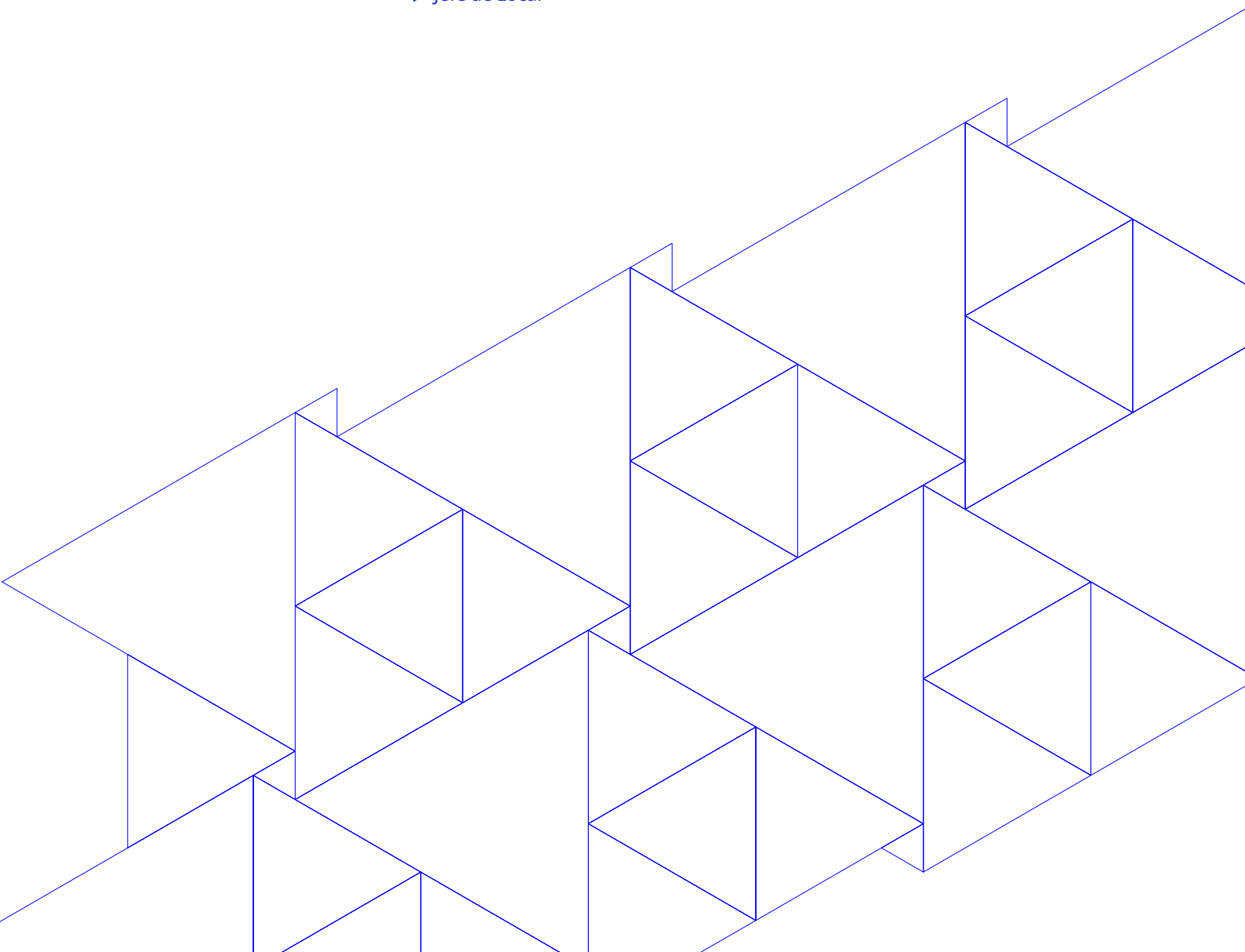
Tuvimos un accidente y por lo tanto nos interesa saber respecto a la ley

- ▶ Encargado de tienda

Otras razones esgrimidas por las empresas para participar en el piloto tienen relación con situaciones externas no relacionadas con la cadena de suministro de la cual formaban parte, sino con detalles que les despertaron el interés de revisar sus cumplimientos, aprovechando la oportunidad que se les presentaba. Dentro de este grupo se destacan el caso de una de las empresas que conoció el proyecto porque una empresa vecina se encontraba participando y recibió la recomendación de participar en una conversación informal (“boca a boca” o el traspaso de información por medios verbales) y el caso de una empresa que consideraba que si la invitación provenía de un Organismo Público merecía el esfuerzo considerarla. Este grupo representa un 16% de las empresas.

▶▶ Tratándose de un instituto público el que
apoya el piloto, una no se puede negar

▶ Jefe de Local

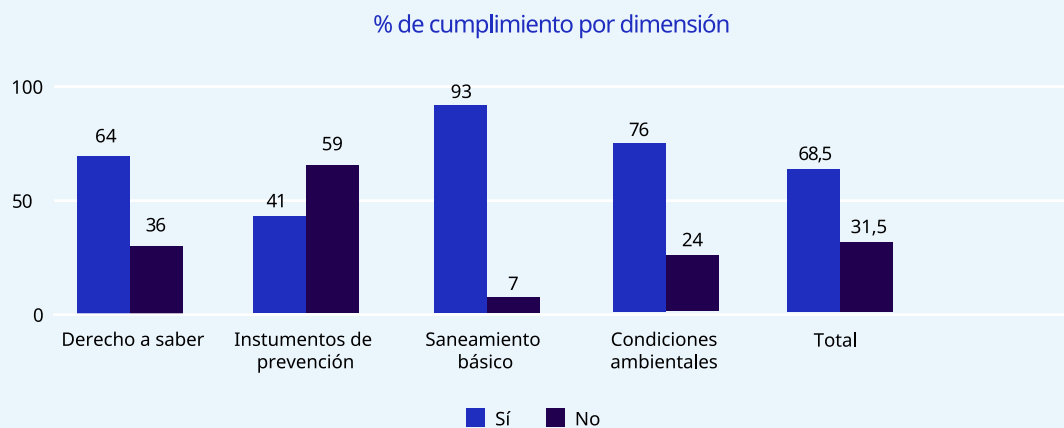


Análisis por dimensiones

Como se explicó en un comienzo, las dimensiones finalmente revisadas por el cuestionario se referían a: (i) Derecho a Saber u Obligación de Informar, (ii) Instrumentos de Prevención, (iii) Saneamiento Básico y (iv) Condiciones Ambientales.

El Gráfico N° 4 muestra en un plano general el cumplimiento inicial de las empresas para cada una de las dimensiones:

► Gráfico N° 4: porcentaje de cumplimiento por dimensión en el total de empresas participantes en el piloto



Como puede observarse, la dimensión que cuenta con un mejor porcentaje de cumplimiento es la de "Saneamiento Básico", con un 93%. Por el contrario, la de más bajo cumplimiento corresponde a la de "Instrumentos de Prevención", con un 41% de respuestas afirmativas.

La Tabla N° 8 presenta la distribución porcentual, según dimensiones, de los cumplimientos verificados en terreno con las empresas participantes.

► **Tabla N° 8: Distribución porcentual de cumplimientos en empresas participantes según dimensiones del cuestionario**

Dimensiones	Cumplimiento %	
	Sí	No
Derecho a saber	64	36
Instrumentos de prevención	41	59
Saneamiento Básico	93	7
Condiciones Ambientales	76	24
Total	68,5	31,5

En general, se pudo observar que la mayoría de los aspectos revisados por el cuestionario eran cumplidos por las empresas, pero no se llevaba registro de ello. Esto ocurría mayormente en lo relativo a actividades de difusión y capacitación en las distintas materias (derecho a saber, uso de EPP, uso de extintores).

A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados de las respuestas al cuestionario, en cada una de las dimensiones.

►► Como Pymes nos enfrentamos a muchas cosas, uno le tiene miedo al sistema ya que no sabe lo que hay que cumplir

► Dueño de empresa

Dimensión 'Derecho a Saber'

La Dimensión "Derecho a Saber" consideró 2 preguntas, dirigidas a determinar, por una parte, si efectivamente se entregaba información a los trabajadores y, por otra, si existía un registro escrito que sirviera como evidencia de este ejercicio.

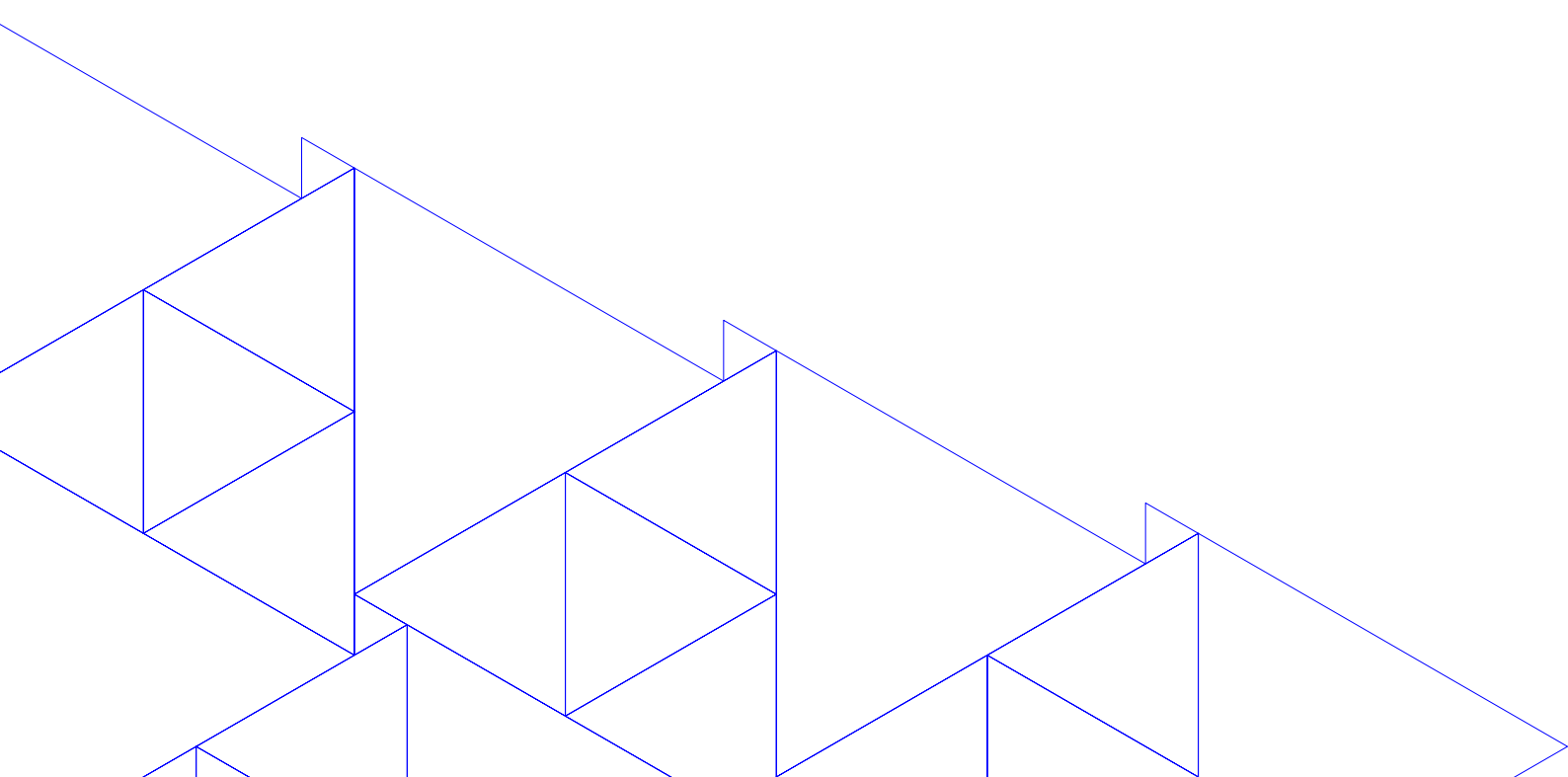
Consultadas las empresas, el porcentaje mayoritario, correspondiente a un 88% del total de la muestra, respondió afirmativamente sobre cumplir con entregar información a sus trabajadores sobre:

- Los riesgos asociados a sus labores
- Las medidas preventivas pertinentes
- Los métodos de trabajo correcto

Este porcentaje corresponde a 22 de las 25 empresas participantes.

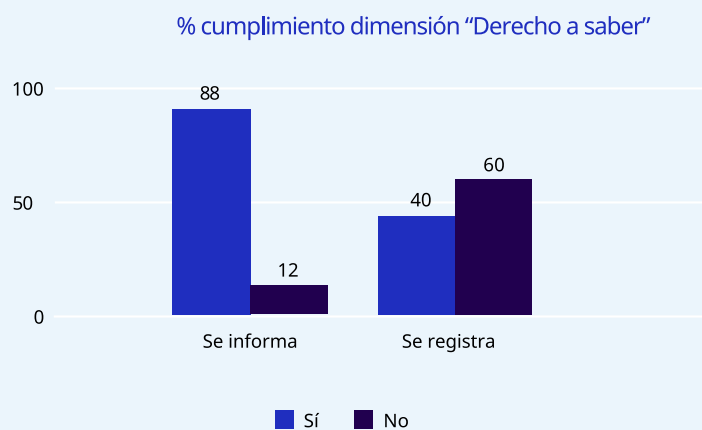
En dicho grupo, solo 10 de ellas, es decir el 45% mantenían el registro de esta actividad. Así, frente a la pregunta: "¿Cuenta con registro de todo lo informado a sus trabajadores?", el cumplimiento en esta dimensión se reducía a solo un 40%. En este punto, el trabajo en terreno también fue la oportunidad para explicarles a los empleadores que no bastaba solamente con entregar instrucciones verbales a los trabajadores sobre estos tres elementos, sino que una parte importante de cumplir adecuadamente con esta obligación se refería a entregar información de manera clara y asertiva, que permitiera asegurar, de manera objetiva, que existía un alineamiento sobre lo que se comunicaba, por una parte (empleador), y lo que se entendía, por la otra (trabajador), relacionándolo también con la información que debían incluir en su Reglamento Interno.

Adicionalmente, se explicó a los participantes que una buena manera de poder demostrar el cumplimiento efectivo de esta obligación ante una eventual fiscalización, era llevar un registro ordenado de todo lo conversado con sus trabajadores, por lo que el registro se incluyó como una de las recomendaciones de mejora para cada uno de los casos en que se observó esta deficiencia y formó parte de la versión final del cuestionario, donde se separaron algunas preguntas destinadas a saber, principalmente, si las acciones realizadas por los empleadores contaban con un registro escrito.



El Gráfico N° 5 da cuenta de esta diferencia en el cumplimiento:

► **Gráfico N° 5: porcentaje de cumplimiento de la obligación de informar (derecho a saber) y su registro adecuado en el total de empresas participantes en el piloto**



Entre más cerca de la legalidad,
más pedregoso se pone el camino

► Socio de empresa

Dimensión 'Instrumentos de Prevención'

En razón de que la herramienta y el público objetivo del estudio correspondía a empresas con 24 trabajadores o menos, en la mayoría de los casos, las preguntas relativas a los Instrumentos de Prevención, tales como Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ de Faena, Departamento de Prevención de Riesgos/ de Faena, no tuvieron aplicación. Solo en uno de los casos fueron respondidas las preguntas relativas a Comité paritario de Higiene y Seguridad, por una empresa que tenía más de 25 trabajadores, correspondiéndole contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, exigencia que se encontraba cumplida de acuerdo a la exigencia legal³³.

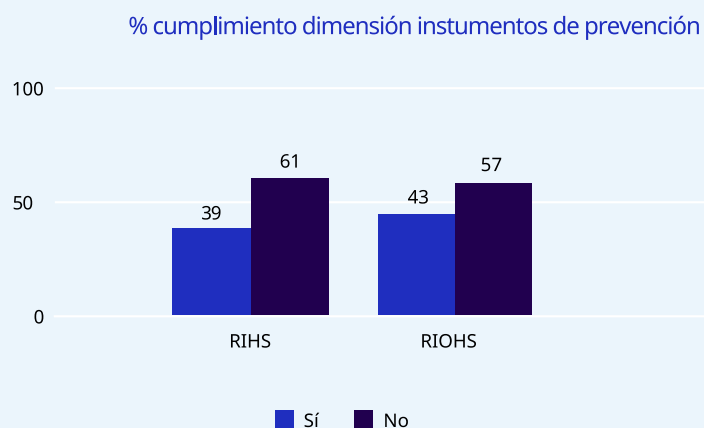
Adicionalmente, para el análisis cuantitativo de los resultados de la aplicación del cuestionario, no se consideró la pregunta relativa a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por cuanto, como se explicó anteriormente, este elemento no es una exigencia legal obligatoria, sino que su cumplimiento se circunscribe a la solicitud de rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada que se paga en la cotización del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En este sentido, sólo 4 de las empresas tenían implementado un Sistema de Gestión que incluía la política y un plan de trabajo, que surgía a partir de un diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo. Todas estas empresas correspondían a empresas contratistas que estaban incorporadas al Sistema de Gestión de una mandante.

En razón de lo expuesto, para el análisis de la dimensión "Instrumentos de Prevención", se consideraron sólo las preguntas relacionadas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y las del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

En cuanto al cumplimiento de estas dos exigencias, el Gráfico N°6 muestra los resultados globales, donde se observa que sólo el 39% de las empresas cumplían con la exigencia de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y, a su vez, para el caso de empresas de 10 o más trabajadores, el 43% cumplía con la exigencia sobre Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

³³ El artículo 66 de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone que *"en toda industria o faena en que trabajen más de veinticinco personas, deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad..."*.

► **Gráfico N° 6: porcentaje de cumplimiento respecto de contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el total de empresas participantes en el piloto**

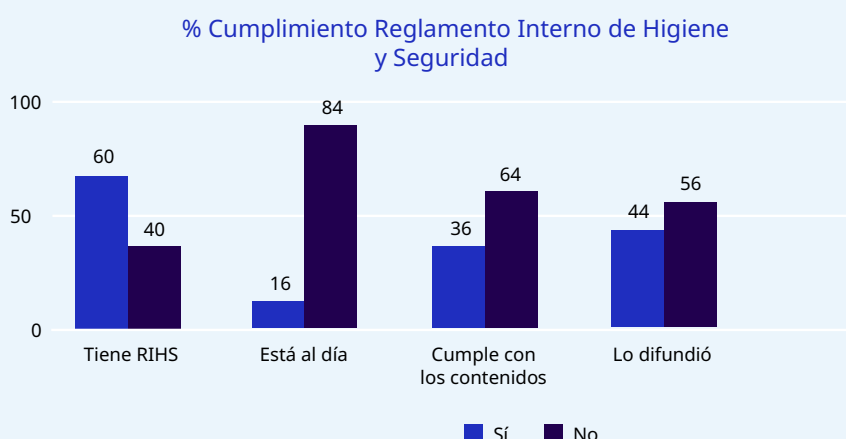


Los aspectos revisados respecto de ambos instrumentos decían relación con:

- ▶ Contar con el Instrumento
- ▶ Tenerlo actualizado
- ▶ Contener los mínimos exigidos por la ley
- ▶ Hacer difusión entre sus trabajadores

En lo que respecta al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, los resultados se muestran a continuación en el Gráfico N° 7:

► **Gráfico N° 7: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el total de empresas participantes en el piloto**



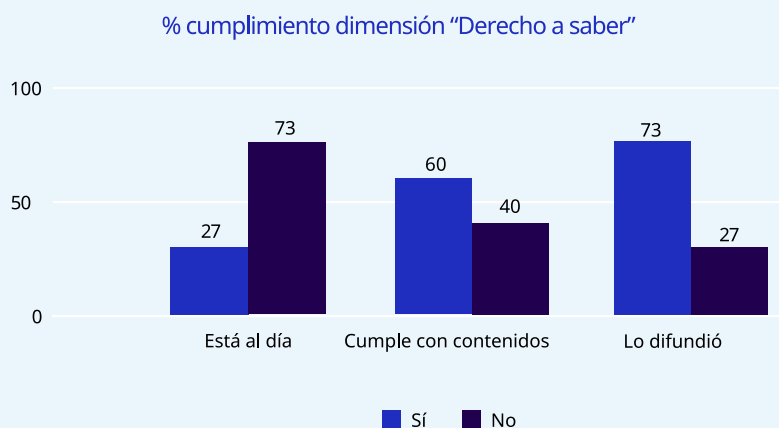
Como puede observarse del gráfico precedente, del total de la muestra, solamente el 60% de las empresas declaró contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. En los restantes aspectos, resultó que solo el 16% de ellas contaba con un documento actualizado, un 36% cumplía con los contenidos mínimos estipulados en la legislación y el 44% de las empresas lo había difundido entre sus trabajadores.

Ante la duda de las empresas sobre saber si contaban o no con un documento actualizado, la referencia que se les entregó fue que en estos se incluyeran las últimas regulaciones referidas a las medidas de seguridad sobre COVID-19, dato que fue valorado favorablemente por las empresas y estimado como útil.

Por otra parte, si en el grupo de las empresas consultadas se analizan solamente aquellas que contaban con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la distribución porcentual positiva aumenta de la manera en que se muestra en el Gráfico N° 8, resultando que la actualización corresponde al 27%, el 60% cumplía con los contenidos mínimos exigidos por ley y el 73% había hecho difusión entre sus trabajadores.

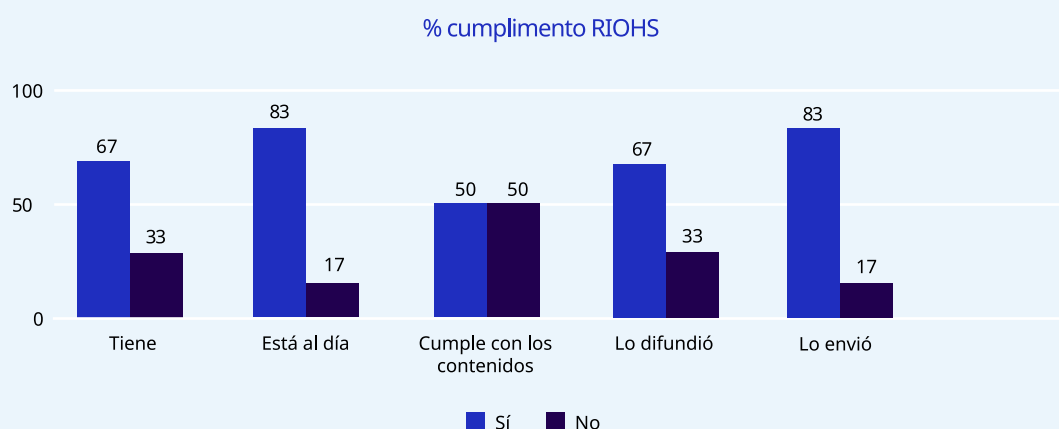
³⁴ El Título V del Decreto Supremo, N° 40 de 1969, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, señala los contenidos mínimos que debe tener el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

► **Gráfico N° 8: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en empresas que cuentan con el Instrumento**



En lo que respecta al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los resultados se muestran a continuación en el Gráfico N° 9:

► **Gráfico N° 9: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en empresas que deben contar con este instrumento**



Respecto de este cumplimiento, es necesario aclarar que, de acuerdo con el tamaño de las empresas de la muestra, solamente en 6 casos existía la obligación de contar con el Instrumento, porque correspondían a aquellas con 10 o más trabajadores. De este total, el 67% cumplía con la exigencia (4 casos).

Como se observa en el gráfico presentado, en relación con los aspectos consultados, el 17% de los casos cumplía con la exigencia de tener el documento actualizado, el 50% contenía las materias mínimas establecidas por la ley³⁵, el 67% lo había difundido adecuadamente con sus trabajadores y sólo un 17% (1 caso) cumplía con la exigencia de remitir la copia a la Dirección del Trabajo y a la SEREMI de Salud de su región.

Dimensión 'Saneamiento Básico'

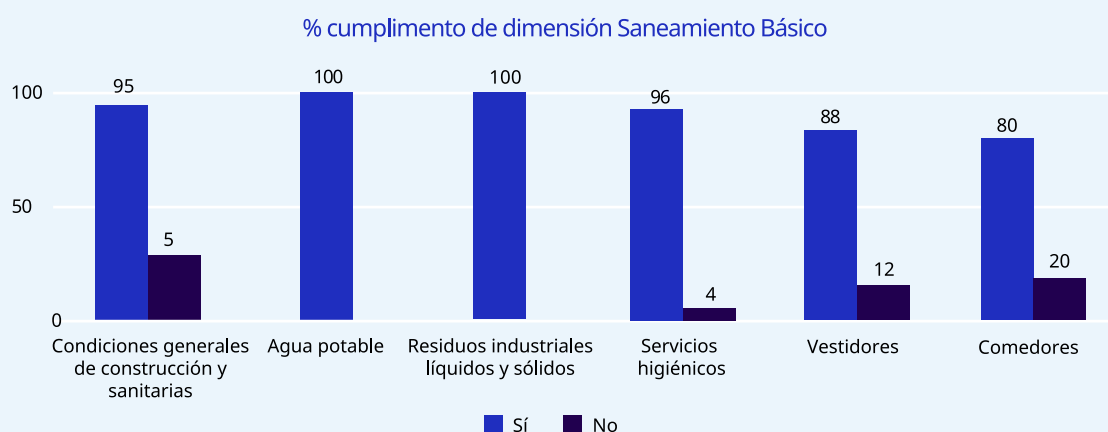
Las subdimensiones consideradas en este ítem se refieren a:

- Condiciones generales de construcción y sanitarias
- Agua potable
- Residuos industriales líquidos y sólidos
- Servicios higiénicos
- Vestidores
- Comedores

En general, se observó un buen nivel de cumplimiento en esta dimensión, donde la gran mayoría de empresas participantes respondió afirmativamente a las subdimensiones consultadas (93%).

Los cumplimientos generales de cada una de las dimensiones se muestran a continuación en el Gráfico N°10.

► **Gráfico N° 10: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones del Saneamiento Básico en el total de empresas participantes en el piloto**



³⁵ El artículo 154 del Código del Trabajo señala los contenidos mínimos que debe tener el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

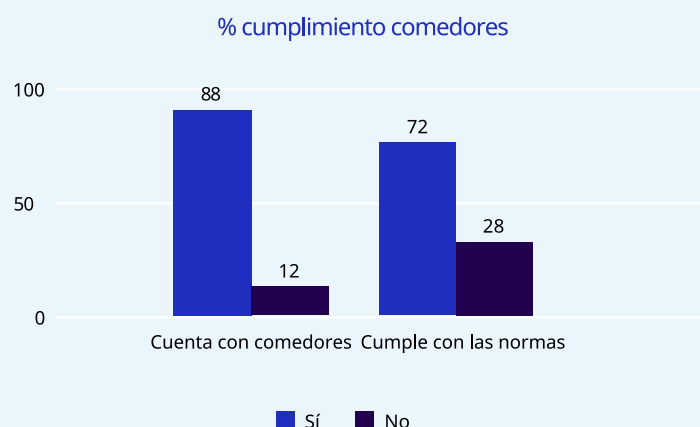
Como se observa en el gráfico precedente, dos subdimensiones contaron con cumplimientos óptimos, como son las relativas a Agua Potable y Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos. Respecto de esta última subdimensión, en solo una de las empresas participantes aplicaba esta exigencia y se cumplía adecuadamente.

En relación con la subdimensión Agua Potable, la mayoría de las empresas participantes contaba con conexión a la red de agua potable, por lo que cumplían con todos los aspectos requeridos por la legislación³⁶

La subdimensión que presentó el más bajo porcentaje de cumplimiento fue la relativa a 'Comedores', con un 80%.

Como se verá a continuación en el Gráfico N° 11, si bien la mayoría de las empresas cumplía con la exigencia legal de contar con comedores (88%, correspondiente a 22 empresas), los incumplimientos en esta subdimensión se verificaron respecto de las condiciones y calidad de los espacios disponibles para consumir alimentos, según lo exige la normativa. Al respecto, la mayoría de las empresas participantes declaró no disponer "exclusivamente" de un lugar separado de la(s) áreas de trabajo para la ingesta de alimentos o hacer uso del horario de colación y no contar con cubiertas lavables en las mesas de acuerdo con lo exigido en la norma, lo que, de acuerdo a lo observado en terreno, puede responder, justamente, al espacio físico con que contaban para desarrollar su propio negocio, considerando el perfil de empresas de la muestra.

► **Gráfico N° 11: porcentaje de cumplimiento subdimensión Comedores en el total de empresas participantes en el piloto**



³⁶ El Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, establece, en sus artículos 12 y siguientes, las condiciones de calidad que debe cumplir el agua disponible para consumo y aseo personal de los trabajadores.

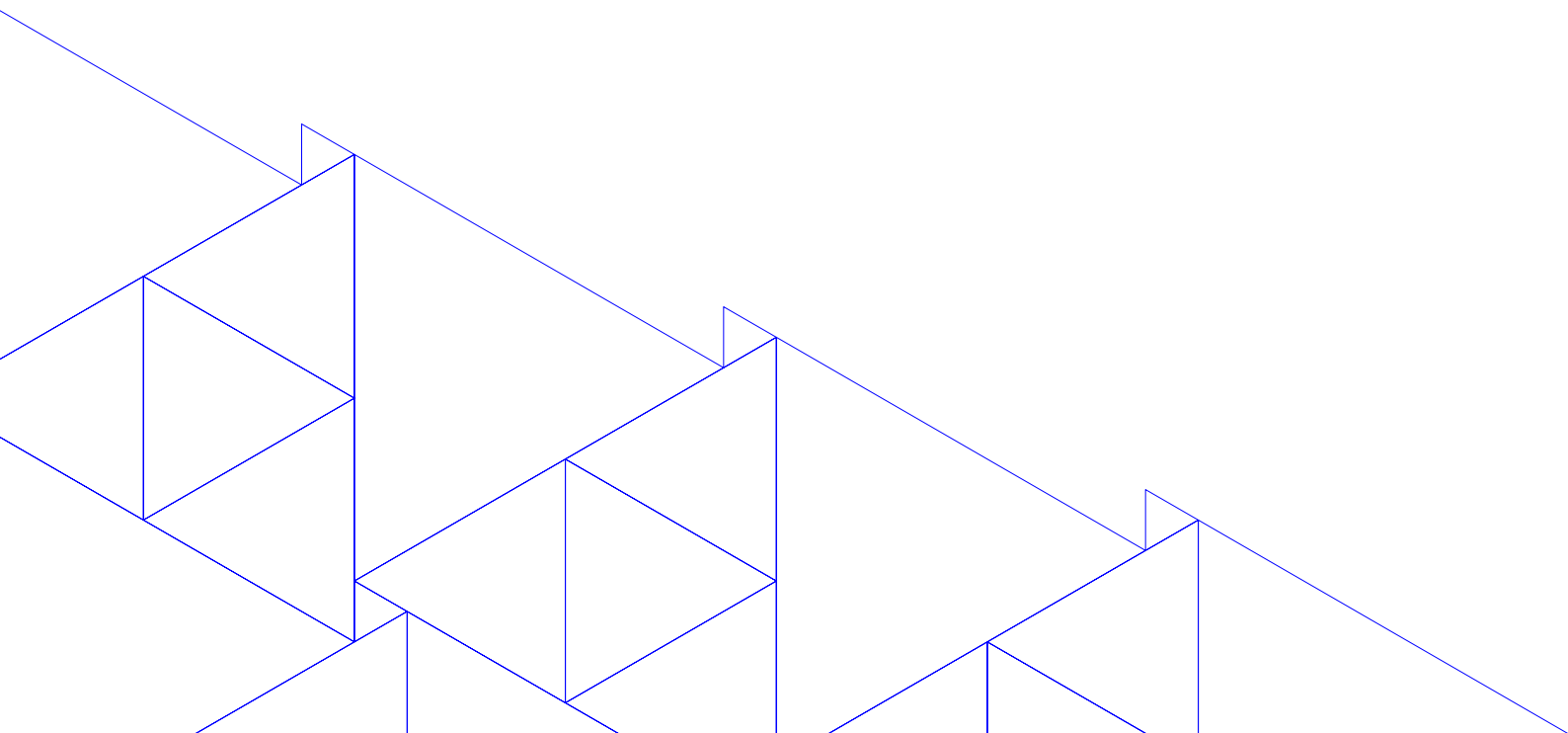
En lo que respecta a la subdimensión Servicios Higiénicos, el 100% de las empresas cumplía con la exigencia. Sin embargo, en cuanto a la exigencia de contar con servicios higiénicos separados por hombres y mujeres, se verificaron incumplimientos que respondían a las condiciones estructurales del centro de trabajo (espacios), que, en los 2 casos encontrados, dificultaban que la empresa pudiera cumplir con la exigencia.

En relación con esta subdimensión, es preciso señalar que, pese a no contar con el número requerido de acuerdo a lo establecido por la ley, las condiciones de aseo y ornato se cumplían en la mayoría de los casos. En este sentido, conviene plantear la necesidad de revisar las exigencias en la materia respecto de empresas micro, pequeñas y medianas, proponiendo al efecto una mayor flexibilidad para su cumplimiento o estableciendo condiciones generales más abordables para empresas con estas características.

Con respecto a la subdimensión Vestidores, la exigencia legal sólo aplicaba para 17 de las 25 empresas, por la naturaleza de sus funciones (68% del total). De este número, 15 cumplían con la exigencia, lo que representa un 88% relativo, cumpliendo, además, con los requerimientos de calidad y condiciones básicas exigidas por la normativa.

Por último, en lo que se refiere a la subdimensión Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias, que corresponden al orden, aseo y características estructurales del lugar de trabajo (pisos, paredes, pasillos de circulación), el Gráfico N° 12 muestra un cumplimiento total de 95%.

³⁷ El artículo 27 del Decreto Supremo N° 594 dispone que *"Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados. En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarrobas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena"*.



► **Gráfico N° 12: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones de las condiciones generales de construcción y sanitarias en el total de empresas participantes en el piloto**

% Cumplimiento subdimensión condiciones generales de construcción y sanitarias



En este segmento, existen elementos específicos que conviene revisar con mayor detalle. Así, por ejemplo, del total de las preguntas revisadas en esta subdimensión, 4 de ellas fueron contestadas como cumplidas en el total de los casos (100%):

- Si tiene trabajo en espacios abiertos, ¿toma las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo?
- Paredes, cielos rasos, puertas y ventanas: ¿los mantiene en buen estado de limpieza y conservación, según la naturaleza de las funciones y labores?
- Si almacena, fabrica o manipula sustancias tóxicas o corrosivas, ¿sus pisos cumplen con lo exigido por ley?
- Si las labores exponen a humedad del piso, ¿cumple con lo exigido por ley?

Por considerarse como preguntas no autoexplicativas, el cuestionario incorporó referencias para que las empresas pudieran consultar antes de responder la pregunta.

Pese a ello, y teniendo en cuenta que el objetivo del proyecto fue contar con una herramienta que finalmente pueda quedar a disposición de las empresas para que ellas mismas puedan verificar sus cumplimientos, sin la necesaria asistencia de un especialista para el diagnóstico inicial, se observaron inconsistencias entre lo declarado por la empresa y lo observado por las consultoras en la visita, particularmente en uno de los casos referidos a la humedad de los pisos y las condiciones de drenaje que exige la normativa³⁸.

Sin perjuicio de lo anterior, esta subdimensión cuenta con un alto porcentaje de cumplimiento, verificándose, por ejemplo, un porcentaje superior al 90% en 3 preguntas específicas:

- Mantiene condiciones de orden y limpieza en el lugar de trabajo (96% de respuestas positivas)
- Pisos - ¿cuenta con pavimentos y revestimientos sólidos y no resbaladizos? (92% de respuestas positivas)
- Pisos y pasillos - Si cuenta con maquinaria en el lugar de trabajo, ¿mantiene la distancia exigida por la ley? (93% de respuestas positivas)

Las preguntas con más bajo rendimiento de esta subdimensión fueron:

- Cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo (87% de cumplimiento)
- Pisos y Pasillos de circulación, ¿cumple con todo lo que la ley exige? (88% de cumplimiento)

Dimensión 'Condiciones Ambientales'

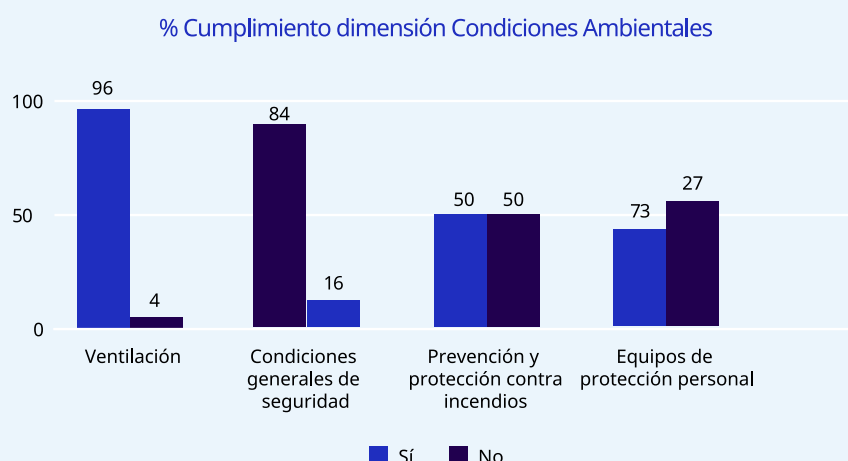
La Dimensión "Condiciones Ambientales" revisó 4 subdimensiones relativas a:

- Ventilación
- Condiciones generales de seguridad
- Prevención y protección contra incendios
- Equipos de protección personal

Estas subdimensiones, presentaron diferentes niveles de cumplimiento, teniendo la subdimensión Ventilación el mejor rendimiento, con un 96% de cumplimientos; en tanto que la subdimensión Prevención y Protección contra Incendios registró el menor porcentaje, con solamente un 50% de respuestas afirmativas. El **Gráfico N° 13** muestra los porcentajes de cumplimiento generales por dimensión.

³⁸ El inciso tercero del artículo 5 del Decreto Supremo N° 594 ya referido, establece al efecto que "Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad".

► **Gráfico N° 13: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones de las Condiciones Ambientales en el total de empresas participantes en el piloto**



La subdimensión Ventilación solamente contaba con una pregunta definida de la siguiente manera: “¿Cuenta con sistema de ventilación que proporcione condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador?”, verificándose solamente un incumplimiento en el total de la muestra, respecto de un centro de trabajo pequeño, cuyas condiciones climáticas cambiaban según el curso de las estaciones del año (muy caluroso en verano y muy frío en invierno).

En un análisis detallado por subdimensión, los resultados son los siguientes:

En la subdimensión Condiciones Generales de Seguridad, las exigencias que registraron un 100% de cumplimiento, se verificaron en los siguientes aspectos:

- “¿Mantiene en condiciones seguras y en buen funcionamiento elementos estructurales de la construcción, maquinarias, herramientas y equipos?” (25 empresas).
- “¿Cuenta con protección de maquinarias y equipos en sus partes móviles?” (Aplicable a 14 de las empresas de la muestra y verificada en terreno).
- “Para la conducción y operación de equipos y maquinarias, ¿su operador cuenta con licencia clase D?” (Aplicable a 4 empresas de la muestra).

Por el contrario, las preguntas con menor nivel de cumplimiento en esta subdimensión fueron las siguientes:

- ¿Mantiene la señalética de acuerdo a lo que exige la ley?, respecto de la cual solo se registró un 40% de respuestas positivas.

En las visitas en terreno se pudo observar que, efectivamente, la mayoría de las empresas no contaban con señalética original o entregada por el Organismo Administrador correspondiente y que muchas de ellas, con la intención de cumplir, contaban con carteles impresos o artesanales, fabricados por ellos mismos, que, probablemente, en una visita inspectiva, los harían caer en incumplimiento, con la sanción correspondiente.

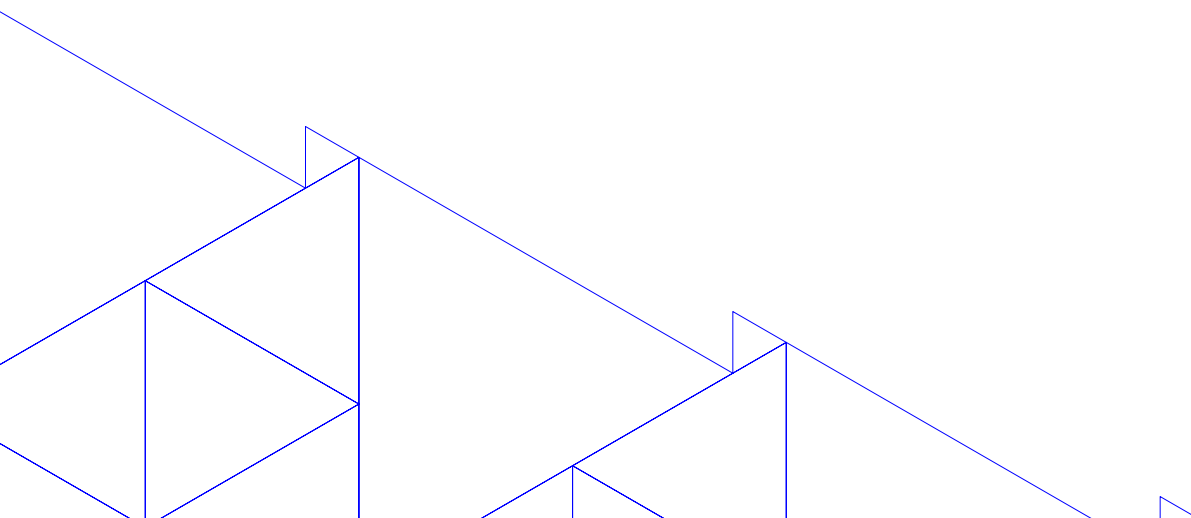
- ¿Cumple con lo que exige la ley para el almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas?, registrándose solo un 60% de respuestas positivas.

Al respecto, conviene mencionar que, en algunas de las empresas visitadas, los tres aspectos revisados sobre este punto, esto es, destinar un lugar específico para su guarda, mantener su orden y contar con las hojas de seguridad respectivas, no se cumplían. En efecto, en uno de los centros de trabajo visitados, se verificó el almacenamiento en recipientes distintos de su envase original (botella de bebida de fantasía reutilizada), lo que se estima como un alto potencial de riesgo de intoxicación, en caso de ingesta por equivocación o desconocimiento.

En relación con la pregunta “¿Sus equipos y maquinarias cuentan con alarma de retroceso tipo sonoro (grúas) – (camiones) – (palas cargadoras) – (en general vehículos de carga) – (maquinaria móvil)?”, se verificó su cumplimiento efectivo en 3 de las 4 empresas que debían cumplir con esta exigencia (75%). Sin embargo, pese a que el porcentaje de cumplimiento es mayoritario, el potencial de riesgo por atropello en la empresa que no cumplía es alto, por cuanto las alarmas sonoras son una defensa para evitar accidentes con resultado de muerte por atropello, cuando hay operación de maquinarias en movimiento.

En relación con las preguntas “¿Mantiene instalaciones eléctricas protegidas según norma?” y “¿Mantiene instalaciones de gas protegidas según norma?”, pese a que correspondieron a 3 casos del total de la muestra (2 y 1, respectivamente), su incumplimiento representa un alto riesgo potencial de accidentes con consecuencias graves.

Es importante señalar que, para todos estos incumplimientos encontrados, las consultoras reportaron las deficiencias inmediatamente, solicitando visita al efecto, con el objeto de ayudar a la empresa mediante la asesoría técnica del Organismo Administrador.

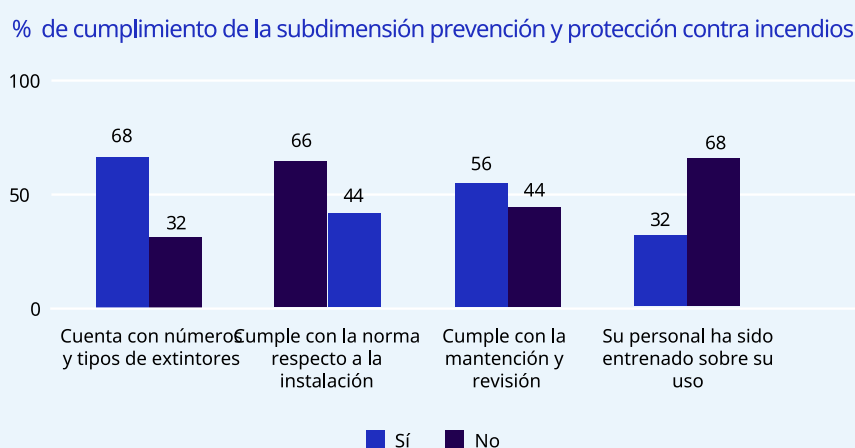


Por último, en relación con la pregunta “¿Mantiene las vías de escape libres de obstáculos y sin llave?”, se presentó un incumplimiento en el 8% de los casos, correspondiente a 2 casos del total.

La subdimensión Prevención y Protección contra Incendios fue la que obtuvo el menor rendimiento de la dimensión Condiciones Ambientales, con un 50% de respuestas positivas. Por estimarse esta subdimensión y sus aspectos un factor crítico, se presenta un análisis pormenorizado de sus resultados.

El Gráfico N° 14 presenta la distribución porcentual sobre el cumplimiento de los aspectos considerados en la subdimensión Prevención y Protección contra Incendios en el total de las empresas participantes.

► **Gráfico N° 14: porcentaje de cumplimiento sobre aspectos considerados en la subdimensión Prevención y Protección contra incendios en el total de empresas participantes en el piloto**



Como puede observarse en el gráfico precedente, un 32% del total de empresas (8 empresas) no cumplían con la exigencia de contar con extintores, en tanto que un 44% no cumplían con la mantención exigida por ley y un 66% no cumplía con exigencia sobre su adecuada instalación.

A su vez, la Tabla N° 9 presenta la distribución cuantitativa del cumplimiento sobre los aspectos considerados en la subdimensión Prevención y Protección contra Incendios en el total de las empresas participantes.

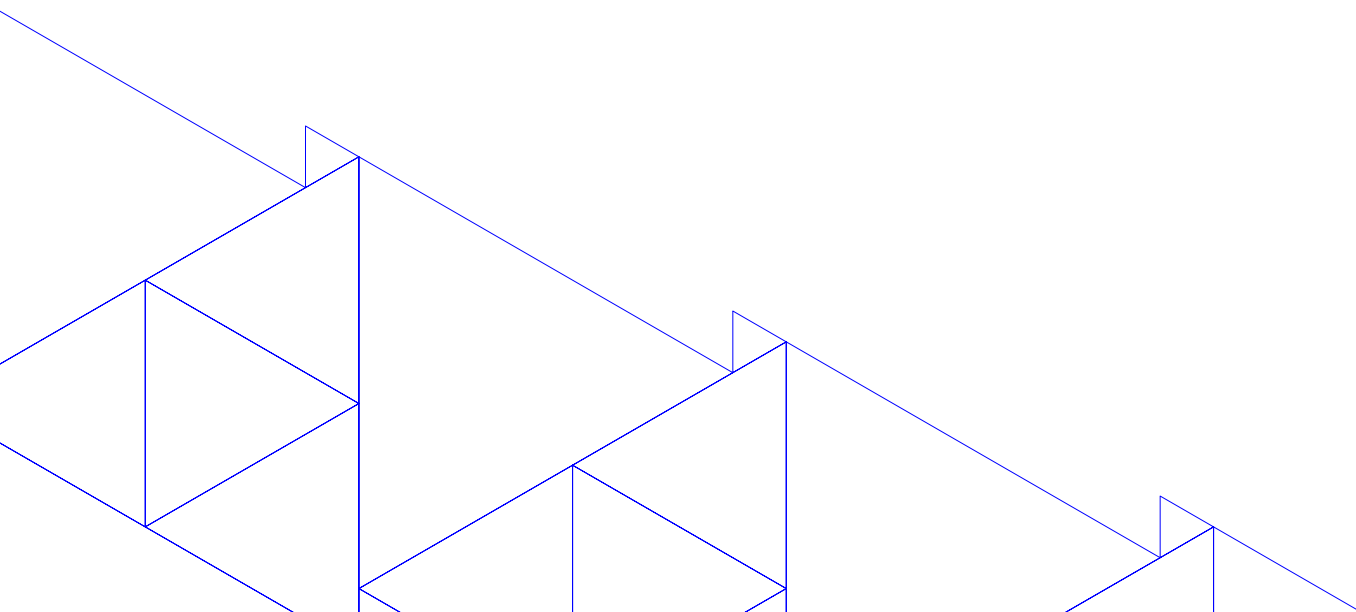
► **Tabla N° 9: Distribución cuantitativa de cumplimientos sobre Prevención y Protección contra incendios en empresas participantes**

Preguntas	Cumplimiento %	
	Sí	No
Cuenta con número y tipo de extintores según lo exigido por la ley	17	8
Cumple con la norma respecto de la instalación de sus extintores	11	14
Cumple con la norma respecto de la mantención y revisión periódica	14	11
Su personal ha sido instruido y entrenado sobre el uso de extintores en caso de emergencia	8	17

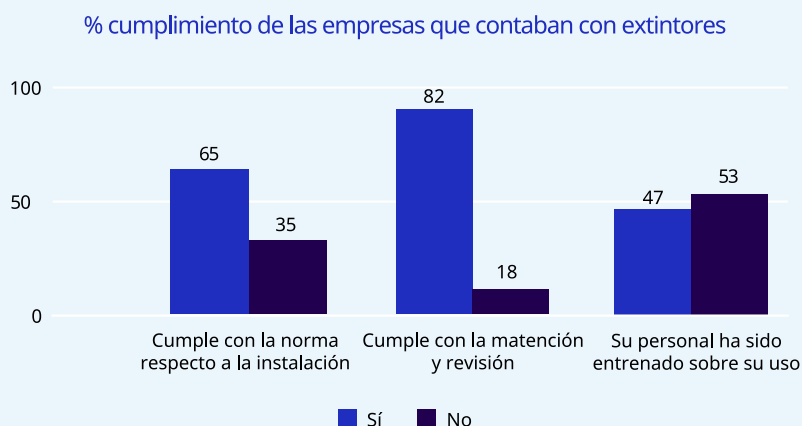
En cuanto a la capacitación e instrucción que deben recibir los trabajadores para su uso, se aprecia un muy bajo cumplimiento, por cuanto solo 17 empresas respondieron afirmativamente, lo que representa un 32% del total de la muestra.

Sobre este aspecto, es importante señalar que una de las principales dificultades manifestadas por las empresas para cumplir con la exigencia de instrucción y entrenamiento en el uso de extintores fue la alta rotación de trabajadores, de manera que si este requisito se revisaba permanentemente, lo más probable sea que la mayoría de las empresas sigan sin corregir esta brecha.

Ahora bien, si el cumplimiento de esta exigencia se revisara solo respecto de las empresas que cumplían con el aspecto principal de “contar con extintores según el número y tipo exigido por la ley” (Artículos 45 y 46 del Decreto Supremo N° 594), el porcentaje de cumplimiento de los distintos aspectos se muestra en el Gráfico N° 15, a continuación:



► **Gráfico N° 15: porcentaje de cumplimiento en empresas que declaran contar con extintores**



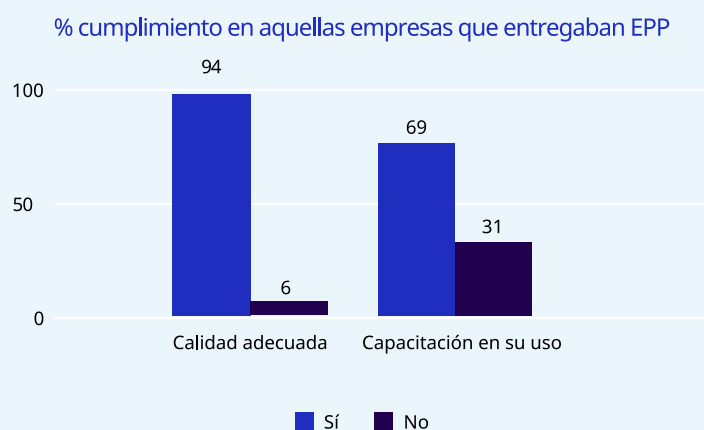
En las visitas a terreno se verificó que algunas de las empresas que, efectivamente contaban con extintores, no cumplían ni con su mantenimiento ni con su instalación, existiendo casos en que la ubicación del extintor haría imposible acceder a ellos ante la ocurrencia de un foco de incendio (bodegas, muebles cerrados, rincones donde se acopiaban también otros materiales y otros lugares de difícil acceso). En efecto, el gráfico precedente muestra que de las empresas que declararon contar con extintor, un 35% no cumplían con la adecuada instalación, un 18% con las exigencias de matención y un 53% no había capacitado a su personal en su uso.

Finalmente, con respecto a la subdimensión Equipos de Protección Personal (EPP), las exigencias contempladas en el cuestionario decían relación con calidad (cumplir con requisitos de cobertura del riesgo específico, estado de conservación y certificación) y capacitación de los trabajadores en relación con su uso adecuado, todo lo anterior según la naturaleza de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa.

Para el total de las empresas participantes, la muestra arrojó como resultado que, de las 20 a las cuales les correspondía cumplir con este requisito, solo 16 efectivamente les entregaban a sus trabajadores en la forma establecida por la ley, lo que corresponde a un cumplimiento en el 80% del total de la muestra.

En cuanto al desglose sobre los aspectos de calidad y capacitación, los resultados se muestran en el Gráfico N° 16:

▶ **Gráfico N° 16: porcentaje de cumplimiento en empresas que declaran entregar Elementos de Protección Personal**



Como puede observarse, los resultados de la muestra revelan que en un 94% de los casos los Equipos de Protección Personal que entregaban eran de la calidad adecuada según norma y en un 69% de las empresas entregaban a sus trabajadores instrucción teórico/práctica para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal.

Seguimiento

La etapa de seguimiento tuvo por objetivo revisar el comportamiento de las empresas respecto de lo declarado en la primera visita y acompañarlas en la ejecución de las mejoras recomendadas en el Informe de Resultados.

Para cumplimiento de lo anterior, este seguimiento se realizó por contacto telefónico y consideró llamados en más de una ocasión con algunas de las empresas. Para todas las empresas participantes, se estableció el contacto telefónico en, al menos, una oportunidad, logrando un 100% de contactabilidad.

Sin embargo, en cuanto a la aplicación de las mejoras recomendadas, en uno de los casos no fue posible hacer el seguimiento, por tratarse de materias no revisadas por quien respondía y porque la persona a cargo de ellas se encontraba ausente de la empresa por motivos de salud durante los últimos dos meses, tiempo dentro del cual fueron entregadas las recomendaciones.

Para efectos del seguimiento, con estos antecedentes, esta participante fue incluida dentro del grupo de empresas que no había implementado las mejoras recomendadas, asumiéndose que, en el tiempo intermedio, no hubo cierre de las brechas detectadas. Ahora bien, si se revisan las razones de fondo por las cuales en este caso no fue posible responder al cuestionario de seguimiento, conviene comentar que en la visita inicial estas respuestas tampoco pudieron ser respondidas sino hasta que llegó la persona a cargo, lo que da cuenta del centralismo del dueño de empresa.

Por lo anterior, el análisis numérico del seguimiento se hizo en base a las 25 empresas.

En general, el seguimiento mostró un avance significativo en las 4 dimensiones consideradas por el cuestionario, lo que, sin ser una muestra significativa, evidencia una voluntad de querer cumplir con las exigencias legales y una disposición a ello cuando se crea un escenario que lo facilite, no quedándose en el “qué hacer”, sino también aportando en el “cómo hacerlo”.

De manera específica, 18 de las 25 empresas revisadas implementaron las mejoras recomendadas, avanzando en sus niveles de cumplimiento, lo que equivale al 72% del total de la muestra. En las restantes, 6 de ellas no realizaron ninguna de las mejoras (24%) y una de ellas ya contaba con un cumplimiento óptimo al momento de la primera visita.

En una mirada global, se observa que más de dos tercios de las empresas participantes en el piloto realizaron mejoras de las recomendadas en el Informe de resultados. La distribución se muestra en el **Gráfico N° 17:**

▶ **Gráfico N° 17: porcentaje de empresas participantes que realizaron mejoras según recomendaciones**



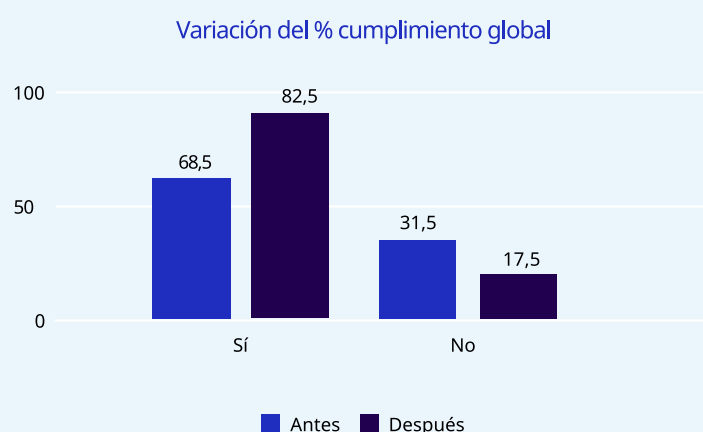
En el subgrupo de las empresas que realizaron mejoras, 4 solucionaron todas sus brechas quedando con un 100% de cumplimiento. Este número corresponde a un 22% del total de la muestra.

▶ **Uno tiene el concepto que la seguridad es para las grandes empresas y después se da cuenta que con pocos recursos puede hacer mucho**

▶ Jefe de Operaciones

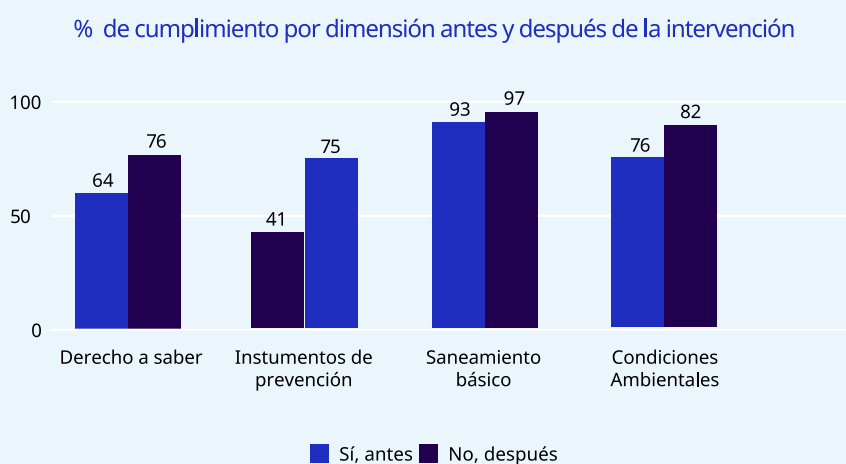
El Gráfico N° 18 muestra la variación en las respuestas positivas y negativas antes y después de la intervención, registrándose un aumento de 14 puntos porcentuales en el nivel global de cumplimiento.

► **Gráfico N° 18: porcentaje de cumplimiento antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



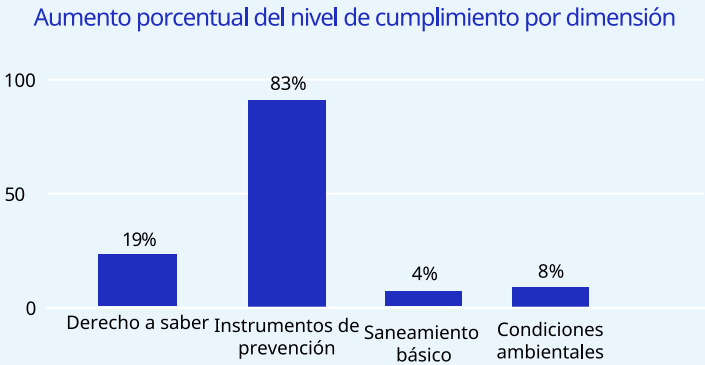
El análisis comparativo de la situación de las empresas antes y después de la intervención, muestra una evolución en los cumplimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para todas las dimensiones consideradas en el cuestionario. El Gráfico N° 19 da cuenta de esta variación.

► **Gráfico N° 19: porcentaje de cumplimiento por dimensiones antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



Al analizar las variaciones por dimensión, la dimensión que experimentó una evolución mayor fue la de Instrumentos de Prevención, con un aumento de 34 puntos porcentuales, los cuales equivalen a un 83% de variación, respecto de la condición inicial; seguido por el aumento en la dimensión Derecho a Saber con, 12 puntos porcentuales, los cuales representan un 19% de variación. Ambas dimensiones correspondían a aquellas con mayor brecha y, además, para lograr su cumplimiento solamente exigían una inversión de tiempo por parte de la empresa.

▶ **Gráfico N° 20: evolución porcentual por dimensiones antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



La Tabla N° 10 muestra la variación en términos cuantitativos de lo indicado anteriormente.

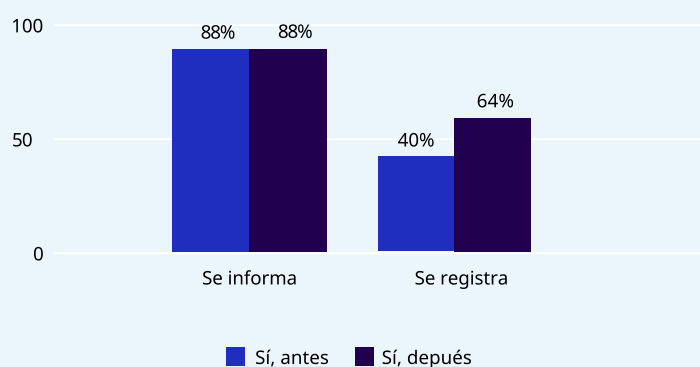
▶ **Tabla N° 10: porcentaje de cumplimiento en las dimensiones consideradas en el cuestionario, antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**

Variación por dimensión	Sí (%)		No (%)	
	Antes	Después	Antes	Después
Derecho a saber	64	76	36	24
Instrumentos de Prevención	41	75	59	5
Saneamiento Básico	93	97	7	3
Condiciones Ambientales	76	82	24	18

En cuanto al avance de cumplimiento por dimensiones, la dimensión Derecho a Saber, si bien no mostró variaciones respecto de la primera pregunta “¿Se informa a los trabajadores sobre: riesgos asociados a sus labores, medidas preventivas pertinentes y métodos de trabajo correctos?”, sí experimentó una mejoría en cuanto al registro de esta actividad, la que pasó de un 40% de cumplimiento en la primera visita, a un 64% en la etapa de seguimiento, lo que representa un aumento de 14 puntos porcentuales (35% de aumento), como se muestra en el Gráfico N°21:

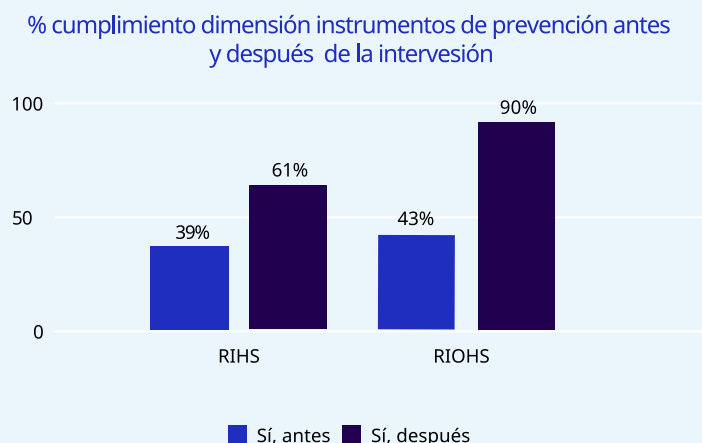
► **Gráfico N° 21: porcentaje de cumplimiento en la dimensión Derecho a Saber antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**

% cumplimiento dimensión Derecho a saber, antes y después de la intervención



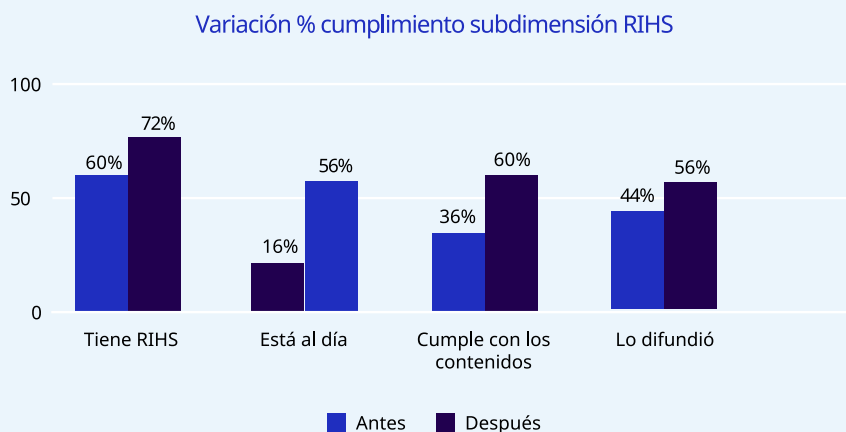
La revisión en detalle de la dimensión Instrumentos de Prevención, la cual, como ya se indicó, fue aquella que presentó una mayor evolución en su cumplimiento, muestra que, respecto de la subdimensión Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, su cumplimiento aumentó con la implementación de las mejoras recomendadas, pasando desde el 39% al 61%, es decir, 22 puntos porcentuales, que equivalen a un aumento de 56%; en tanto que la subdimensión Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad experimentó una variación positiva importante, pasando del 43% al 90%, lo que representa un aumento de un 109%. El Gráfico N° 22 muestra estos avances:

► **Gráfico N° 22: porcentaje de cumplimiento dimensión Instrumentos de Prevención antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



Si se revisan las mejoras a la subdimensión Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se presenta una gran mejora de 250% (40 puntos porcentuales) en el cumplimiento de la pregunta “¿Su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se encuentra al día?”; un 67% (24 puntos porcentuales) de mejora para el cumplimiento de la pregunta “¿Su Reglamento cumple con los contenidos mínimos que exige la ley?”; un 27% (12 puntos porcentuales) para la pregunta “¿Lo difundió adecuadamente entre sus trabajadores?”, y un 20% (12 puntos porcentuales) para la pregunta “Cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad”, como lo muestra el Gráfico N° 23:

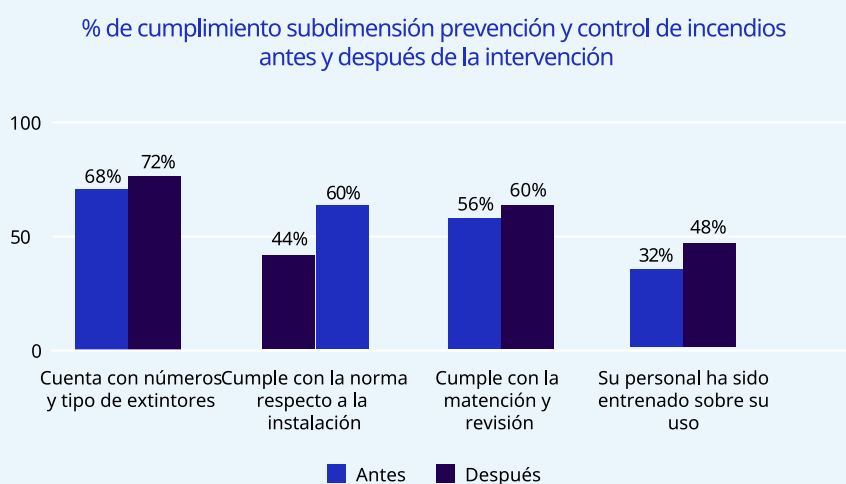
► **Gráfico N° 23: porcentaje de cumplimiento para la subdimensión Reglamento Interno de Higiene y Seguridad antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



En cuanto a la subdimensión Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las 6 empresas para las cuales era obligatorio contar con él, completaron los requisitos revisados en el cuestionario, salvo en una de las cuales la exigencia de envío de la copia del documento a la Dirección del Trabajo y la SEREMI de Salud todavía se encontraba pendiente al momento del seguimiento.

Por último, respecto de la dimensión saneamiento básico hubo dos empresas que mejoraron las condiciones de sus pasillos de circulación y, en lo que se refiere a la dimensión Condiciones Ambientales, 3 empresas compraron extintores, los instalaron adecuadamente y capacitaron a su personal; en tanto que 1 de ellas le realizó la mantención correspondiente y otra (1) cumplió con la exigencia de instalarlos correctamente. El avance en estos cumplimientos se muestra a continuación, en el Gráfico N° 24:

► **Gráfico N° 24: porcentaje de cumplimiento subdimensión Prevención y Protección contra incendios antes y después de la intervención en el total de empresas participantes**



Los chicos [trabajadores] ven la preocupación y el compromiso que tenemos como pequeña empresa

► Socio de empresa

Principales dificultades para implementar las mejoras

Antes de revisar las razones por las cuales las mejoras no pudieron ser implementadas, es necesario destacar el compromiso de las empresas por participar en una iniciativa que va directamente en apoyo a la exigencia legal que la ley les establece directamente: el deber de cuidado del empleador.

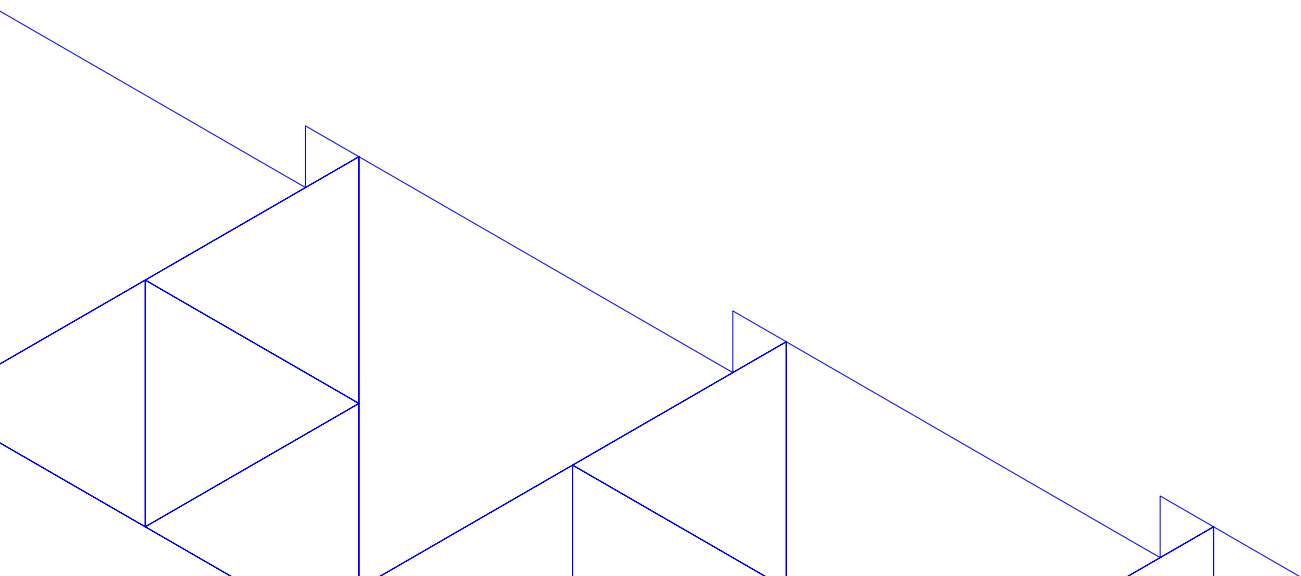
Así también, se recogieron las dificultades para realizar algunas de las mejoras, experimentadas por las empresas en el tiempo intermedio, las cuales pueden clasificarse en 3 grandes grupos:

1). Tiempo: para indicar que el negocio ha experimentado algún repunte que les hace dirigir sus esfuerzos a materias de funcionamiento propio del negocio (elaboración, mayor demanda, apertura). Dentro de este grupo se incluyen también empresas que no hicieron modificaciones o que, habiendo efectuado mejoras, no alcanzaron el óptimo.

2). Otras urgencias del negocio: este grupo se refiere principalmente a razones que actualmente están afectando la continuidad operacional de la empresa y que, consecuentemente, hacen que las materias de seguridad y salud en el trabajo no sean una preocupación prioritaria para el empleador (alta rotación, baja de ventas, pérdida de contratos).

3). Visita técnica: en esta situación se encuentran las empresas que han realizado mejoras según lo recomendado por el informe de resultados, pero que no lo han implementado al 100 %, ya sea porque están en curso de cumplir con algunas exigencias (p.e., compra de casilleros a la espera de despacho) o porque requieren de una medición de riesgos específicos que requiere una visita técnica y que puede, eventualmente, derivar en ingresar a uno o más de sus trabajadores a Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo al riesgo específico que se identifique³⁹.

³⁹ De acuerdo con lo establecido en el artículo 72, letra g) del Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el procedimiento en caso de enfermedad profesional que deben seguir los Organismos Administradores exige incorporar a sus programas de vigilancia epidemiológica al o los centros de trabajo de la entidad empleadora en los que se establezca la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o en los que se diagnostique una enfermedad profesional de alguno de sus trabajadores.



V. CONCLUSIONES

La muestra de empresas consideradas en el proyecto confirmó muchas de las afirmaciones entregadas por la bibliografía sobre la situación de las MIPYMES.

En primer lugar, tanto en el proceso de convocatoria, como en el de seguimiento, se constató que las MIPYMES se ven mayor y más inmediatamente afectadas por las volatilidades del mercado, lo que las sitúa en una posición de alta vulnerabilidad.

Esta inestabilidad genera diversos efectos que resultan ser desafiantes para la llegar a las empresas con estrategias o intervenciones que resulten eficaces, entre los cuales se cuentan:

- ▶ La variabilidad de sus datos de registro. En cuanto al sector económico específico donde las empresas prestaban servicios, se encontraron casos en los cuales el CIIU (el código de actividad económica asignado por el Servicio de Impuestos Internos al momento de hacer iniciación de actividades) no coincidía con aquel aportado por el Organismo Administrador al momento del contacto inicial. Sin ahondar en las causas de esta situación, se sugiere su revisión, por cuanto este dato podría ser útil al Organismo Administrador, para priorizar intervenciones y el abordaje de riesgos críticos en empresas que lo requieran con más urgencia, por tratarse de actividades o sectores productivos específicos donde se presentan mayormente (p.e., construcción, minería).
- ▶ La dificultad de su contactabilidad. En razón de que los datos de contacto varían permanentemente, la estabilidad en el vínculo con la persona designada como responsable es muy difícil de mantener. Pero, también, en algunos casos, los datos de contacto corresponden a personas externas que realizan trámites para varias empresas en simultáneo (p.e., el caso del contador que paga las cotizaciones a varias empresas), de manera que el contacto directo con la empresa no se logra y la decisión sobre participar en programas, cursos, capacitaciones, etc., queda radicada en ellos, sin haberse puesto en conocimiento de la empresa a la cual va dirigida (focalización).
- ▶ La volatilidad en cuanto al tamaño de la empresa y sus trabajadores directamente contratados. La circunstancia de que el tamaño de la empresa aumente o disminuya constantemente según este criterio, representa una dificultad para el seguimiento de las exigencias en SST, pero también genera un contexto que puede propiciar relaciones informales de trabajo, en caso que las exigencias del negocio lo demanden.

En lo que respecta a la posición de las MIPYMES frente a las materias de SST, si bien el trabajo de campo confirmó que existe un **distanciamiento entre las MIPYMES y la legislación**, no podría afirmarse que esta decisión se dé por falta de voluntad, sino, antes, por el desconocimiento del marco legal aplicable y la complejidad del contexto normativo y regulatorio en Chile. En efecto, el trabajo con las empresas evidenció, en muchas de ellas, la percepción de que esta normativa no les era aplicable, en razón de su tamaño o el tipo de actividad que desarrollaban.

De las experiencias recogidas, se observa que este desconocimiento es propiciado, principalmente, por:

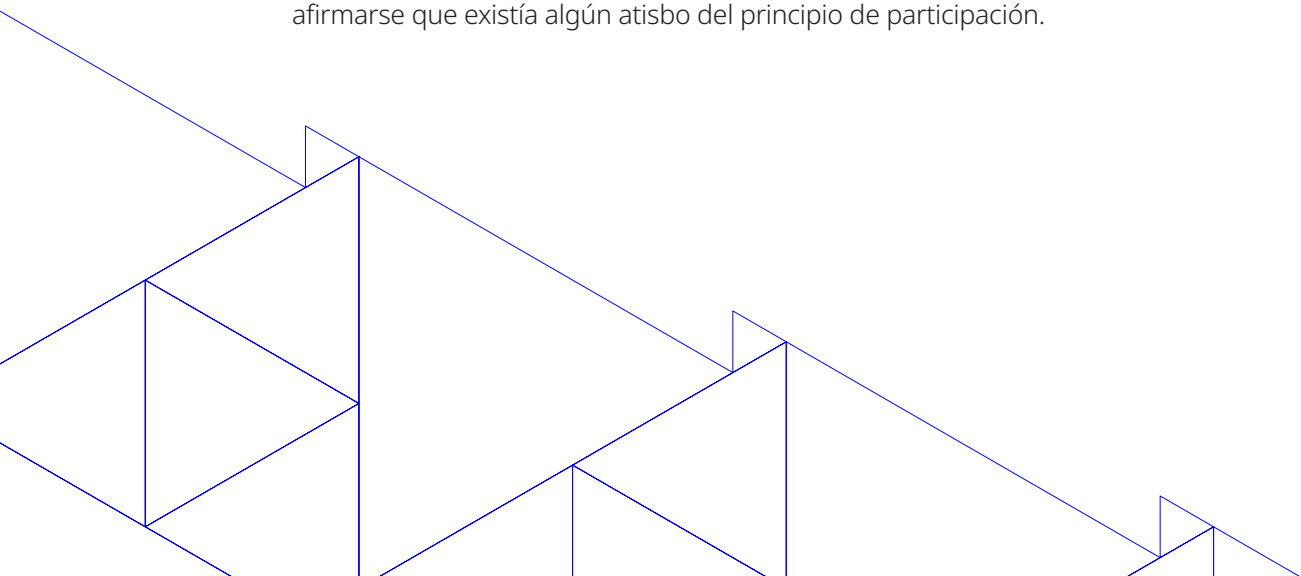
- La gran cantidad de normativa existente, dispersa y en permanente actualización
- El alto tecnicismo de las exigencias del marco legal, considerando el perfil y la configuración de la empresa (sin conocimientos sobre SST)
- La poca disponibilidad de información en lenguaje sencillo y directo

Sin perjuicio de lo anterior, se observa que las empresas no solo tenían interés de participar en intervenciones como la desarrollada; sino que, además, mostraron una gran disposición a conocer y avanzar en sus cumplimientos, al menos, en lo que se refiere a las exigencias básicas en SST consideradas en el instrumento aplicado.

Entre **las razones que inspiran a las empresas a participar** en iniciativas como la propuesta, ellas dicen relación, principalmente, con llevar un buen funcionamiento de la empresa en general (hacer las cosas bien desde el comienzo), dentro de lo cual se cuentan las materias de SST; las exigencias externas (mandante), derivadas del ciclo de producción o de las cadenas de suministro de las cuales forman parte; y sus experiencias disruptivas negativas en cuanto a haber presenciado o verse afectado por un accidente en el lugar de trabajo.

En cuanto a **las dificultades enfrentadas por las empresas**, tanto en aquellas que participaron del proceso completo, como en aquellas que no pudieron aceptar la invitación, se confirma la poca disponibilidad de tiempo y recursos, planteada en los antecedentes. Si bien este proyecto no estaba asociado a un costo adicional para la empresa y que dicha aclaración se les hizo a todas las empresas convocadas, la situación de muchas de ellas les hacía imposible participar, principalmente, porque se trataba de empresas donde el dueño también ejercía labores habituales y propias del negocio (es “un trabajador más”, como frecuentemente se señala).

Sobre este punto, conviene mencionar **la segmentación en el abordaje de las materias de Seguridad y Salud Laboral** respecto de otros aspectos estratégicos del negocio (contabilidad, tributación, proveedores, etc.). La mayoría de las empresas participantes mostró una compenetración con su equipo de colaboradores, donde las materias de SST formaban parte de la conversación permanente, con lo que podría afirmarse que existía algún atisbo del principio de participación.



Sin embargo, en otros casos, la información estaba asignada a una determinada persona, a tal punto que su ausencia hubiese hecho imposible avanzar en la revisión de los cumplimientos del diagnóstico. Si bien esta realidad puede no ser de dominio exclusivo de las MIPYMES (sobre todo en empresas que cuentan con Gerencias en la materia), se intuye que el impacto podría ser mucho mayor en empresas pequeñas, porque el conjunto percibe que la única persona con autoridad para tomar decisiones o responder ante una eventual fiscalización es la persona faltante en ese minuto.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, el desafío, entonces, es pensar en cómo deberían configurarse las soluciones que se promuevan en lo sucesivo. En otras palabras, **saber lo que funciona, para quién y en qué contextos.**

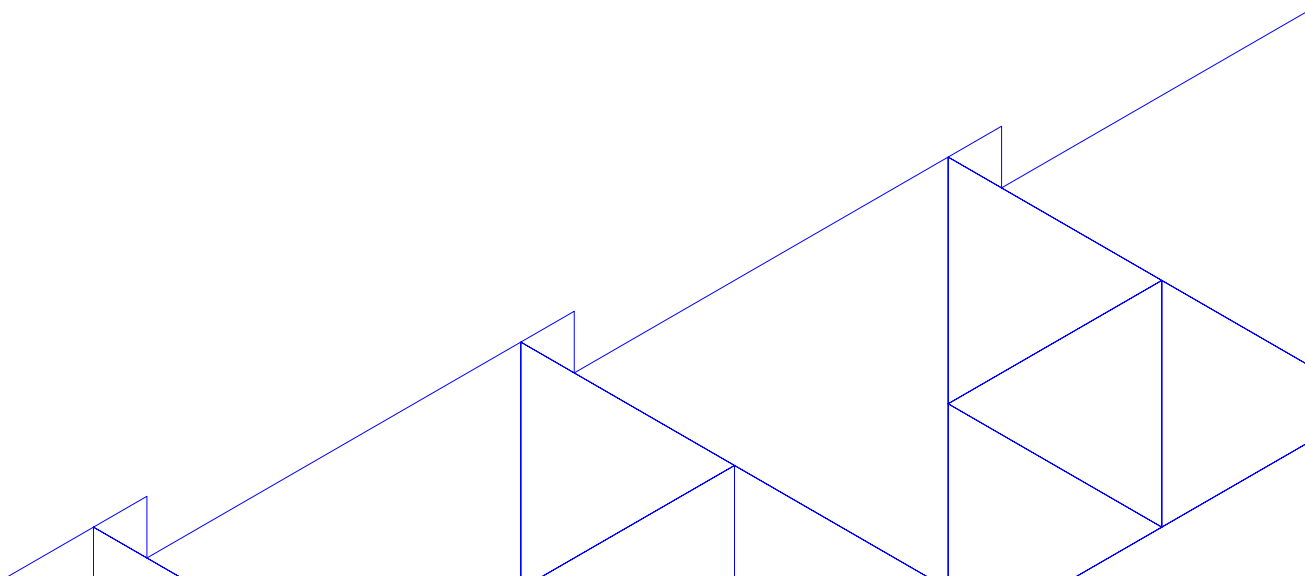
En este sentido, la experiencia recogida en el piloto muestra ciertos elementos que se estima indispensable tener en consideración:

Sencillez - La escasez de tiempo y recursos exige que cualquier intervención que se desarrolle, al menos, en esta materia, deba responder al desafío de ser fácilmente adaptable e incorporable a las operaciones habituales de la empresa, distrayendo, en la menor medida posible, los tiempos de dedicación al negocio propio. En este sentido, que la información sea asequible, se presente en un formato breve y su contenido sea claro, resulta fundamental.

Carácter contexto-específico - Las intervenciones aplicables deben ser distintas de aquellas que se implementan con empresas de mayor tamaño, que revisen las características particulares de las MIPYMES y el contexto en el cual se desenvuelven. En este sentido, el involucramiento del grupo al cual van dirigidas las intervenciones, mediante consultas y validación, también contribuiría a la utilidad de la iniciativa.

Acompañamiento permanente - Cuando existe asesoría directa, las empresas realizan las mejoras recomendadas, lo que confirma lo declarado en cuanto a su interés (hacer las cosas bien).

Pero no basta con decirles qué hacer, sino que también es necesario indicarles cómo hacerlo, es decir, señalarles cómo pueden acortar estas brechas para llegar a un cumplimiento óptimo. Sobre este punto, el respaldo puede provenir desde el propio Organismo Administrador, pero ello exige una capacidad, tanto de los instrumentos de apoyo a utilizar, como de los profesionales del área de la SST, de vincularse con el contexto en que se insertan, desaprendiendo lo ya conocido e implementado con empresas más consolidadas o con estructura de SST.



Aprovechamiento de los encadenamientos productivos - Es conveniente aprovechar el contexto de mejor cumplimiento que se genera en empresas que participan de las cadenas de suministros, además de la facilitación en el acceso a la asesoría permanente y que depende de la empresa mandante.

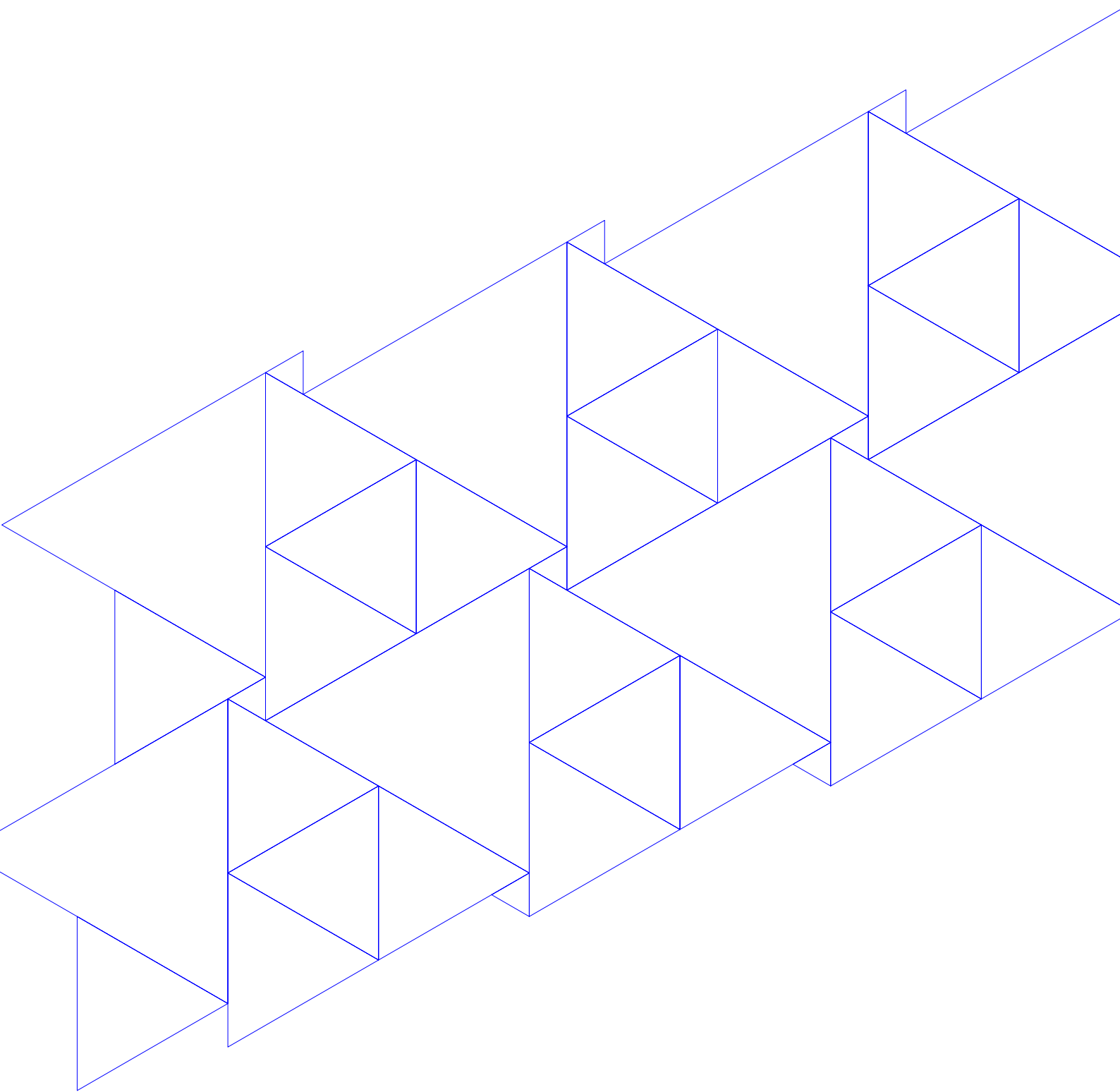
Adaptabilidad de la legislación y apertura del conocimiento técnico - Existen una serie de otras exigencias legales que se suman a las exigencias en SST y que se perciben como más urgentes de cumplir para la continuidad del negocio, por lo que la SST no debería asociarse a ser una carga para las empresas que están creciendo o un incentivo para mantenerse en la informalidad. Por ello, la necesidad de crear un marco reglamentario adecuado, liberado del alto tecnicismo en lo que sea posible o con recomendaciones más comprensibles por personas que no tienen formación en la materia, se estima urgente.

En este aspecto, conviene revisar lo que ocurre, por ejemplo, con las exigencias que dependen de variaciones mínimas en el número o sexo de los trabajadores, donde pueden encontrarse situaciones de empresas que no cumplían al momento del diagnóstico, pero que sí lo hicieron al tiempo del seguimiento, solo gracias a una modificación de carácter administrativo en el número y perfil de sus trabajadores. Dos ejemplos al respecto son (i) el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que se establece como obligatorio para empresas con 10 o más trabajadores, pero que deja de ser exigible si ese número se reduce; y (ii) algunas de las exigencias relativas a Saneamiento Básico, que distinguen por sexo de los trabajadores y que exigen modificaciones estructurales del lugar de trabajo para poder cumplir (Servicios Higiénicos y Vestidores principalmente), las cuales pueden afectar la decisión de contratar trabajadores de distinto sexo.

Acción conjunta y coordinada de organismos reguladores - En este punto, es preciso mencionar que la realidad de las MIPYMES categorizadas según número de trabajadores no parece corresponderse con la categorización que en Chile se realiza de acuerdo al criterio de nivel de ventas. Como se vio en un principio, si bien estos criterios están determinados con fines y por organismos distintos, como son el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al menos en el grupo de empresas participantes del piloto, se observa que las empresas incluidas en este segmento, no alcanzan, ni en el mejor de los casos, el nivel de ventas determinado por el Ministerio de Economía, lo que, si bien pareciera no ser determinante, resulta crucial al momento de buscar apoyos, fundamentalmente económicos, para que estas empresas puedan seguir funcionando o puedan avanzar en su fortalecimiento, para contar con estructuras más sólidas, que les permitan participar en igualdad de condiciones en el mercado con unidades económicas más consolidadas.

Si bien la cantidad de empresas participantes no representa una muestra significativa, dado que comparten las características habitualmente señaladas para las MIPYMES, se percibe que la realidad en el resto de las empresas de este tamaño adherentes al ISL corre con la misma suerte.

El gran desafío, entonces, es que los distintos organismos intervinientes en el ciclo de vida de las MIPYMES actúen conjunta y coordinadamente, con herramientas de fácil, cuya aplicación no distraiga su tiempo y sus recursos de lo que constituye su negocio principal, promoviendo un clima favorable al emprendimiento y favoreciendo así, la creación de puestos de trabajo y el apoyo a empresas que, efectivamente, lo requieran.





LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

Cuadros

- ▶ Cuadro N° 1: Modelo Informe de Resultados Sección D – recomendaciones de mejora

Gráficos

- ▶ Gráfico N°1: distribución de empresas de la muestra según tamaño de la unidad económica
- ▶ Gráfico N°2: distribución de empresas según actividad económica declarada en su Iniciación de Actividades
- ▶ Gráfico N°3: porcentaje de cumplimiento de las preguntas del cuestionario, en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 4: porcentajes de cumplimiento por dimensión en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 5: porcentaje de cumplimiento de la obligación de informar (derecho a saber) y su registro adecuado en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 6: porcentaje de cumplimiento respecto de contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 7: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 8: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en empresas que cuentan con el Instrumento
- ▶ Gráfico N° 9: porcentaje de cumplimiento de aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en empresas que deben contar con este instrumento
- ▶ Gráfico N° 10: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones del Saneamiento Básico en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 11: porcentaje de cumplimiento subdimensión Comedores en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 12: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones de las condiciones generales de construcción y sanitarias en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 13: porcentaje de cumplimiento de las subdimensiones de las Condiciones Ambientales en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 14: porcentaje de cumplimiento sobre aspectos considerados en la subdimensión Prevención y Protección contra incendios en el total de empresas participantes en el piloto
- ▶ Gráfico N° 15: porcentaje de cumplimiento en empresas que declaran contar con extintores



- Gráfico N° 16: porcentaje de cumplimiento en empresas que declaran entregar Elementos de Protección Personal
- Gráfico N° 17: porcentaje de empresas participantes que realizaron mejoras según recomendaciones
- Gráfico N° 18: porcentaje de cumplimiento antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 19: porcentaje de cumplimiento por dimensiones antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 20: evolución porcentual por dimensiones antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 21: porcentaje de cumplimiento en la dimensión Derecho a Saber antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 22: porcentaje de cumplimiento dimensión Instrumentos de Prevención antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 23: porcentaje de cumplimiento para la subdimensión Reglamento Interno de Higiene y Seguridad antes y después de la intervención en el total de empresas participantes
- Gráfico N° 24: porcentaje de cumplimiento subdimensión Prevención y Protección contra incendios antes y después de la intervención en el total de empresas participantes

Tablas

- Tabla N°1: escala de montos de sanciones por infracciones en materias de SST, aplicables por la Dirección del Trabajo, según gravedad y tamaño de empresa
- Tabla N°2: Categorización de cumplimientos en SST para empresas en Chile, según número de trabajadores
- Tabla N°3: Listado de instrumentos de verificación actualmente aplicables en Chile para el cumplimiento de la normativa sobre SST
- Tabla N°4: Total de empresas participantes del piloto según número de trabajadores
- Tabla N°5: Total de empresas participantes del piloto según código CIIU registrado por el Organismo Administrador
- Tabla N°6: Distribución de empresas participantes del Código CIIU 477399 según información entregada por la propia empresa
- Tabla N°7: Distribución de empresas participantes según ubicación por comuna del centro de trabajo en la Región Metropolitana
- Tabla N°8: Distribución porcentual de cumplimientos en empresas participantes según dimensiones del cuestionario
- Tabla N°9: Distribución cuantitativa de cumplimientos sobre Prevención y Protección contra incendios en empresas participantes
- Tabla N° 10: porcentaje de cumplimiento en las dimensiones consideradas en el cuestionario, antes y después de la intervención en el total de empresas participantes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Documentos

- ▶ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. "Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME Project" [Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME], Luxemburgo, 2016.
- ▶ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. "The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises" [La justificación económica para la seguridad y salud en el Trabajo: análisis de costo-beneficio sobre intervenciones realizadas en pequeñas y medianas empresas], Luxemburgo, 2014.
- ▶ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. "La salud y la seguridad en el trabajo nos concierne a todos: Guía práctica para empresarios", Luxemburgo, 2016.
- ▶ Dirección del Trabajo. Informe de resultados, Novena encuesta laboral – ENCLA 2019.
- ▶ Dirección del Trabajo. Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas. última versión de 18 de julio de 2022.
- ▶ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. "Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención". Informe de Resultados, Santiago de Chile, 2021.
- ▶ Instituto de Seguridad Laboral. "Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas Empresas", Documento de Trabajo N° 2 del Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, Santiago de Chile, 2021.
- ▶ Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. "Análisis descriptivo del impacto de la pandemia sobre las empresas en Chile", Boletín informativo Unidad de Estudios, División Política Comercial e Industrial, Julio 2021.
- ▶ Oficina Internacional del Trabajo. "Manual Global WISE – Mejoras en el trabajo en pequeñas empresas. Programa de mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y productividad", Ginebra, 2021.
- ▶ Superintendencia de Seguridad Social. "Estadísticas de Accidentabilidad 2021", Informe entregado por la Superintendente de Seguridad Social en el mes de abril de 2022.

Normativa

- ▶ Ley N° 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- ▶ Ley N° 20.123, Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios
- ▶ Ley N° 20.416, Fija normas especiales para las empresas de menor tamaño
- ▶ Decreto Supremo N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Fija escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada
- ▶ Decreto Supremo N° 40, de 1969, Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales
- ▶ Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

- Decreto Supremo N° 67, de 1999, Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de ley N°16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada
- Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto N° 7, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Introduce modificaciones al Decreto Supremo N° 67, de 1999, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización Adicional diferenciada.
- Decreto Supremo N° 76, de 2007, 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

Sitios web

Servicio de Impuestos Internos, Estadísticas de empresa. Disponible en: https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html. Consultado en el mes de junio de 2022



Organización
Internacional
del Trabajo





ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza