

Capítulo 10

Seguridad y salud
en el trabajo

Los procesos de producción de bienes materiales y la prestación de servicios conllevan la exposición a numerosos factores de riesgos laborales, los que pueden ser de tipo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial. Las medidas de prevención y control de estos riesgos pueden impedir o disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, por lo que la prevención en las empresas es una acción clave para lograr condiciones seguras de trabajo, más aún considerando el impacto y sufrimiento que provocan estos hechos tanto a los trabajadores como a sus familias.

Igualmente, en las empresas ocurren accidentes derivados de las condiciones de trabajo, los cuales son considerados como un indicador que refleja su nivel de seguridad y, por lo tanto, entrega señales de dónde estas deben accionar en forma preventiva.

En Chile, las materias de seguridad en el trabajo están reguladas, entre otras normas, por la Ley N° 16.744⁴⁹, la cual establece un seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de carácter obligatorio. Dicho seguro, administrado por organismos públicos y privados, ofrece servicios médicos y prestaciones necesarias para la recuperación integral del trabajador o trabajadora que ha sufrido algún accidente⁵⁰ o enfermedad⁵¹ relacionada con el trabajo.

Además, como país integrante de la OIT -que desde su fundación promueve la creación de condiciones de trabajo y empleo decentes, seguros y saludables⁵²- Chile ratificó en 2011 el Convenio 187⁵³, el cual conmina al Estado chileno a construir, en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores, una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, la que debe incluir objetivos, prioridades y medios de evaluación. Además, debe promover una cultura nacional que fomente la seguridad y salud en los lugares de trabajo.

⁴⁹ La Ley N° 16.744 de 1968 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Otras normas referidas a este tema son: Decretos Supremos N° 40 y N° 54 (ambos de 1969) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regulan la prevención de los riesgos profesionales por medio de instrumentos de carácter obligatorio para las empresas; Decreto Supremo N° 594 (2000), del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, señalando que al empleador le compete la mantención de condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, sean dependientes directos o de terceros contratistas; y el artículo 184 del Código del Trabajo, en relación al deber de protección general del empleador.

⁵⁰ El artículo 5° de la Ley N° 16.744 define accidente del trabajo como *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales”*.

⁵¹ El artículo 7° de la Ley N° 16.744 define la enfermedad profesional como la *“causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte”*.

⁵² La OIT ha hecho especial énfasis en los instrumentos y normas destinados a proteger la seguridad y salud en el trabajo, ya que cerca de la mitad de ellos trata directa o indirectamente estos aspectos. Ha adoptado más de 40 normas y más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas al respecto.

⁵³ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. OIT. Ginebra, Suiza.

10.1. Accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales

La Encla 2011, por primera vez, indagó sobre la existencia de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas durante los últimos doce meses anteriores a su aplicación. De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas, en 26.228 (equivalentes al 33% de ellas) ocurrieron accidentes en el último año.

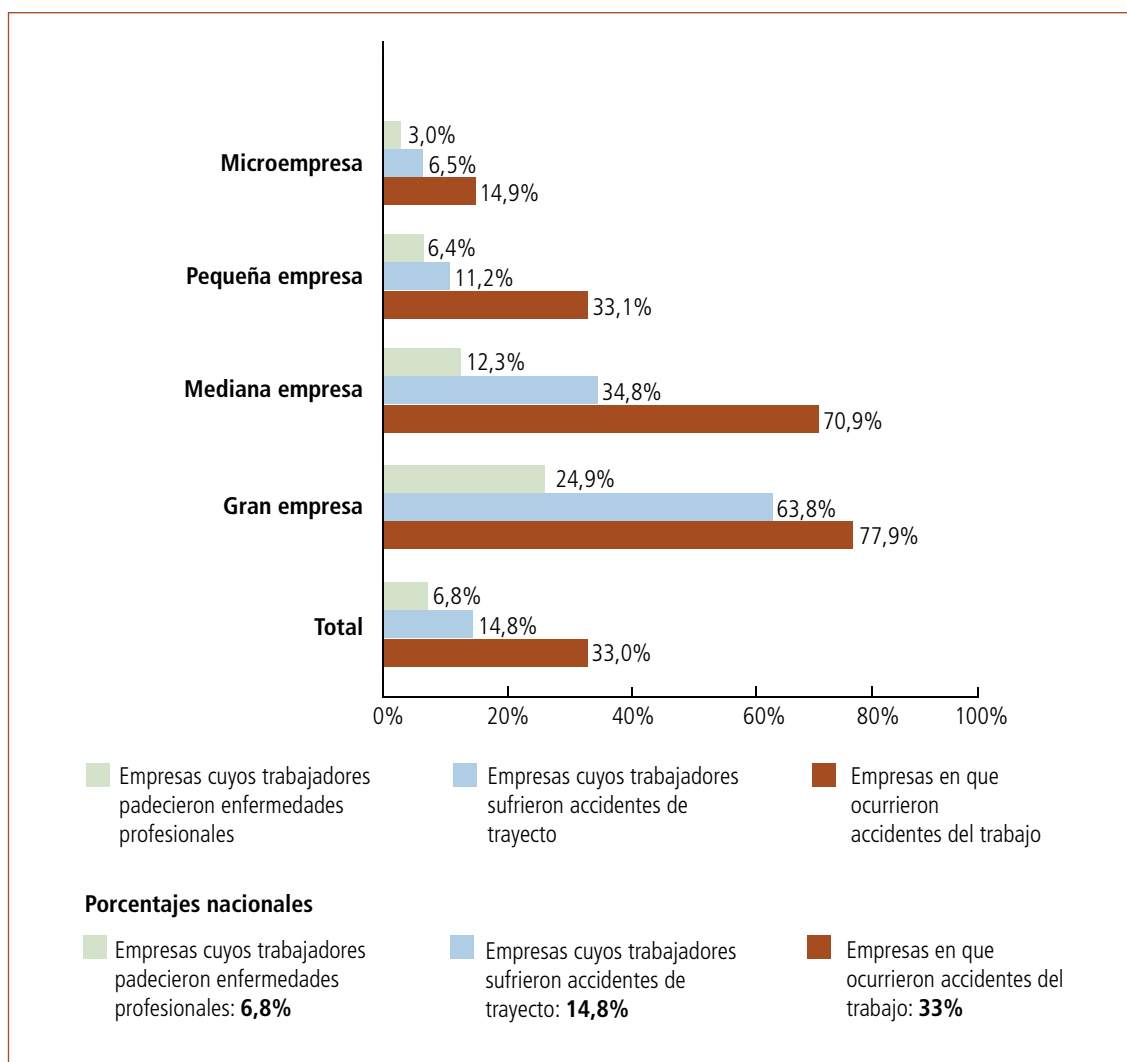
La proporción de empresas en que tuvieron lugar estos eventos baja a medida que las unidades productivas disminuyen su tamaño: el 14,9% de la microempresa ha tenido accidentes el último año, frente a la gran empresa que presenta un 77,9%. Por su parte, la pequeña empresa iguala la proporción con aquella del nivel nacional (33,0%) y la mediana presenta un valor cercano al de la gran empresa (70,9%).

Es posible advertir la misma relación en los accidentes del trayecto y las enfermedades profesionales, aunque con menores magnitudes. A nivel nacional, en el 14,8% de las empresas ocurrieron accidentes de trayecto y en el 6,8%, enfermedades profesionales.

En la relación señalada entre tamaño de empresa y proporción de aquellas donde han ocurrido accidentes en el último año, previo a la aplicación de la encuesta, pueden estar interviniendo múltiples factores. Sin embargo, cabe mencionar que, por sí misma, esta relación no necesariamente implica que las grandes empresas presenten mayores riesgos. En este análisis es necesario tener en cuenta un hecho mucho más simple y evidente: mientras más trabajadores emplee una empresa, mayor será la probabilidad de que, en el transcurso de un año, al menos uno sufra algún accidente del trabajo o de trayecto, o desarrolle una enfermedad profesional.

Gráfico 104

Proporción de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

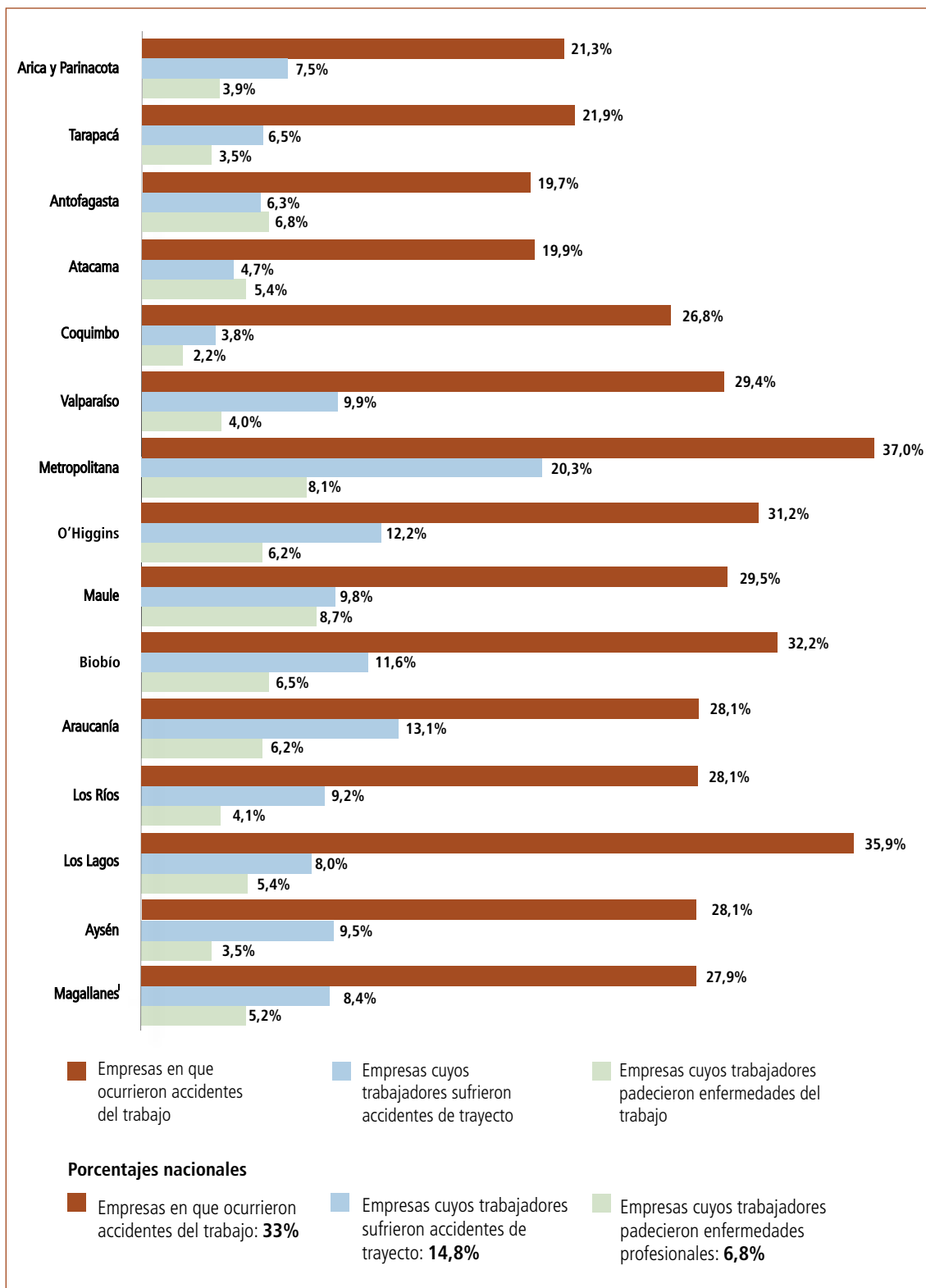
El gráfico siguiente muestra, según región, que la mayor proporción de empresas con accidentes del trabajo y de trayecto está en la Metropolitana (37% y 20,3%, en cada caso), la más poblada y la que concentra mayor diversidad de actividades económicas.

Con una alta proporción de empresas considerando ambos tipos de accidentes, le siguen las regiones de Los Lagos (35,9% y 8%), Biobío (32,2% y 11,6%), O'Higgins (31,20% y 12,2%) y la Araucanía (28,1% y 13,1%).

En el caso de las enfermedades profesionales, es en las regiones del Maule y Metropolitana donde aparecen en mayor proporción (8,7% y 8,1%, respectivamente).

Gráfico 105

Proporción (%) de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según región

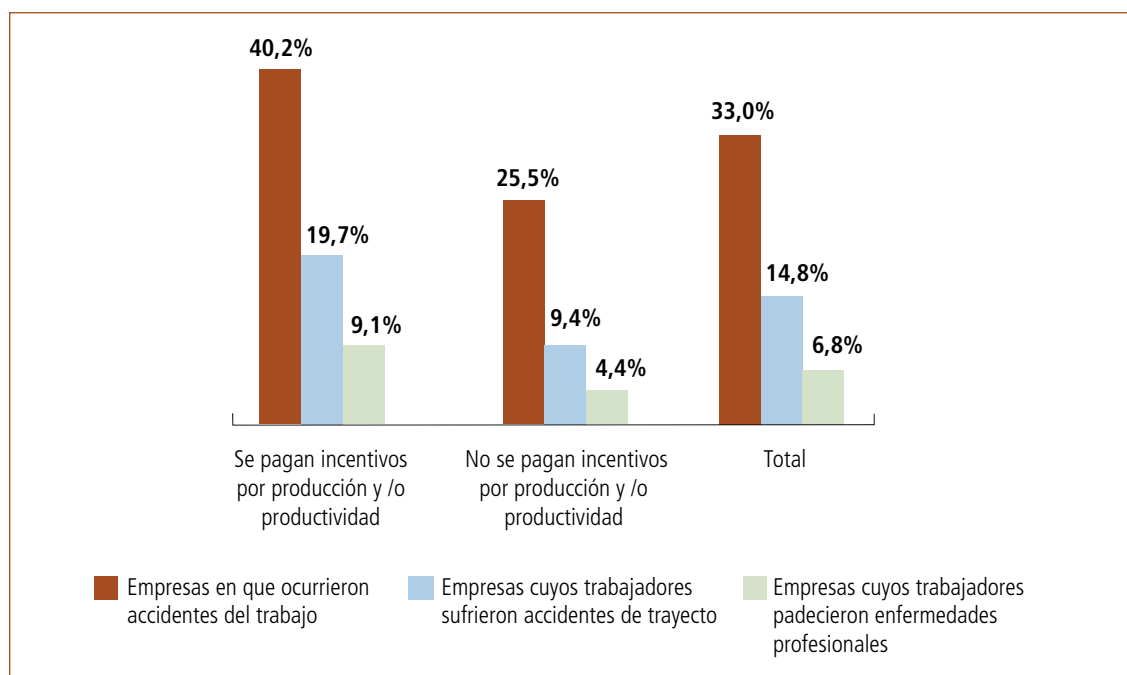


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los accidentes del trabajo pueden tener su origen en diversas causas: entre ellas, la fatiga del trabajador, el desgaste de determinados mecanismos corporales, e incluso la forma en que el trabajo es remunerado. En efecto, respecto de esta última posible causa, los datos indican que existe una relación positiva entre la existencia de incentivos a la producción y la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 106

Proporción (%) de empresas en que ocurrieron accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según pago de incentivos por producción y/o productividad



Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La Encla 2011 midió el estado de la prevención de riesgos, para lo cual consultó a empleadores y trabajadores acerca de la existencia y funcionamiento de los distintos instrumentos, con el objeto de obtener información sobre el comportamiento de las empresas en relación a esta materia.

La ley establece una serie de instrumentos de prevención de riesgos cuya existencia es obligatoria en las empresas, dependiendo de su tamaño. Aunque los datos muestran que la sola existencia de estos instrumentos no asegura una mejor prevención -sino su buen funcionamiento es lo que permite disminuir la accidentabilidad- su presencia en la gran empresa podría contribuir a mejorar la prevención de accidentes, ya que debe implementarlos todos, a diferencia de la pequeña empresa que solo está obligada a tener algunos de ellos.

10.2.1. Existencia de instrumentos de prevención de riesgos en las empresas

La Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sus diferentes decretos⁵⁴ regulan en Chile la prevención de los riesgos laborales. En dichos cuerpos normativos están definidos los instrumentos de prevención de riesgos (IPR) fundamentales para la gestión de la seguridad y salud laboral y que constituyen verdaderas guías y orientaciones para los empleadores y trabajadores. Su buen uso permite controlar y disminuir la accidentabilidad, así como la aparición de enfermedades profesionales.

De carácter obligatorio para todas las empresas, la existencia de IPR está relacionada con el número de trabajadores que posean, porque a mayor cantidad de trabajadores, aumentan los tipos de instrumentos que deben tener las empresas.

Cuadro 167

Obligatoriedad del IPR en la empresa, por número mínimo de trabajadores

Instrumento de prevención de riesgos	Número mínimo de trabajadores para su existencia
Deber de Informar o Derecho a Saber	Desde 1 trabajador
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Desde 1 trabajador
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	Desde 10 trabajadores
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Más de 25 trabajadores
Departamento de Prevención de Riesgos	Más de 100 trabajadores

La existencia de estos instrumentos contemplados por la ley es el primer paso que las empresas deben dar para proteger la salud de sus trabajadores. Sin embargo, tal como muestra el gráfico siguiente, no todas cumplen con esta obligación legal. En efecto, en un número importante de unidades productivas no existe una cultura de prevención de riesgos laborales suficientemente desarrollada.

El IPR que tiene mayor presencia es el Deber de Informar (o Derecho a Saber). Prácticamente la totalidad de las empresas entrega algún tipo de información sobre la existencia y prevención de riesgos aunque, como indicará este capítulo más adelante, esto no significa que dicha información sea entregada en todas las situaciones en las que sería pertinente hacerlo.

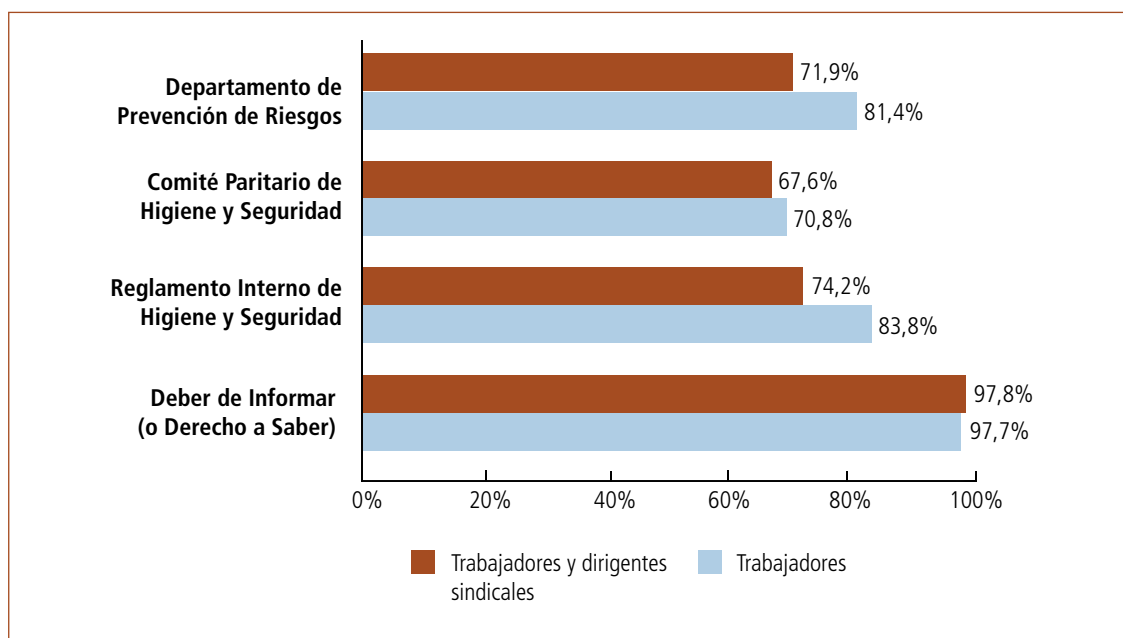
Llama la atención el alto porcentaje de empresas que, debiendo contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, carece de él. Su ausencia significa un impacto negativo en la capacitación de los trabajadores y en el estudio de los accidentes y sus causas, lo que por cierto no contribuye a la prevención de accidentes y a mejorar la seguridad en la empresa.

⁵⁴ Decreto Supremo N° 40 y N° 54, ambos de 1969, Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

Por último, cabe señalar que para tres de los cuatro instrumentos sobre los que consultó la Encla, sus porcentajes de existencia -desprendidas de las respuestas de los trabajadores- son menores que aquellas que surgen de lo que indican los empleadores. Es muy posible que ello se deba, en parte, a un desconocimiento por parte de los trabajadores, lo cual daría cuenta de una deficiencia importante en la gestión de la seguridad y la salud en las empresas.

Gráfico 107

Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento (1) (2)



(1) En los casos del Deber de Informar y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las proporciones están calculadas sobre todas las empresas. En el caso del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sobre las empresas de más de 25 trabajadores; y para el Departamento de Prevención de Riesgos, sobre las empresas de más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

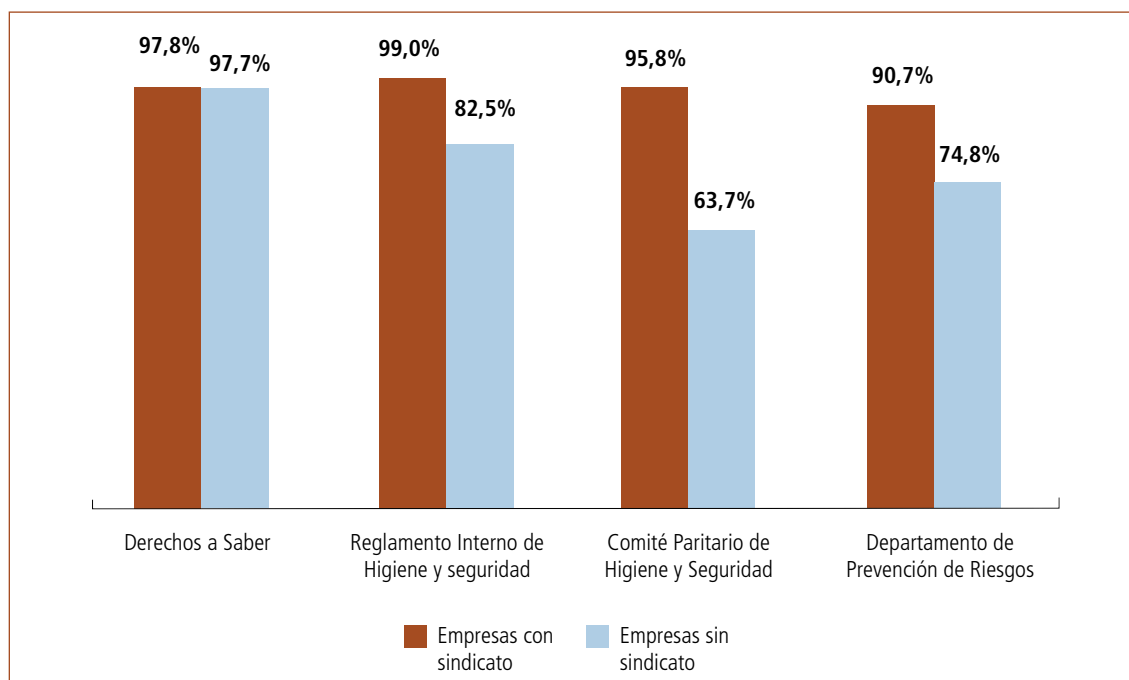
Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

En relación a la Encla 2008, las empresas han mejorado el cumplimiento con respecto a la obligación de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. La proporción de empresas con este instrumento era entonces del 74,5%, mientras que ahora las cifras muestran un 83,8%. Respecto a la existencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de Departamento de Prevención de Riesgos las diferencias son más pequeñas -de 68,3% a 70,8% en el caso del primero y de 80,2% a 81,4% en el segundo-, por lo que, más que hablar de aumento, es posible decir que los niveles de cumplimiento respecto a estos instrumentos, entre los años 2008 y 2011, se mantienen.

Un aspecto interesante de destacar es que la existencia de sindicatos en las empresas, independientemente de su tamaño, estaría favoreciendo la existencia de los IPR, tal como lo muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 108

Distribución (%) de empresas según existencia de instrumentos de prevención de riesgos y existencia de sindicato (1) (2)



(1) En los casos del Deber de Informar y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las proporciones están calculadas sobre todas las empresas. En el del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sobre las empresas de más de 25 trabajadores y para el Departamento de Prevención de Riesgos sobre aquellas de más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2.2. Deber de Informar o Derecho a Saber

Todos los empleadores deben cumplir esta obligación entregando al trabajador, al momento de ingresar a la empresa, la información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas de prevención y la forma de realizar el trabajo de modo de no exponerse a los factores de riesgo allí presentes.

Cada vez que un trabajador es cambiado de puesto, utiliza nuevos equipos y herramientas o realiza una tarea diferente a la que desarrollaba, debe ser informado por el empleador acerca de cómo realizar el trabajo en forma segura⁵⁵.

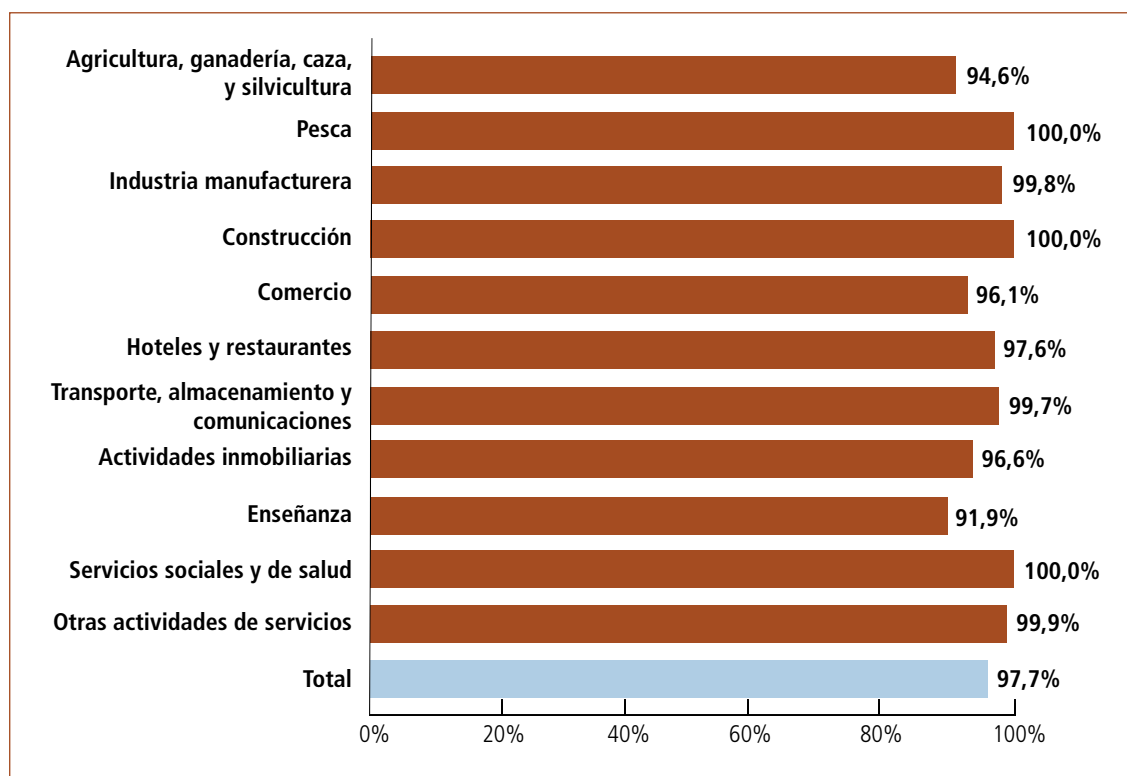
⁵⁵ El artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, sobre prevención de riesgos profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Deben informar especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que son utilizados en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos; acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben ser adoptadas para evitar tales riesgos.

A la pregunta de la Encla 2011 sobre la existencia de este instrumento de prevención de riesgos de carácter obligatorio, las respuestas de empleadores y trabajadores son afirmativas en un 97,7% y 97,8%, respectivamente. Cabe señalar que para efectos de este indicador, es considerado que la empresa cumple con este deber si informa sobre los riesgos existentes y su prevención en alguna de las situaciones planteadas (ver Gráfico 110).

Evidentemente, con tan altos porcentajes de cumplimiento no aparecen mayores diferencias entre las distintas ramas de actividad económica. En el gráfico a continuación, construido a partir de la información proporcionada por los empleadores, podemos ver que en tres ramas la proporción de empresas que informa llega al 100% y en otras siete supera el 96%. Solo dos ramas bajan del 95% de cumplimiento: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 94,6% y Enseñanza con un 91,9%.

Gráfico 109

Proporción de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según rama de actividad económica (1)



(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La misma escasa variabilidad entre las distintas ramas de actividad económica es visible en las proporciones de empresas que cumplen con el Deber de Informar, según tamaño de empresa.

Cuadro 168

Cantidad y proporción (%) de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Número empresas	Proporción de empresas	Número empresas	Proporción de empresas
Microempresa	24.611	97,2%	24.671	98,5%
Pequeña empresa	37.147	97,6%	36.363	97,2%
Mediana empresa	8.979	99,0%	8.688	98,2%
Gran empresa	4.197	99,8%	3.836	97,7%
Total	74.934	97,7%	73.558	97,8%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Para saber si esta práctica presta alguna utilidad a los trabajadores, la encuesta consultó acerca de la oportunidad en que es llevado a cabo el cumplimiento de este deber (o el ejercicio del derecho por parte del trabajador) y los mecanismos utilizados para ello.

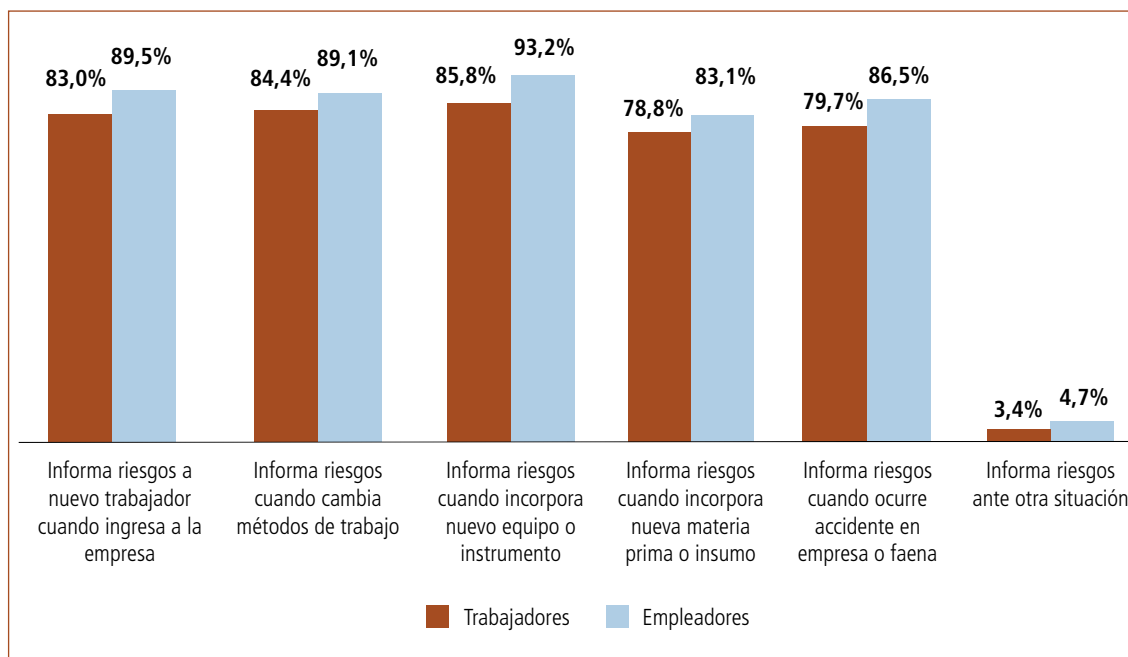
A pesar de que casi la totalidad de las empresas informa, en una u otra situación, sobre los riesgos existentes y su prevención, al analizar por separado cada una de las situaciones u oportunidades en que a las empresas les correspondería informar de los riesgos, es posible ver que no existe un cumplimiento total aunque, de todos modos, se mantienen proporciones mayoritarias de empresas que informan.

El gráfico siguiente muestra que, para todas las situaciones, los empleadores señalan ejercer el Deber de Informar en una proporción de empresas mayor a la que indican los trabajadores. No obstante, la información proporcionada por trabajadores y empleadores coincide al identificar las situaciones u oportunidades de menor y mayor cumplimiento. De este modo, el mayor cumplimiento del Deber de Informar (o Derecho a Saber) ocurre cuando es incorporado un nuevo equipo o instrumento: según los trabajadores, se informa sobre estos riesgos en el 85,8% de las empresas y, según los empleadores, esto ocurre en el 93,2%.

El menor cumplimiento -obviando la alternativa de respuesta '*otra situación*'- existe cuando al proceso productivo es integrada una nueva materia prima o insumo. Según los trabajadores, las empresas informan por este motivo en el 78,8% de ellas y, según los empleadores, lo hace el 83,1% de las unidades productivas.

Gráfico 110

Proporción (%) de empresas según oportunidad o situación en la que se ejerce el Deber de Informar



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Respecto del mecanismo que emplean las empresas para dar a conocer la información acerca de los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su prevención es, en la mayoría de los casos, la charla breve, en todos los momentos evaluados (ingreso a la empresa, cuando hay cambios de equipos, métodos de trabajo, y otros).

Cuadro 169

Proporción (%) de empresas según acción y mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar

Trabajadores declaran			Acción que desarrolla la empresa	Empleadores declaran		
Mecanismo				Mecanismo		
Charla breve	Curso de capacitación	Otra manera		Charla breve	Curso de capacitación	Otra manera
87,0	8,8	8,2	Informa riesgos a nuevo trabajador cuando ingresa a la empresa	78,7	10,5	15,7
86,4	8,4	8,4	Informa riesgos cuando cambia métodos de trabajo	84,3	9,3	9,4
81,2	16,4	4,5	Informa riesgos cuando incorpora nuevo equipo o instrumento	77,2	20,8	4,4
90,6	6,9	3,8	Informa riesgos cuando incorpora nueva materia prima o insumo	84,0	13,0	4,6
86,2	4,2	10,6	Informa riesgos cuando ocurre accidente en empresa o faena	80,3	7,1	13,0
60,5	19,8	16,0	Informa riesgos ante otra situación	68,4	5,8	30,3

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

El tamaño incide en cómo dan cumplimiento al Deber de Informar (o Derecho a Saber): según empleadores y trabajadores, a medida que aumenta el tamaño de las unidades productivas, la charla breve va perdiendo importancia y es potenciada la capacitación y otras formas de entregar la información de seguridad.

Cuadro 170

Proporción (%) de empresas según mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar sobre los riesgos cuando ingresa un nuevo trabajador a la empresa, según tamaño

Tamaño de empresa	Charla breve		Curso de capacitación		Otra manera de informar	
	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador
Microempresa	90,5	78,7	6,7	6,8	6,2	18,1
Pequeña empresa	88,2	82,6	7,1	8,9	8,4	13,4
Mediana empresa	84,3	74,5	10,5	16,3	12,0	16,8
Gran empresa	58,6	55,5	35,1	32,9	11,4	18,5
Total	87,0	78,7	8,8	10,5	8,2	15,7

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.3. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS)

Toda empresa, establecimiento, faena o unidad está obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, pudiendo incluso consultar la aplicación de multas.

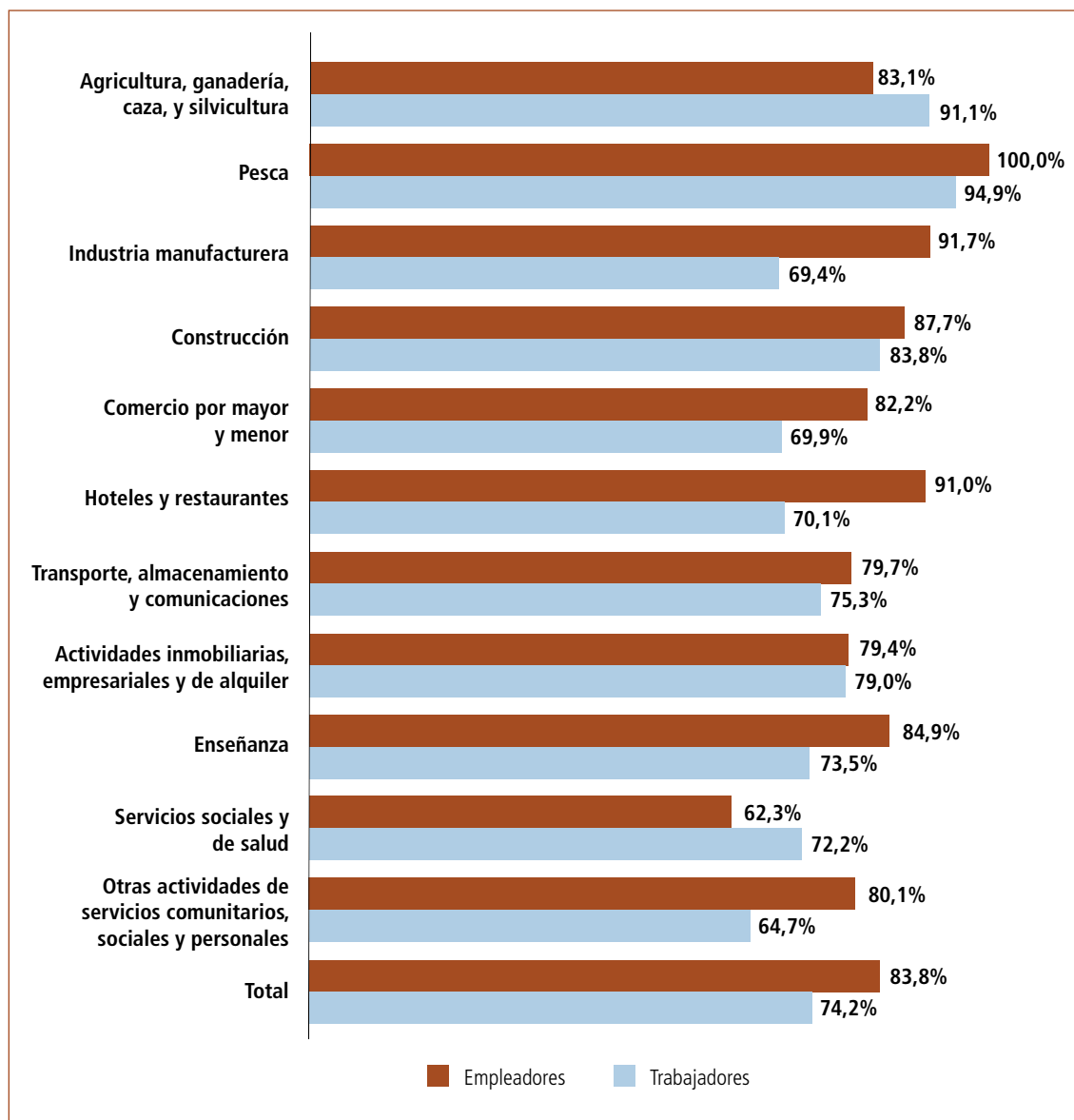
La información entregada por los empleadores refleja que, del total de empresas, 66.843 (83,8%) cuentan con uno. Por su parte, los trabajadores responden afirmativamente en un 74,2%, correspondiendo a 59.146 empresas.

Según los empleadores, este instrumento no existe en todas las empresas. Solamente en la rama de Pesca el cumplimiento es del 100% para esta obligación legal, mientras que el sector con la menor proporción corresponde a Servicios Sociales y de Salud (62,3%).

Los trabajadores coinciden con los empleadores en señalar a la Pesca como la rama con mayor cumplimiento con un 94,9%. Sin embargo, en el caso de Servicios Sociales y de Salud, que los empleadores consignan como aquella con el menor cumplimiento, la proporción de empresas con RIHS que se desprende de las respuestas de los trabajadores alcanza a un 72,2%, porcentaje superior al de otras cuatro ramas. En este sentido, el menor cumplimiento, según los trabajadores, existe en el sector de Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 64,7%.

Gráfico 111

Proporción (%) de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica (1)



(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

De acuerdo a las cifras del cuadro siguiente, según los empleadores hay diferencias en la existencia del RIHS dependiendo del tamaño de la empresa: su presencia aumenta a medida que crece el tamaño de estas, alcanzando en la gran empresa el 100%. La mediana empresa arroja un porcentaje muy similar, con un 98,7%, mientras que la pequeña y la microempresa acusan una baja mayor con 83,4% y 77,5%, respectivamente.

Por su parte, los trabajadores confirman lo declarado por los empleadores en el sentido de que la existencia del RIHS aumenta a medida en que crece el tamaño de la empresa, aunque lo hacen en menor proporción.

Cuadro 171

Cantidad y proporción de empresas en que existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Número de empresas con RIHS	Proporción de empresas con RIHS	Número de empresas con RIHS	Proporción de empresas con RIHS
Microempresa	22.410	77,5%	20.350	70,3%
Pequeña empresa	31.461	83,4%	26.644	70,7%
Mediana empresa	8.813	98,7%	8.180	91,6%
Gran empresa	4.159	100%	3.972	95,5%
Total	66.843	83,8%	59.146	74,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

La Encla 2011 indagó acerca del contenido del RIHS y la entrega de este a cada trabajador. Los datos obtenidos muestran ciertas diferencias en estos aspectos, dependiendo de si responden los empleadores o los trabajadores. Es así, que frente a la pregunta de si la empresa entrega el reglamento, los empleadores indican que lo hacen en el 92,2% de las empresas que cuentan con este instrumento (llegando a 4.824.419 trabajadores) mientras que los trabajadores dicen que esto ocurre solo en el 83,8% de las empresas (alcanzando a 4.446.720 trabajadores).

También aparecen variaciones en las respuestas a la pregunta que buscaba saber si los reglamentos contienen información sobre los riesgos: los empleadores responden afirmativamente en el 91,5% de las veces y los trabajadores lo hacen en menor medida (84,4%). El cumplimiento de estos aspectos mejora a medida que aumenta el tamaño de las empresas, aunque permanecen las diferencias entre las respuestas de empleadores y trabajadores.

Cuadro 172

Funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad,
según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	RIHS contiene información de riesgos		Se entrega copia del RIHS a cada trabajador	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Microempresa	89,7%	77,4%	86,1%	77,2%
Pequeña empresa	91,8%	88,5%	93,9%	85,4%
Mediana empresa	93,5%	86,4%	98,2%	92,2%
Gran empresa	95,0%	88,6%	99,2%	90,1%
Total	91,5%	84,4%	92,2%	83,8%

(1) Sobre el total de empresas con RIHS

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.4. Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)

Este comité es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Debe existir en toda industria o faena en que laboren más de 25 trabajadores y tiene que estar integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. Una de sus funciones principales es investigar los accidentes para determinar sus causas, con el objeto de evitar la repetición de estos eventos.

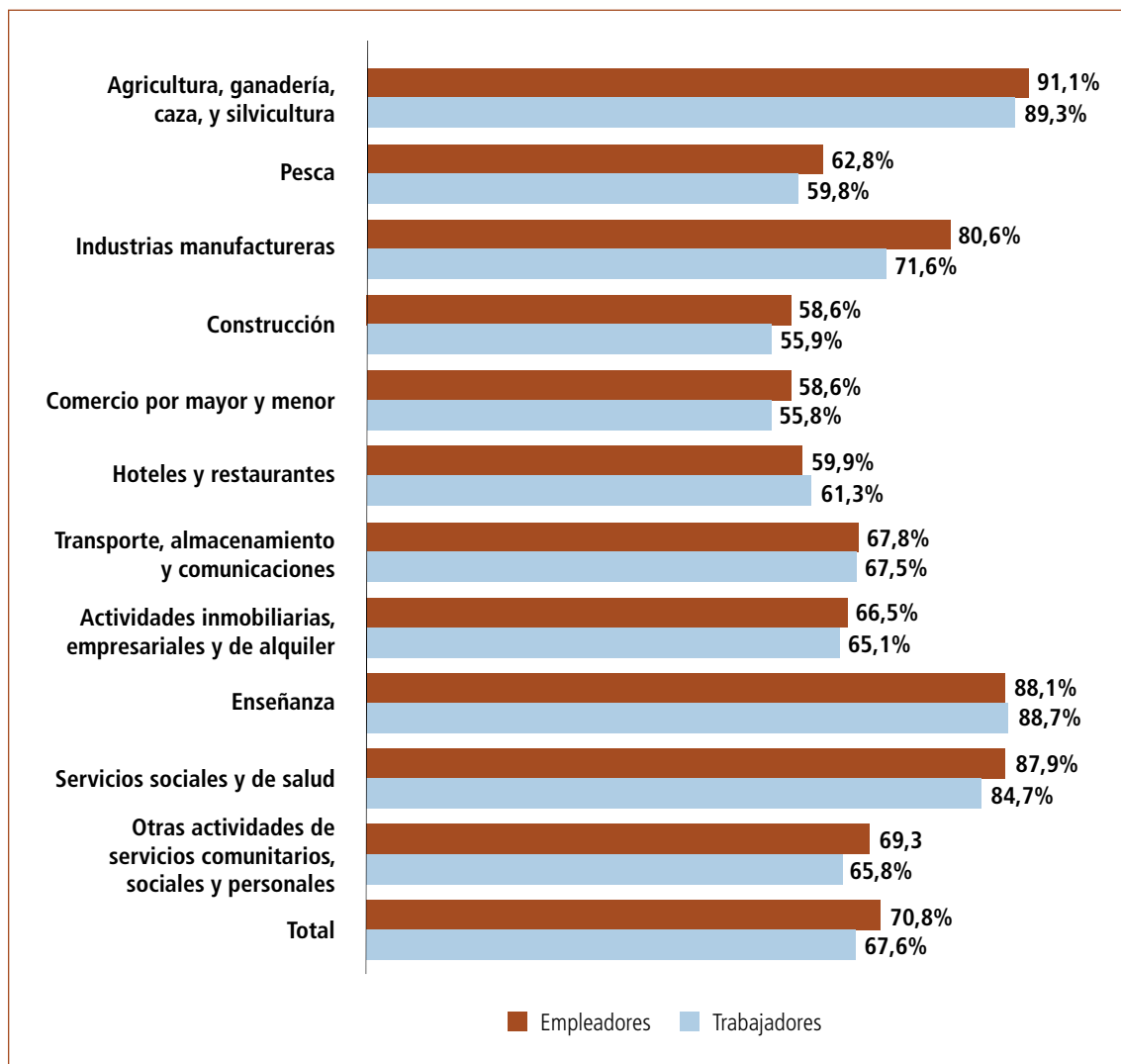
La Encla consultó acerca de la existencia y funcionamiento de este comité en dichas empresas. En relación a su existencia, en aquellas con más de 25 trabajadores, los empleadores responden afirmativamente en un 70,8%, que corresponde a 17.238 empresas. Sin embargo, la respuesta de los trabajadores a la misma pregunta entrega solo un 67,6% de respuestas afirmativas, equivalente a 16.459 empresas.

Considerando la rama de actividad económica y las empresas con obligación de tener comité, y según los empleadores, las empresas que pertenecen a Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (91,1%), así como a Enseñanza (88,1%), y Servicios Sociales y de Salud (87,9%), son las que cuentan en mayor medida con este instrumento de prevención; resultado coincidente con aquel que se desprende de las respuestas de los trabajadores y dirigentes sindicales quienes, para estos sectores, indican la existencia del comité en el 89,3%, 88,7% y 84,7% de las empresas, respectivamente.

Por el contrario, entre las ramas que tienen el menor porcentaje de cumplimiento con esta obligación figuran, según los empleadores, Comercio al por Mayor y Menor y Construcción, ambos con un 58,6% y el rubro de Hotelería y Restaurantes con un 59,9%. También los trabajadores ubican estas ramas en los dos primeros lugares de menor cumplimiento, con 55,8% y 55,9%, respectivamente. En relación al tercer lugar, si bien el porcentaje del sector de Hoteles y Restaurantes (61,3%) es muy cercano al indicado por los empleadores, los trabajadores ubican en ese nivel a la rama de Pesca con una proporción de 59,8%.

Gráfico 112

Proporción (%) de empresas con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica (1 y 2)



(1) Sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Tomando en cuenta únicamente a las empresas de más de 25 trabajadores que deben constituir este comité es posible constatar que, a medida que aumenta el tamaño de las empresas, crece también la existencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, siendo esta presencia mayor en la gran empresa.

Cuadro 173

Cantidad y proporción de empresas en las que existe Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad empresas con CPHS	Proporción de empresas con CPHS	Cantidad empresas con CPHS	Proporción de empresas con CPHS
Pequeña empresa	6.418	57,0%	6.032	53,5%
Mediana empresa	7.075	79,2%	6.745	75,5%
Gran empresa	3.745	90,0%	3.682	88,7%
Total	17.238	70,8%	16.459	67,6%

(1) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

A fin de conocer la aplicación práctica de este instrumento de prevención, la Encla indagó en las acciones del comité sobre la realización de actividades de capacitación en seguridad y a la investigación de accidentes que ocurren tanto en la empresa como en el trayecto entre el hogar y el lugar de trabajo.

Los resultados, desplegados en el cuadro siguiente, muestran, por un lado, que el cumplimiento de estos aspectos mejora a medida que aumenta el tamaño de las empresas, y por otro, que existen diferencias en la opinión de empleadores y trabajadores.

Cuadro 174

Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa (2)	CPHS ha realizado capacitación en seguridad		CPHS ha realizado investigación de accidentes	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Pequeña empresa	65,1%	52,9%	59,9%	66,3%
Mediana empresa	74,6%	62,0%	82,7%	78,3%
Gran empresa	84,7%	64,0%	94,4%	81,2%
Total	73,3%	59,2%	76,9%	74,7%

(1) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

(2) No aparecen datos para la microempresa por tratarse de un tramo que, dada la cantidad de trabajadores de sus empresas (cinco a nueve en la Encla) está eximido de la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.5. Departamento de Prevención de Riesgos (DPR)

Son aquellas dependencias que están a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupan a más de 100 trabajadores debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en prevención. La organización de este departamento depende del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero debe contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica⁵⁶.

Las empresas que reúnen los requisitos en términos de cantidad de trabajadores para conformar este departamento son 7.159, correspondientes al 9% del total de empresas de cinco o más trabajadores.

Según la información entregada por los empleadores, el 81,4% de estas empresas -que involucra a 5.825- tienen constituido el DPR. Sin embargo, los trabajadores responden que tiene ese departamento solo un 71,9% de las empresas en que ellos laboran.

En el sector de Pesca, las respuestas de empleadores y trabajadores coinciden al señalar que en el 98% de las empresas con más de 100 trabajadores existe DPR, siendo así la rama con mayor cumplimiento. En las restantes, las respuestas de unos y otros difieren.

Salvo en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, las proporciones de empresas donde los trabajadores afirman que este instrumento existe en la unidad donde ellos laboran es menor a las proporciones que se desprenden de las respuestas de los empleadores.

En este sentido, debido a estas diferencias, no es posible determinar con la misma claridad la rama con menor cumplimiento. Mientras las respuestas de los empleadores indican que es Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 54,0%, según los trabajadores es Enseñanza con un 24,5%.

⁵⁶ Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2494 de 14 de junio de 1983.

Gráfico 113

Proporción (%) de empresas (1) con Departamento de Prevención de Riesgos, según rama de actividad económica (2) (3)



(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

(3) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

A medida que aumenta el tamaño de las empresas, la existencia de este departamento crece, siendo significativamente mayor en la gran empresa.

Cuadro 175

Cantidad y proporción de empresas en las que existe Departamento de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresa (1)(2)

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad empresas con DPR	Proporción de empresas con DPR	Cantidad empresas con DPR	Proporción de empresas con DPR
Mediana empresa	2.330	77,7%	2.044	68,1%
Gran empresa	3.495	84,0%	3.093	74,6%
Total	5.825	81,4%	5.137	71,9%

(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Las empresas según tamaño tienen diferencias en cuanto al funcionamiento de este instrumento. Las respuestas son casi coincidentes entre empleadores y trabajadores para referirse a la presencia de un experto a cargo del DPR.

Sin embargo, en relación a si el DPR ha realizado capacitación e introducido mejoras en higiene y seguridad, los trabajadores entregan respuestas afirmativas en proporciones significativamente menores para ambos aspectos, especialmente en la gran empresa. Lo anterior indica que los empleadores consultados consideran mejor el funcionamiento del DPR que los trabajadores.

El DPR tiene varias funciones, entre ellas capacitar a los trabajadores en materias de prevención de riesgos y, a la vez, asesorar al empleador y al Comité Paritario en diversas medidas tendientes a disminuir los accidentes y enfermedades profesionales. La encuesta consultó sobre estos aspectos tanto a empleadores como a trabajadores, y los datos muestran que la información entregada por los trabajadores difiere significativamente de los datos entregados por los empleadores, siendo estos últimos quienes indican en mayor medida su cumplimiento.

Cuadro 176

Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos,
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)(2)	DPR ha realizado capacitación en seguridad		DPR ha introducido mejoras en Higiene y Seguridad		DPR está a cargo de un experto	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Mediana empresa	97%	83,2%	92,1%	82,4%	99,1%	99,5%
Gran empresa	96,9%	74,8%	95,1%	66,1%	94,9%	95,6%
Total	97%	78,1%	93,9%	72,6%	96,6%	97,1%

(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.6. Gestión de Prevención de Riesgos en empresas que trabajan con contratistas

Para las empresas que trabajan con contratistas existen otras exigencias legales en relación a la gestión de la prevención de los riesgos en las faenas. La ley exige la existencia de un Reglamento Especial para Contratistas, Comité Paritario de Faena, Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Del 19,2% de las empresas que declaran haber trabajado con empresas contratistas, solo el 54,6% posee ese reglamento especial. En el caso de aquellas con más de 25 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa por más de 30 días, solo un poco más de la mitad (51,4%) ha constituido Comité Paritario de Faena; en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores en obra, faena o servicios, el 77,4% ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud; y en las de más de 100 trabajadores en obra, faena o servicios, menos de la mitad de ellas (45,1%) tiene Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Cuadro 177

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos de faena en empresas que trabajan con empresas contratistas

Proporción de empresas que cuentan con reglamento especial para contratistas y subcontratistas	54,6%
Proporción de empresas con más de 25 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen constituido el Comité Paritario de Faena	51,4%
Proporción de empresas con más de 50 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud	77,4%
Proporción de empresas con más de 50 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen constituido el Departamento de Prevención de Riesgos de faena	45,1%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2.7. Acciones de prevención de riesgos en la empresa

Con el objeto de conocer cómo la empresa gestiona la prevención de riesgos, trabajadores y empleadores fueron consultados sobre si, en el último mes anterior a la aplicación de la encuesta, fueron realizadas acciones orientadas a prevenir los riesgos, tales como capacitación, entrega de elementos de protección personal, revisión de maquinarias, entre otros aspectos.

Las acciones de prevención de riesgos que mayormente realizan las empresas, según respuesta de ambas partes, son las relacionadas con la revisión y mantención de maquinarias y equipos, luego la instrucción en el uso de implementos de seguridad -como fajas, audífonos, máscaras, entre otros- y la capacitación de trabajadores. En este sentido, aparece aquí un mayor acercamiento entre las respuestas de empleadores y trabajadores.

Las cifras del cuadro siguiente indican que la proporción de empresas que había realizado alguna acción de prevención de riesgos, en el mes previo a la consulta, es baja, considerando que respecto de cuatro de las cinco acciones propuestas, no supera el 50%. Esto es especialmente claro en el caso de aquellas acciones dirigidas a prevenir importantes problemas de salud como son los trastornos de tipo musculoesqueléticos y los problemas de salud mental donde, según declaran los empleadores, las proporciones de empresas que habían actuado en el último mes para prevenirlos alcanzan solo a un 21,7% y 8,9%, respectivamente.

En el caso de la prevención de lesiones musculoesqueléticas y posturales, la escasa proliferación de acciones de prevención por parte de las empresas es corroborada por los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (Enets 2009-2010), que indican que el 98,1% de los hombres asalariados y el 96,6% de las mujeres de la misma categoría ocupacional señalan estar expuestos ya sea *'toda la jornada'*, *'la mitad de la jornada'* u *'ocasionalmente'* a riesgos ergonómicos⁵⁷.

⁵⁷ Informe Interinstitucional Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (Enets 2009-2010); Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral; p.92. Disponible en www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99630.html

Por otro lado, de acuerdo a la misma encuesta, el 34,6% de los hombres y el 46,6% de las mujeres perciben una insuficiente preocupación de la empresa por la salud y seguridad de los trabajadores⁵⁸.

Cuadro 178a

Cantidad y proporción de empresas que realizaron acciones de prevención de riesgos en el mes previo a la aplicación de la encuesta, según tipo de acción realizada (1)

Acciones que realizó la empresa durante último mes	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución
Capacitación a los trabajadores en seguridad	26.934	34,9%	26.009	34,0%
Instrucción en uso de implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras)	31.573	47,5%	31.365	47,2%
Prevención de lesiones musculoesqueléticas y posturales	16.294	21,7%	14.680	19,3%
Prevención del estrés, depresión o angustia en el trabajo	6.805	8,9%	5.404	7,0%
Revisión y mantenimiento de máquinas y equipos	44.149	61,4%	41.836	56,8%

(1) Proporciones calculadas sobre aquellas empresas que indican la aplicabilidad de las medidas en sus empresas

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

La Encla también preguntó a empleadores y trabajadores respecto a la inclusión de pausas de recuperación -diferentes a la colación- en la jornada diaria de trabajo. Aunque la consulta no fue realizada en el contexto de las preguntas sobre higiene y seguridad, estas pausas pueden ser consideradas una acción de prevención de riesgos, desde el momento en que permiten mitigar el efecto de ciertas causas de accidentes y enfermedades profesionales, como la fatiga del trabajador y el desgaste de determinados mecanismos corporales.

Según los empleadores, el 15,3% de las empresas establece este tipo de pausas en la jornada diaria de trabajo, mientras que según trabajadores y dirigentes sindicales, ello ocurre en el 20,2%.

Ahora bien, considerando exclusivamente a las empresas que tuvieron accidentes de trabajo en el último año previo a la aplicación de la encuesta, 21.221 de ellas no las incorporan y solo 4.760 empresas (18,3%) las realizan.

⁵⁸ Agrupadas las alternativas de respuesta 'algunas veces', 'rara vez' y 'nunca' ante la pregunta sobre la percepción de la preocupación de la empresa por la salud y seguridad de los trabajadores.

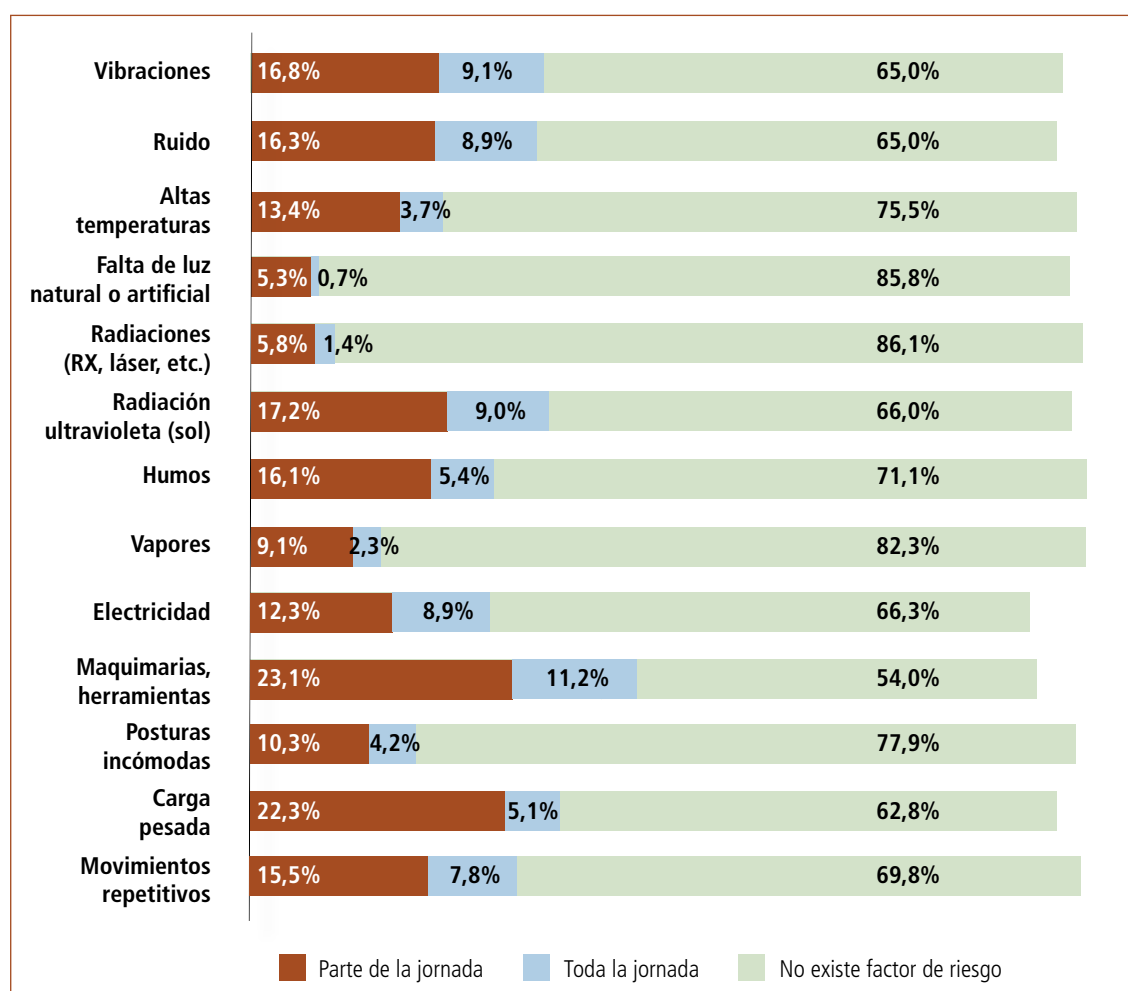
10.3. Exposición a factores de riesgos laborales

Son factores de riesgo todos aquellos elementos materiales o psicosociales presentes en los lugares de trabajo que, según sean manejados, pueden significar un peligro para la seguridad y salud del trabajador.

La Encla 2011 consultó sobre la exposición de los trabajadores a dichos elementos durante la jornada de trabajo. El análisis considera como trabajador expuesto tanto a aquel que lo está durante toda la jornada o solo parte de esta.

Gráfico 114

Distribución porcentual de empresas por tiempo de exposición de los trabajadores, según factor de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Cuadro 178b

Proporción de empresas que utilizan algún elemento de protección ante riesgos laborales, según factor de riesgo

Factor de riesgo	Utilizan algún elemento de protección
Vibraciones	88,7%
Ruido	68,6%
Altas temperaturas	65,1%
Falta de luz natural o artificial	63,2%
Radiaciones (RX, láser, etc.)	91,0%
Radiación ultravioleta (sol)	86,4%
Humos	67,1%
Vapores	77,8%
Electricidad	78,8%
Maquinarias, herramientas o equipos cortantes	85,4%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Según los trabajadores, la exposición por manipulación de maquinarias, herramientas o equipos cortantes es uno de los mayores riesgos para su seguridad y salud y está presente en 27.151 empresas. En este mismo sentido, los datos indican que el 14,6% de las empresas no utilizan los elementos de protección personal necesarios.

También fueron analizados aquellos riesgos denominados musculoesqueléticos⁵⁹, los que derivan de la realización de trabajos que exigen mantener posturas incómodas, levantar, trasladar o arrastrar carga pesada y realizar movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo⁶⁰. En este sentido, el factor de riesgo 'carga pesada' aparece con un porcentaje de 27,4%, ocupando el segundo lugar de incidencia. Estas lesiones tienen un gran impacto económico y social ya que requieren de tratamientos prolongados y conllevan numerosas recaídas y ausentismo, dificultando la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Cabe destacar que los factores de riesgo musculoesquelético son controlables, aplicando las medidas adecuadas en la organización de las tareas, como por ejemplo realizar pausas breves de descanso y ejercicios compensatorios, capacitar a los trabajadores en el uso adecuado de la fuerza física, contar con apoyo mecánico para la carga pesada, usar mobiliario ergonómico, entre numerosas otras opciones.

⁵⁹ El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (Niosh) de EEUU define los trastornos musculoesqueléticos como lesiones o trastornos de los músculos, nervios, tendones, articulaciones, cartílagos y discos vertebrales. Estos se manifiestan como esguinces, distensiones, desgarros; dolores de espalda, lesiones de espalda; síndrome del túnel carpiano; hernias y enfermedades y trastornos del sistema musculoesquelético y del tejido conjuntivo cuando el incidente o la exposición causante de la situación se debe a una reacción corporal (doblar o torcer el cuerpo, subir o escalar, arrastrarse o alcanzar objetos), a un esfuerzo excesivo o a un movimiento repetitivo.

⁶⁰ Estas lesiones están descritas en el Decreto N° 109 del año 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como "lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos) como artritis, sinovitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad".

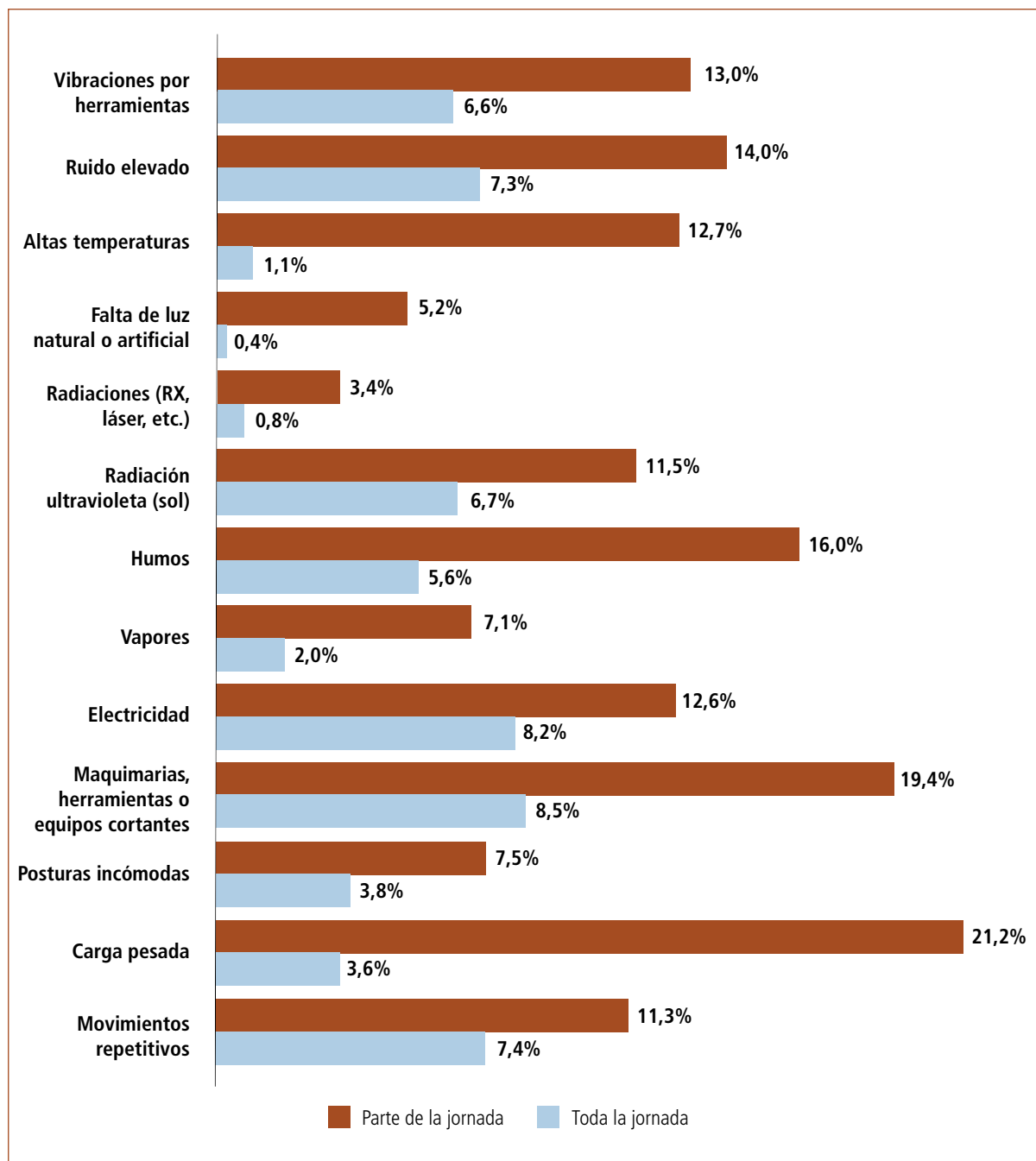
Otros riesgos que destacan por su presencia son la exposición a radiación ultravioleta, con un 26,2%, lo que afecta a los trabajadores de 20.817 empresas, agravándose en el 13,6% de ellas por la falta de protección necesaria. La exposición a vibraciones por herramientas o maquinarias está presente en 20.615 empresas, correspondiendo al 25,9%, y donde el 11,3% de ellas no entrega protección personal a sus trabajadores. Por su parte, la exposición a ruido elevado existe en 20.065 empresas que representan el 25,2%, y donde el 31,4% está desprotegido.

De acuerdo a las cifras de los gráficos siguientes, la presencia de factores de riesgos muestra diferencias importantes en los distintos tamaños de empresa. Si a cada factor de riesgo se suman los porcentajes que señalan que la exposición es durante *'toda la jornada'* y durante *'parte de la jornada'*, la mediana empresa ocupa el primer lugar en diez de los 13 riesgos, seguida de la gran empresa que ocupa el segundo lugar en ocho de los 13 riesgos. La pequeña empresa ocupa el tercer lugar en nueve de los 13 riesgos y finalmente, con la menor exposición en diez de los 13 riesgos, la microempresa.

Cabe señalar que al considerar exclusivamente la proporción de empresas en las que los trabajadores señalan que la exposición al riesgo es durante *'toda la jornada'*, el orden señalado en el párrafo anterior se modifica, pasando a ocupar el primer lugar en doce de los 13 riesgos la gran empresa.

Gráfico 115

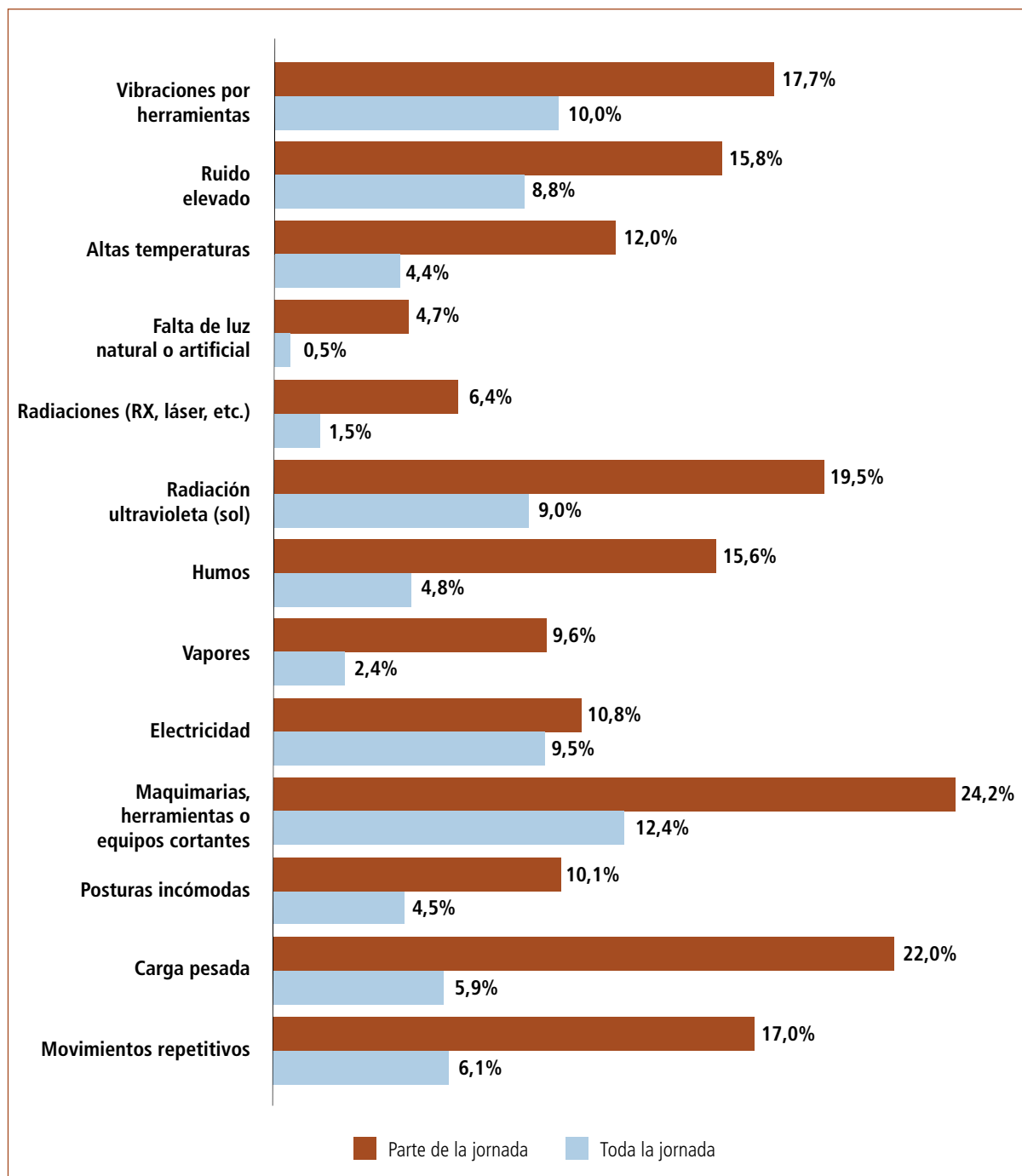
Cantidad y proporción de microempresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115b

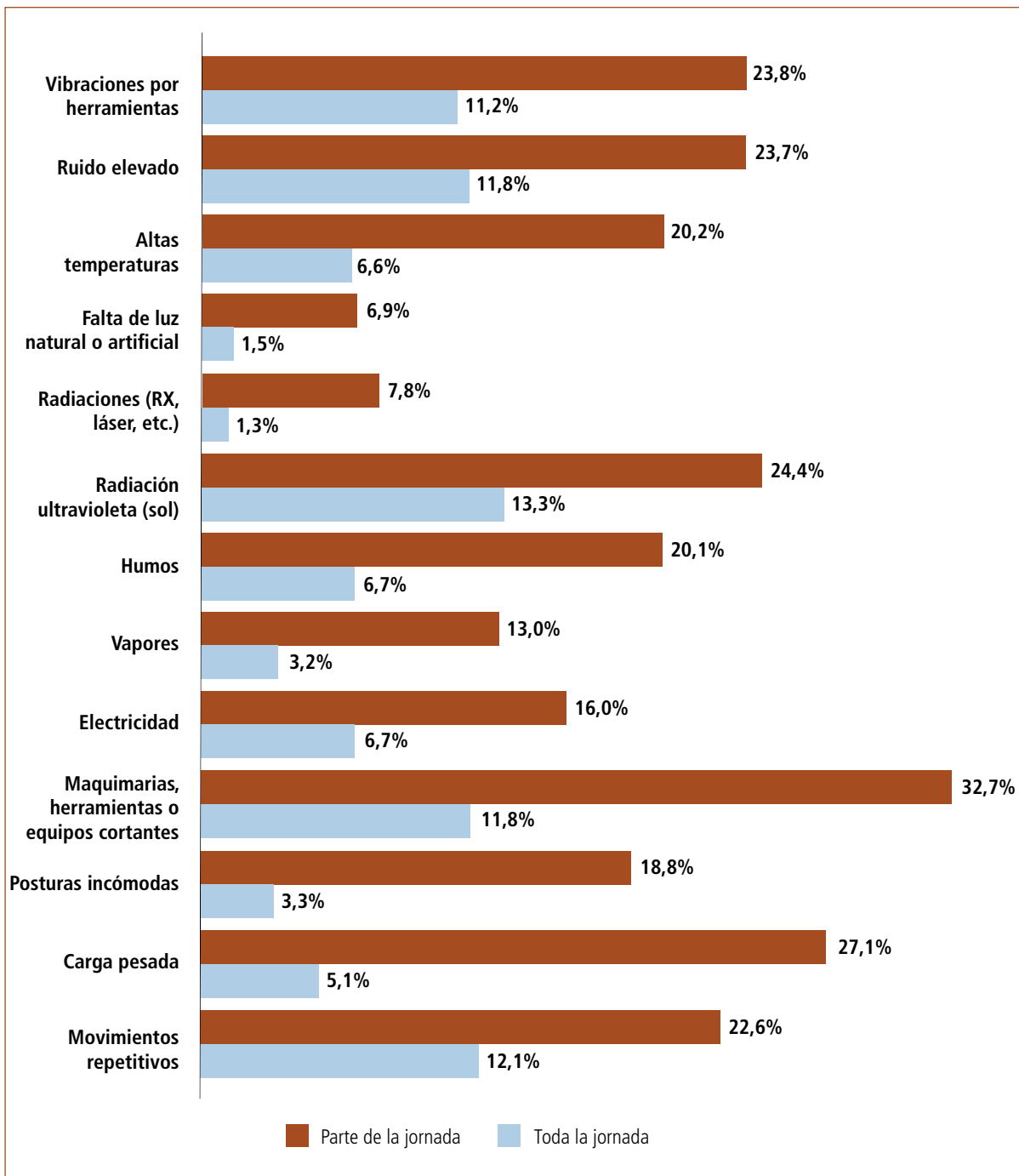
Cantidad y proporción de pequeñas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115c

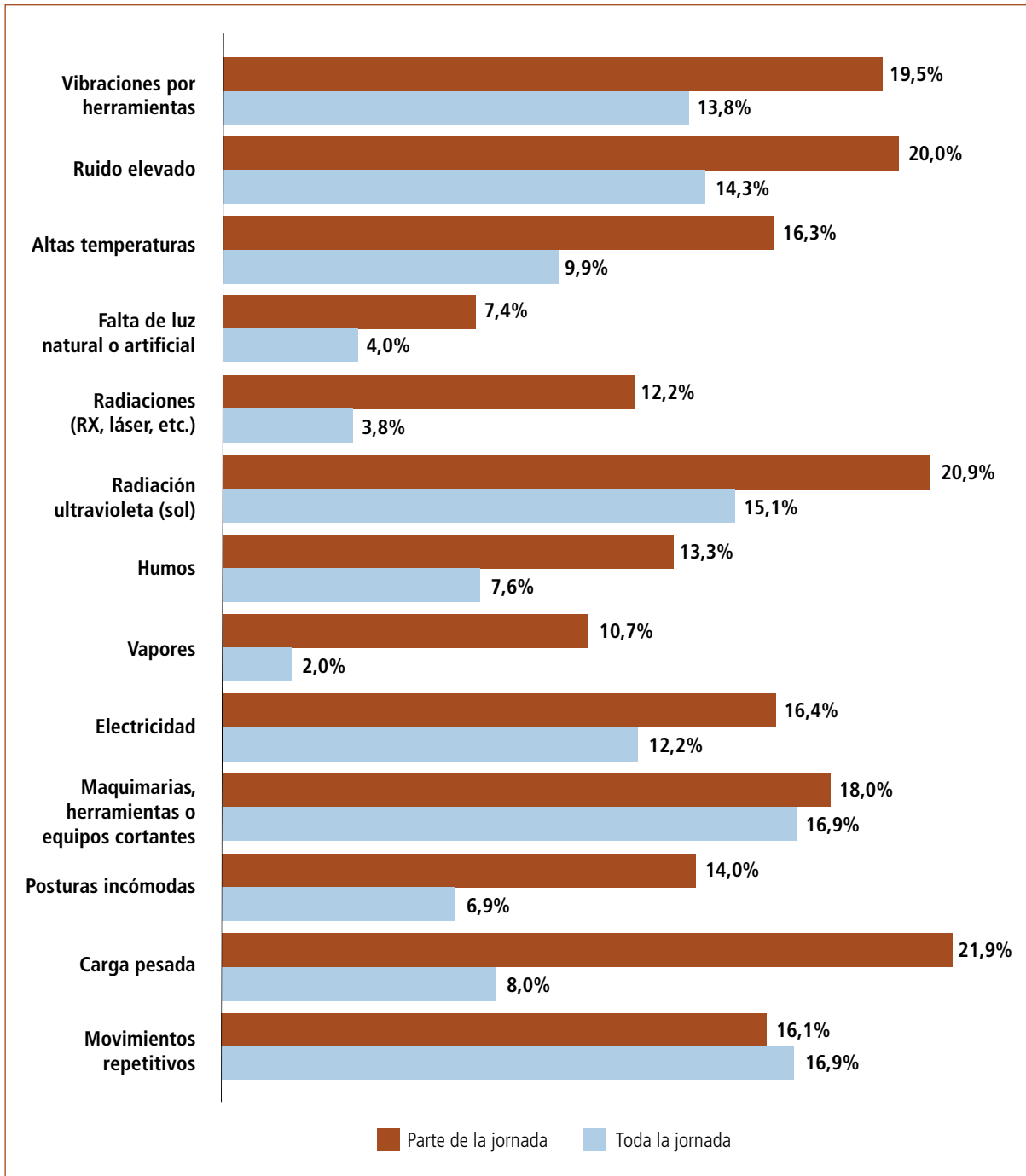
Cantidad y proporción de medianas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115d

Cantidad y proporción de grandes empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales



Existen claras diferencias entre las distintas ramas de actividad económica en relación a la exposición a riesgos. En primer lugar, en siete de las once ramas presentadas en los cuadros a continuación no existe exposición a los riesgos en más del 30% de las empresas o solo respecto a uno de los 13 riesgos señalados superan levemente dicho porcentaje. Las ramas en cuestión son Comercio; Hoteles y Restaurantes; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Enseñanza; Servicios Sociales y de Salud; y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

Por otro lado, en un marcado contraste, en los cuatro sectores de actividad económica restantes es posible apreciar una alta exposición de los trabajadores a riesgos. Así, en la rama de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura cuatro riesgos están presentes en más del 30% de las empresas, con especial notoriedad en el caso de la exposición a radiación ultravioleta (71,5%) y el uso de maquinarias y herramientas (50,2%).

En la rama de Pesca, ocho riesgos superan el referido porcentaje, destacando la exposición a la radiación ultravioleta (64,5%), a vibraciones (64,2%), y la realización de movimientos repetitivos (59%). En el sector de Industria Manufacturera, siete riesgos superan el 30% de empresas en que los trabajadores están expuestos, siendo los principales el uso de maquinarias y herramientas (61,2%), las vibraciones (55,1%) y el ruido (52,1%).

Finalmente, en Construcción, en seis riesgos aparecen proporciones por sobre el 30% de las empresas, con especial relevancia en el caso de la exposición a la radiación ultravioleta (56,8%) y el uso de maquinarias y herramientas (52,2%).

Estos altos porcentajes de empresas con exposición a riesgos en estos sectores se explican por las características que cobra el trabajo en ellos, el cual implica un elevado esfuerzo físico, el empleo de herramientas y maquinarias pesadas, manuales y eléctricas y, con excepción de la Industria Manufacturera, su desarrollo es, por lo general, a la intemperie.

Cuadro 179a

Proporción de empresas con trabajadores expuestos (1) a factores de riesgo, según rama de actividad económica (2)

	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Industria manufacturera	Construcción	Comercio al por mayor y menor
Vibraciones	31,7%	64,2%	55,1%	49,6%	17,7%
Ruido	19,3%	58,3%	52,1%	41,5%	19,0%
Altas temperaturas	31,2%	29,9%	24,1%	22,8%	15,7%
Falta de luz	7,8%	25,6%	9,2%	7,1%	5,1%
Radiaciones	6,1%	1,5%	11,9%	15,0%	4,2%
Radiación ultravioleta	71,5%	64,5%	11,1%	56,8%	16,4%
Humos	20,4%	31,9%	36,8%	38,7%	17,0%
Vapores	4,4%	21,6%	19,6%	22,2%	13,6%
Electricidad	7,0%	22,0%	36,2%	29,7%	19,3%
Maquinarias, herramientas	50,2%	43,2%	61,2%	52,2%	28,6%
Posturas incómodas	16,3%	58,7%	12,4%	35,7%	10,9%
Carga pesada	22,7%	49,8%	38,7%	28,1%	35,6%
Movimientos repetitivos	26,2%	59,0%	43,9%	24,7%	17,3%

(1) Se considera trabajador expuesto a aquellos que lo están *'parte de la jornada'* y *'toda la jornada'*.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Cuadro 179b
 Proporción de empresas con trabajadores expuestos (1) a factores de riesgo, según rama de actividad económica (2)

	Hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
Vibraciones	2,4%	19,5%	16,8%	5,0%	2,4%	6,8%
Ruido	6,5%	15,6%	17,7%	21,0%	10,7%	9,1%
Altas temperaturas	17,1%	11,6%	10,9%	5,7%	8,4%	8,3%
Falta de luz	0,5%	10,0%	4,9%	2,0%	0,6%	6,0%
Radiaciones	0,3%	4,9%	8,4%	1,3%	19,8%	2,4%
Radiación ultravioleta	5,4%	37,1%	26,0%	10,6%	2,1%	36,6%
Humos	21,3%	19,3%	14,4%	1,7%	6,9%	4,2%
Vapores	6,3%	6,2%	7,7%	1,2%	14,5%	2,7%
Electricidad	17,3%	9,9%	24,1%	9,6%	21,5%	7,2%
Maquinarias, herramientas	33,8%	16,9%	21,8%	5,9%	17,4%	9,8%
Posturas incómodas	4,4%	21,9%	12,1%	10,0%	18,6%	9,1%
Carga pesada	21,6%	26,2%	14,3%	16,1%	15,7%	24,3%
Movimientos repetitivos	20,0%	17,8%	13,2%	15,7%	14,2%	26,9%

(1) Se considera trabajador expuesto a aquellos que lo están *'parte de la jornada y toda la jornada'*.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.4. Condiciones medioambientales en el trabajo

Existen diferentes técnicas para evaluar las condiciones ambientales en los lugares de trabajo. La consulta a los trabajadores es una de ellas; se pide su opinión respecto a diferentes aspectos que conforman el medioambiente de trabajo e influyen en la salud y seguridad laborales.

La condición peor evaluada por los trabajadores es la existencia de señalización de peligros. En 4.605 empresas, que representan un 5,8% del total, la evalúan como mala. El aspecto mejor evaluado es la iluminación. El 88,7% la considera buena, lo que indica que 70.597 empresas tienen controlado este factor.

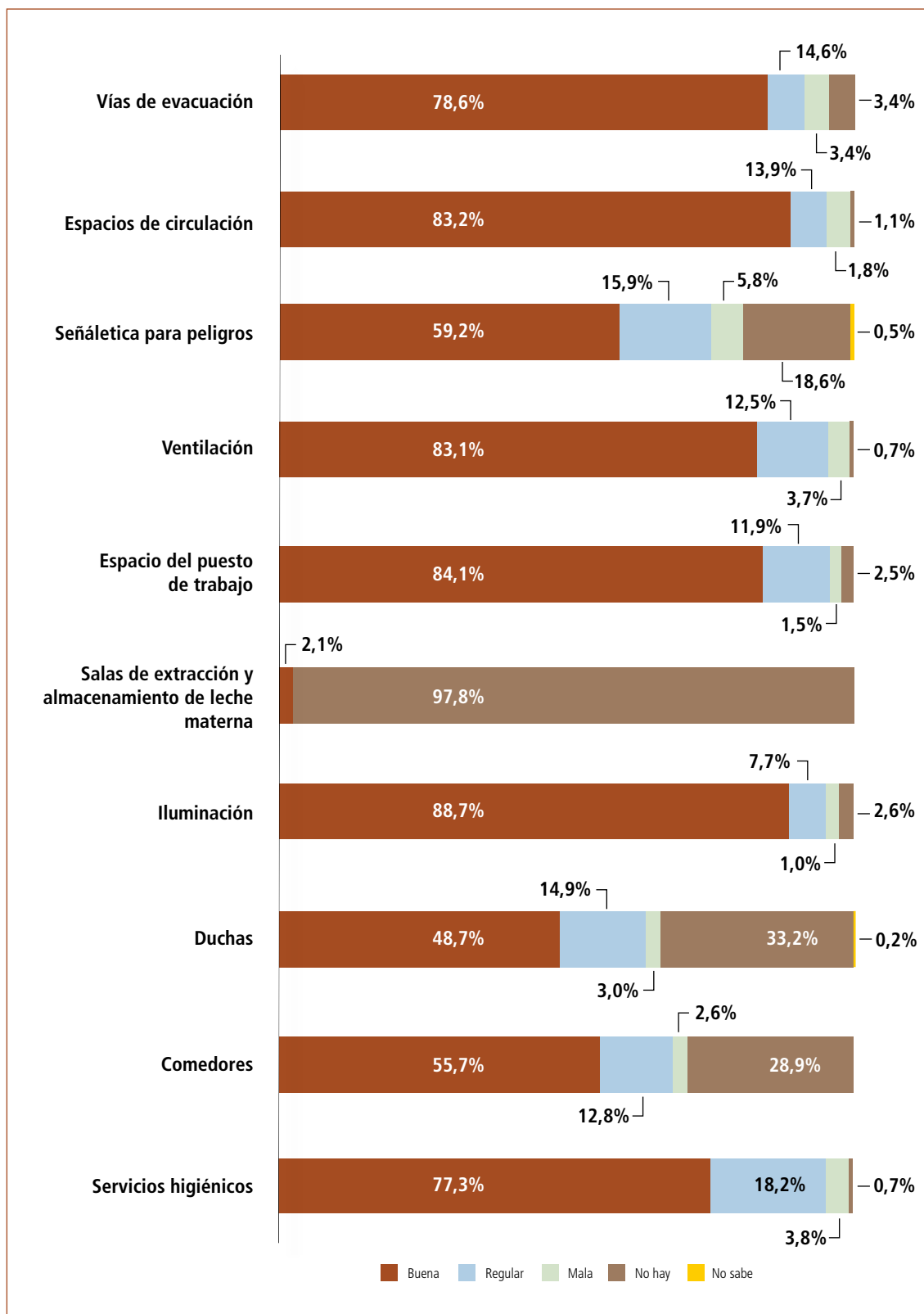
Respecto de algunas de estas condiciones, en elevados porcentajes los trabajadores indican su inexistencia. Las salas de extracción y almacenamiento de leche materna ocupan, en este sentido, el primer lugar, toda vez que en casi la totalidad de las empresas (97,8%) no existen. Le siguen las duchas (33,2%), comedores (28,9%) y señalética para peligros (18,6%).

Al evaluar los aspectos generales del medio ambiente de trabajo, de acuerdo al tamaño de las empresas, no apareció una tendencia positiva o negativa a medida que las empresas aumentan el número de sus trabajadores. Todos los aspectos consultados son calificados como *'bueno'* por entre el 48,7% y el 88,7% de las empresas. Las cifras evidencian deficiencias que deben mejorarse para lograr condiciones de trabajo óptimas y seguras.

Las condiciones de saneamiento básico (servicios higiénicos, duchas y comedores) presentan los niveles más bajos de calificación. Se trata de aspectos considerados mínimos que inciden en la calidad de vida laboral.

Gráfico 116

Distribución porcentual de empresas por calificación de condiciones ambientales y de trabajo en las empresas



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.5. Salud de los trabajadores

La Encla consultó a trabajadores y empleadores sobre la presencia de algunos problemas de salud relacionados con el trabajo. En general, si bien existen entre ambas partes diferencias en cuanto a la apreciación sobre la presencia de este tipo de problemas, coinciden en mencionar la ocurrencia de heridas o lesiones por cortes, atrapamientos o caídas, como los problemas de salud más relevantes en la empresa.

Mientras los trabajadores y dirigentes sindicales indican este problema en el 40,6% de las empresas, los empleadores lo hacen en el 39,3%; es decir, con una diferencia de apenas 1,3 p.p. Le siguen los trastornos de tipo musculoesqueléticos, con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, señalado en el 37% de las empresas por los trabajadores y en el 23,8%, por los empleadores.

El tercer lugar lo ocupan las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores, como el estrés, depresión o angustia, donde aparece una mayor discrepancia entre trabajadores y empleadores. Mientras los primeros señalan la existencia de este problema en el 27,9%, los empleadores lo hacen en el 13,8%, es decir, en la mitad de los casos indicados por los dependientes. El carácter menos visible que, en muchos casos, tiene este tipo de problemas podría explicar esta diferencia.

Considerando la rama de actividad económica, y en opinión de trabajadores y empleadores, la sordera por exposición a ruido excesivo está presente en mayor cantidad en el sector de Industria Manufacturera y en el de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. Por su parte, las enfermedades a la piel aparecen mayormente en Comercio e Industria Manufacturera.

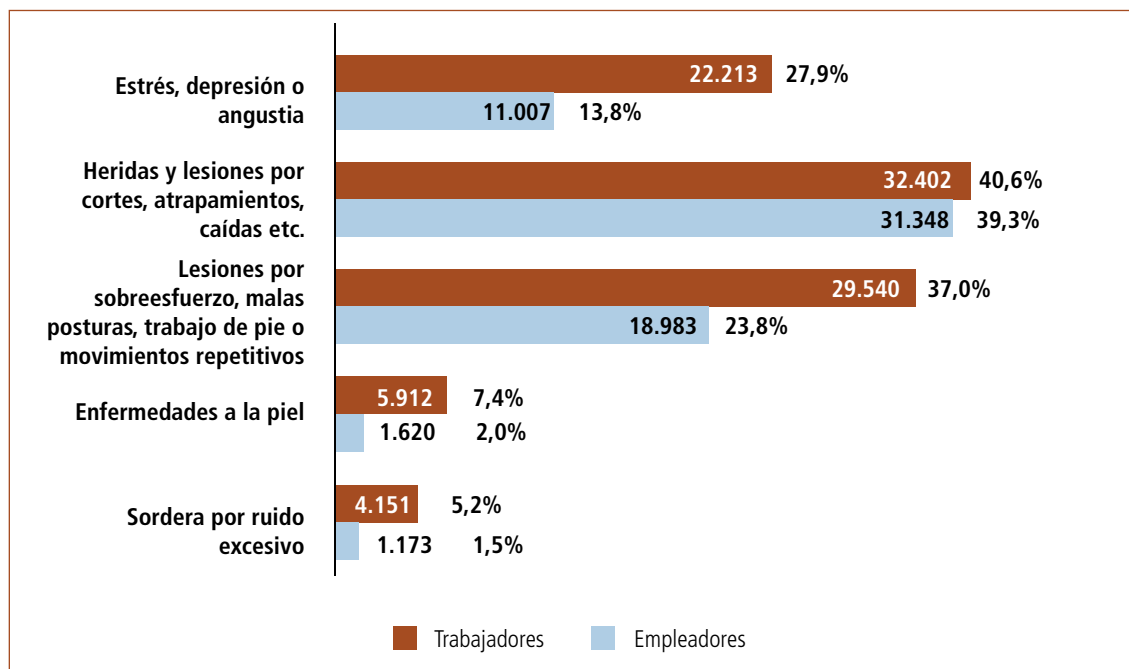
Las lesiones musculoesqueléticas están presentes en todas las ramas de actividad económica, afectando de forma mayoritaria a trabajadores del sector Comercio; Industria Manufacturera; Construcción y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.

Las ramas de actividad que concentran la mayor cantidad de problemas de salud relacionados con heridas, lesiones por corte, atrapamientos, caídas, entre otros, corresponden a Industria Manufacturera y Construcción.

Por su parte, las actividades económicas relacionadas con el Comercio; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Industria Manufacturera, y Hoteles y Restaurantes son las que concentran la mayor cantidad de trabajadores con problemas de salud mental como estrés, depresión y angustia.

Gráfico 117

Cantidad y proporción (%) de empresas donde se presentan problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

El tipo de problema de salud deriva de las características de los distintos puestos de trabajo en los sectores mencionados, donde existe relación entre el factor de riesgo y el problema de salud, como por ejemplo: corte y atrapamiento de extremidades en la Construcción por mal uso de herramientas y equipos; intoxicaciones con plaguicidas en Agricultura por no uso de elementos de protección personal adecuados, etc.

Consideraciones finales

La Encla 2011 muestra que para todas las respuestas acerca de la existencia de los IPR, los trabajadores entregan cifras menores a las de los empleadores. Las razones de aquello pueden ser variadas: desde que posean conocimiento empírico del menor cumplimiento de la norma hasta un desconocimiento de las instancias encargadas de la seguridad y salud en la empresa. Esta realidad indica, en muchos casos, el carácter más formal que funcional de estos instrumentos.

En el caso del Derecho a Saber de los trabajadores (o Deber de Informar de las empresas), considerando como cumplimiento el que la empresa informe sobre los riesgos existentes y su prevención en al menos una de las situaciones que plantea el cuestionario, el 97,7% de los empleadores y el 97,8% de los trabajadores señalan que la empresa lleva a cabo acciones en este sentido. Con esto no afirman que la información entregada sea suficiente o la más adecuada, sino que algún tipo de información es entregada a los trabajadores con dicho objetivo.

Por otro lado, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, obligatorio para todas las empresas, existe en el 83,8% de las empresas según los empleadores y en el 74,2% según los trabajadores.

Según la información entregada por los empleadores, en el 29,2% de las empresas de más de 25 trabajadores existe incumplimiento respecto a la existencia de CPHS y en un 18,6% de las empresas de más de 100 trabajadores respecto al DPR.

A medida que aumenta el número de trabajadores en las empresas, mejora el cumplimiento en relación a la existencia de los instrumentos de prevención de riesgos (IPR). Las empresas con menor número de trabajadores cuentan con menos exigencias legales (Derecho a Saber y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad) para gestionar la prevención de los riesgos. Además, la Encla constató que estas empresas presentan menores cifras de existencia en relación a estos instrumentos de prevención de riesgos.

Es así como el menor cumplimiento lo presenta la pequeña empresa para el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, donde solo un 57% de las empresas, según los empleadores, lo tiene constituido, y un 53,5% lo tiene, según los trabajadores.

Contrasta con lo anterior la situación de la gran empresa para el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuyo cumplimiento es del 100%, según los empleadores.

Esta encuesta refleja la presencia de algunos problemas de salud laboral. Coinciden trabajadores y empleadores en mencionar como los problemas más relevantes la presencia de heridas o lesiones por corte y atrapamientos o caídas. En segundo lugar de importancia aparecen los trastornos de tipo musculoesqueléticos y los problemas de salud mental, como estrés, depresión y angustia, para los que, la mayoría de las empresas, según trabajadores y empleadores, no realiza acciones preventivas suficientes para paliarlos.



En este sentido, un aspecto importante de evaluar para hacer prevención en las empresas es la exposición a factores de riesgos en el trabajo y el uso de protección adecuada para ellos, existentes en prácticamente la totalidad de las empresas. Es así, como de acuerdo a trabajadores y dirigentes sindicales, en el 92,9% de las empresas, los primeros están expuestos, al menos, a un factor de riesgo.

La mayor exposición a factores de riesgo descritos por los trabajadores lo constituye la exposición por manipulación de maquinarias, herramientas o equipos cortantes. Esto influye en un porcentaje importante de accidentes y lesiones, afectando las capacidades del dependiente y la productividad de la empresa.

Otro de los factores que concentra un número importante de empresas con trabajadores expuestos son los riesgos músculoesqueléticos. En relación a ello es importante mencionar como un hecho positivo para la protección de la salud la existencia de 4.760 empresas en las que ha habido accidentes y que han implementado la realización de pausas de recuperación durante la jornada de trabajo.

Finalmente, al evaluar los aspectos básicos del medioambiente de trabajo, como servicios higiénicos, señalética, ventilación, comedores, entre otros, los trabajadores señalan que todos los aspectos evaluados tienen un margen de incumplimiento, siendo los más deficitarios aquellos relacionados con el saneamiento básico en la empresa.

