Publicaciones 2000

# Análisis Laboral N° 12

## La Salud Laboral en Chile.

## Logros y Asuntos Pendientes.

*Magdalena Echeverría*

*Julio de 2000*

C 01 - 02024

## PRESENTACIÓN.

La publicación de la Serie Análisis Laboral sobre el tema **La Salud Laboral en Chile. Logros y asuntos pendientes**, de la socióloga Magdalena Echeverría, es parte de un área importante de trabajo de la Fundación Friedrich Ebert. Este ámbito de trabajo dice relación al tema de las políticas sobre Seguridad Social en el país, de la cual la Salud Laboral de los trabajadores, es una parte neurálgica de él. La Seguridad Social, tiene una relevante importancia política y social para las sociedades latinoamericanas, para los países miembros y asociados al MERCOSUR, y en particular para países como Chile. Frente a estos temas, los actores gubernamentales, los actores políticos y gremiales, así como los actores sociales, entre ellos, el sindicalismo, se ven convocados a participar activamente en las proposiciones, debates y análisis a las políticas a definir.

La contribución de M. Echeverría fue objeto de un Seminario de expertos en políticas públicas y de Salud Laboral realizado en enero del 2000. El debate, análisis y discusión del texto presentada en dicho evento, se sido asumido por la autora y se ha cristalizado en el artículo final que presentamos en esta serie de Publicaciones Análisis Laboral de la FES –Chile.

La Fundación Friedrich Ebert, desea agradecer a todos aquellos que participaron de este seminario, a la autora del presente artículo y espera que esta publicación contribuya a un debate mucho más amplio sobre este importante tópico de políticas públicas.

Los artículos y contribuciones de la Serie Publicaciones Análisis Laboral son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

**Santiago, julio del 2000.**

Friedrich-Ebert-Stiftung

INDICE


| | | Página |
|---|---|---|
| A.- | ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL: LO VIGENTE Y LO OBSOLETO | |
| 1.- | El seguro para riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo | |
| 1.a.- | Un seguro para "la fábrica" | 1 |
| 1.b.- | Administración y financiamiento del seguro | 4 |
| 1.c.- | Un seguro social, solidario e integral que permanece | 6 |
| | | |
| 2.- | Materias cubiertas, materias descubiertas | 7 |
| 2.a.- | Prevenir riesgos: declaraciones y acciones | 7 |
| 2.b.- | Accidentes y enfermedades del trabajo | 8 |
| 2.c.- | Infraestructura del sistema | 9 |
| 2.d.- | Subsidios, indemnizaciones y pensiones | 9 |
| 2.e.- | Protegidos y desprotegidos | 9 |
| 2.f.- | Evolución de la desprotección | 10 |
| B.- | LOGROS Y DESIGUALDADES EN LA SALUD DE LOS TRABABAJADORES | |
| 1.- | Baja la tasa de accidentabilidad general | 13 |
| 2.- | Desigualdades según rama de actividad económica | 14 |
| 3.- | Desigualdades según tamaño de las empresas | 16 |
| 4.- | Desigualdades regionales | 18 |
| C.- | SÍNTESIS | 18 |
| D.- | SUSTENTABILIDAD DEL MODELO Y PROBLEMAS PENDIENTES | 20 |
| 1.- | Necesidad de adecuar el marco institucional a los cambios en la estructura productiva y en la organización del trabajo | 20 |
| 2.- | Ampliar la cobertura para el 36% de trabajadores desprotegidos | 20 |
| 3.- | Fortalecer la prevención de riesgos del sistema en su conjunto | 22 |
| 4.- | Incorporar efectivamente programas de detección y vigilancia de las enfermedades profesionales | 22 |
| 5.- | Promover en el movimiento sindical el problema de la salud laboral como perspectiva estratégica y conquista de largo plazo | 23 |
| 6.- | Diseño de una política integral de salud de los trabajadores | 23 |
| TABLAS ANEXAS | | 24 |
| BIBLIOGRAFÍA | | 26 |

## A.- ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL: LO VIGENTE Y LO OBSOLETO

### 1.- El seguro para riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo

#### 1.a.- Un seguro para "la fábrica"

La seguridad social surgió para encarar los nuevos problemas humanos que se derivaban de los **procesos de industrialización**. El régimen de fábrica sacó a los trabajadores de su lugar de residencia, de su habitat familiar y tradicional y, con la intensificación de los ritmos de trabajo y el uso de las máquinas, introdujo una delimitación marcada entre la vida laboralmente útil e inútil.

Con el régimen salarial y el traslado masivo a las ciudades se debilitaron los sistemas tribales en donde los capacitados ayudaban a cuidar de los discapacitados, los niños y los ancianos (Jenkins, 1993, Biebak, 1993).

En forma gradual las sociedades fueron intentando disminuir los problemas de los que perdían sus ingresos por enfermedades, desempleo, accidentes laborales o vejez, a través de planes de ahorro y seguros privados. Los Estados comenzaron a legislar para exigir a los empleadores que se hicieran cargo de los gastos de mantención de los trabajadores enfermos o accidentados y se fueron estructurando programas de protección social en los paises industrializados, que en sus inicios eran obligatorios para determinadas categorías de trabajadores, pero que después se fueron extendiendo hasta abarcar prácticamente a toda la población laboral formal.

Las primeras medidas de protección social se orientaron hacia los trabajadores industriales que fueron además los primeros en organizarse socialmente y que, a diferencia de otros, presentaban condiciones que hacían factible y expedita la administración institucional de la seguridad social.

La seguridad social fue, y sigue siendo, básicamente una prerrogativa del sector de la población económicamente activa y asalariada, y se estructuró e institucionalizó en torno de ella. Sin embargo, las características de la evolución del empleo y de la estructura ocupacional no han avanzado en el último tiempo en ese sentido y, por el contrario, surgen nuevas modalidades en el trabajo dependiente, y crece el trabajo autónomo e independiente.

El esquema de la seguridad social ha sido concebido y se ha desarrollado para el llamado empleo "típico" o relación de empleo "normal" o "tradicional", que se caracteriza porque se establece con un solo empleador, porque se materializa en sus dependencias, a tiempo completo y con intención de duración indefinida o permanente. En tanto, las últimas dos décadas se caracterizan por el desarrollo de diversas "atipias" (Galín 1987, Rodgers 1989, Echeverría y otras 1999) del empleo que, en contraposición al empleo típico, se diferencian de éste en cuanto a:

- la naturaleza de la relación jurídica y económica: subcontratación, trabajo semi-independiente que toma la forma de una "prestación de servicios"

- la intermediación de la relación a través de la aparición de terceros (tercerización): suministro de personal, empresas colocadoras y algunas formas de subcontratación

- la regularidad en y la cantidad de tiempo de trabajo: jornadas parciales, jornadas excepcionales, trabajo intermitente, temporal o a plazo fijo

- el aumento de formas de trabajo con menores niveles de subordinación que el empleo dependiente, sin ser plenamente independiente, y el trabajo por cuenta propia

El trabajo, asalariado o no, conlleva riesgos para la integridad física y la salud de las personas, hecho que es abordado de modo distinto por la seguridad social en distintos países.

El 1° de febrero de 1968 se dictó en Chile la Ley 16.744 que creó el **seguro social obligatorio** contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el marco de una industrialización creciente y de un ascendente proceso de participación social. Ello fue la culminación de un proceso de larga discusión entre las partes y en donde se expresaba, ahora frente a la protección en los centros de trabajo, la concepción de la seguridad social como integral, universal y solidaria, con una tutela importante del Estado como garante de estos conceptos.

Este seguro social se basó en la teoría de "riesgo social" (Gumucio, J., 1997), que hace recaer en la comunidad la responsabilidad de atender los estados de necesidad que surgen de los accidentes y enfermedades del trabajo y no en la responsabilidad directa del empleador. Su fundamento es que es la sociedad en su conjunto la que recibe los beneficios de la acción empresarial, lo cual hace justo que ésta "soporte" en algún grado los riesgos de esta actividad. Su contra parte, desde el punto de vista empresarial, es que este seguro no lo libera de la responsabilidad civil frente a daños evitables.

El seguro se creó como específico para estos eventos, distinto del resto de la seguridad social que cubre básicamente las pensiones para la vejez y las contingencias de la salud general distintas de la "salud laboral".

La creación de un régimen diferenciado para las contingencias laborales tiene un doble origen. Por un lado, la necesidad de garantizar que los fondos de las cotizaciones se orientaran realmente a estos fines y no fueran absorbidos por los gastos normalmente deficitarios del pago de las pensiones y la medicina curativa en general. Así, la ley que crea el seguro obligatorio se basa en gran medida en la existencia de hecho de las "mutualidades" ya inauguradas por algunas asociaciones de empleadores. Por otro, en el origen de las cotizaciones. A diferencia de todos los otros fondos previsionales que actualmente, en el sistema de capitalización individual, son financiados sólo por el trabajador, esta cotización nació y sigue siendo de cargo exclusivo del empleador y, por lo tanto, existe un interés directo de éstos por ver concentrados esos recursos en los riesgos y contingencias surgidas en sus centros de trabajo.

En la década de los 60 en que se institucionalizó la seguridad en el trabajo a través de la Ley 16.744 y la mayoría de sus Reglamentos, en el país regía el modelo industrializador que claramente, y hasta la fecha, atraviesa la visión de los centros laborales en toda la normativa (Echeverría, 1996). Lo que se tiene en mente y en vista es "la fábrica": es decir, la tendencia a la agrupación en grandes establecimientos, en recintos fijos y normalmente cerrados, de masas de trabajadores estables y en proceso de creciente especialización. Si el escenario es la fábrica, al actor por excelencia es el obrero industrial enfrentado a sus particulares riesgos.

Esto explica, por ejemplo, que los instrumentos claves de la prevención de riesgos en las empresas, como son el Departamento de Prevención de Riesgos y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sean obligatorios para empresas de más de 100 y de 25 trabajadores respectivamente. Explica también la naturaleza del listado de enfermedades consideradas como de origen ocupacional elaborado entonces y vigente hasta la fecha (D.S. N° 109)[1].

En tanto la población ocupada permaneciera estable bajo un mismo techo, como era clásicamente la situación de la fábrica, la exposición a riesgos comunes y su impacto sobre la salud podía ser estudiada y vigilada en profundidad y a lo largo del tiempo en los lugares de trabajo. Esta situación se rompe y, como se ha visto, la población laboral tiende a una rotación mucho más alta, exponiéndose a una sucesión de riesgos en distintos lugares, lo que dificulta tanto las tareas de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos como las de delimitación de responsabilidades respecto del lugar de origen de los riesgos.

Por otra parte, los cambios en la estructura ocupacional chilena han sido significativos entre fines de la década de los 60 y la década actual. La terciarización de la economía y la composición de las ocupaciones ha cambiado la proporción entre trabajadores ocupados en actividades vinculadas directamente a los procesos de transformación versus la que se ocupa en actividades denominadas en términos genéricos "de servicios". Así, las categorías "profesionales y técnicos afines", "administradores y directivos", "empleados de oficina" y "vendedores", que en conjunto representaban el 23% de la ocupación en 1970, representan al 40% en 1992, es decir, casi se duplican. En tanto "agricultores" y "operarios y artesanos" que llenaban alrededor del 50% de la ocupación bajan al 30% en 1992[2].

Desde otro punto de vista, la revolución informática ha cambiado en muchas actividades económicas directamente productivas el contenido de las tareas y el sentido del trabajo, más en general. Los trabajadores adscritos a la tecnología moderna son hoy día más "operadores" de equipos que operarios, en ese sentido, más indirectamente vinculados a los procesos de transformación material en la producción.

Todo esto tiene un impacto en la estructura de riesgos del trabajo. Es evidente que tanto el nivel tecnológico como el grado de calificación de la población laboral cambian el perfil de los riesgos, la frecuencia y el tipo de accidentes y la naturaleza de las patologías ocupacionales.

Por otro lado, las características de muchos centros de trabajo, particularmente de los sectores exportadores estratégicos, tienden a diferenciarse de los recintos estables propios de la "fábrica" y a realizarse más a la intemperie o en instalaciones peculiares. Es el caso de los aserraderos móviles en la silvicultura, de las embarcaciones pesqueras, de los packings en la agroindustria, de las balsas-jaulas en el cultivo del salmón y de las nuevas instalaciones mineras.

---

[1] Este Decreto está siendo revisado y será modificado en un futuro próximo.
[2] Censos de Población de 1970 y 1972

## 1.b.- Administración y financiamiento del seguro

### ➢ La administración

En la Ley 16.744 y otros cuerpos legales muy anteriores como el Código Sanitario y, en parte, el Código del Trabajo, se establecieron con claridad las funciones preventivas, ejecutora-administrativas, y de fiscalización de los entes privados y públicos.

Las opciones de administración del seguro eran y son tres. Las Mutualidades de Empleadores, corporaciones privadas sin fines de lucro y creadas con este único objetivo, el Instituto de Normalización Previsional, INP, entidad pública dependiente del Ministerio del Trabajo, que actúa en esta materia en coordinación con el Sistema Nacional de Servicios de Salud o el sistema de Administración Delegada para empresas de más de 2.000 ocupados, siempre que cumplan un conjunto de condiciones[3].

La alternativa que se desarrolló más ampliamente y en forma hegemónica es el sistema de Mutualidades de Empleadores.

**TABLA N° 1: DISTRIBUCIÓN DE LA MASA LABORAL CUBIERTA SEGÚN ORGANISMO ADMINISTRADOR (1998)**

| Organismo Administrador | N° afiliados | % |
|---|---|---|
| **Administradores Delegados** | 35391 | 1,0 |
| **I.N.P.** | 808161 | 23,4 |
| Asociación Chilena de Seguridad | 1333976 | 38,6 |
| Mutual de Seguridad C.CH.C. | 908037 | 26,3 |
| Instituto de Seguridad del Trabajo | 370836 | 10,7 |
| **Sub Total Mutualidades** | 2612849 | 75,6 |
| **TOTAL** | **3456401** | **100** |

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

[1] Las 11 empresas con sistemas de Administración Delegada son las siguientes: ENAP, Distribución . Chilectra Metropolitana, CODELCO (Divisiones Salvador, Chuquicamata, El Teniente y Andina), ENAMI, Cia. Minera del Pacífico, Cia. Siderúrgica Huachipato, Universidad Católica y ASMAR.

En el país sólo existen tres Mutualidades que copan el grueso del mercado previsional y en el siguiente orden: la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Entre las tres concentraron en 1998 al 76% de la masa laboral cubierta, lo que representa más de dos millones seiscientos mil ocupados[4]. La ACHS lidera claramente el mercado absorbiendo a más del 50% de la masa afiliada al sub-conjunto del sistema de Mutualidades.

Durante el año 1998, el sector Mutualidades tuvo un promedio anual de 75.037 empresas afiliadas, con una media general de 35 trabajadores por empresa, de las cuales más del 87% empleaban a menos de 50 personas.

El INP administra el seguro de las empresas que no están en Mutualidades ni tienen sistema de Administración Delegada. En 1998 la masa cotizante fue de 808.100 trabajadores (estimada por la S.S.S), que están empleados en pequeñas empresas, son trabajadoras de casa particular, pertenecen al alrededor del 50% del empleo del sector público (unas 70.000 personas) que se acogió al seguro obligatorio e incorporó a la Ley Nº 16.744 recién en 1995 o son trabajadores independientes[5].

La Ley 16.744 junto con crear y definir el funcionamiento de sus organismos administradores, definió las funciones de supervisión y fiscalización del sistema general del seguro, que está encomendado a diferentes entidades públicas.

La Superintendencia de Seguridad Social ejerce la tutela respecto de las prestaciones económicas que da la ley y tiene un poder fiscalizador general sobre las Mutualidades, el INP y las empresas con régimen de Administración Delegada.

Al Sistema Nacional de Servicios de Salud le compete fiscalizar y supervisar la higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo. A partir de 1996, se han explicitado las facultades del la Dirección del Trabajo al respecto, en el sentido de promover y controlar las condiciones básicas en los centros laborales de manera que el empleador garantice la protección de la vida y la salud de los trabajadores dependientes. Al SSS le corresponde también supervisar las instalaciones médicas de los organismos administradores, el correcto procedimiento de las prestaciones médicas que otorgan, así como la calidad de las medidas de prevención que ejecuten.

- **El financiamiento**

El financiamiento del seguro consiste en:

1. Una cotización general básica para toda empresa del 0.9% mensual del total de las remuneraciones imponibles que pague por sus trabajadores.

2. Una cotización adicional diferenciada según actividad económica y riesgo de la empresa en cuestión, que se basó en el índice histórico de accidentabilidad de cada

---

[4] En este cálculo no se incorporan a las Fuerzas Armadas que tienen su propio sistema de protección al respecto, por carecer de información precisa sobre la cantidad de sus miembros. En un estudio realizado en 1996, se estimó en 100.900 el número de sus efectivos a partir de cifras proporcionada por el Ministerio de Defensa.

[5] Al cierre de este Informe del estudio no fue posible precisar su cantidad.

sector, y que varía entre 0% y 3.4%. De manera que una empresa ubicada en una actividad clasificada como de muy alto riesgo, fabricación de explosivos, por ejemplo, llega a cotizar 4.3% en tanto una empresa de comercio sólo el 0.9%.

Según información recientemente entregada por las Mutualidades la tasa de cotización promedio de las empresas afiliadas se ha reducido de 3.5% en 1971 a 1.8% en 1998, es decir, casi en un 50%.

Por otra parte, existe un sistema de cobro de multas e intereses frente a otras irregularidades de las empresas.

Finalmente, el sistema financiero del seguro es de reparto en el sentido de que debe generarse una reserva de utilidades que varía entre el 2% y el 5%, debiendo las Mutualidades proveer de una reserva adicional para el futuro pago de las pensiones con los reajustes respectivos.

Del total de los gastos en las distintas prestaciones, que veremos a continuación, que deben otorgar los organismos administradores, en las Mutualidades de Empleadores éstos se distribuian en 1996[6] como sigue: 54% en atención médica y hospitalaria, 21% en pago de subsidios, 10% en pago de indemnizaciones y pensiones y 15% en prevención de riesgos.

A su vez, el INP[7] administra por cargo a la Ley 16.744 un fondo de alrededor de 26 mil millones de pesos. De este total, el 70,5% se destina al pago de pensiones; el 20.1% a FONASA, debido a una antigua norma sobre cotizaciones de obreros; 3.2% a prestaciones médicas y el 5,7% a la prevención de riesgos. Este último item, que evidentemente resulta muy limitado, partió de cero en 1995, creció a 200 millones de pesos en 1998 y se proyectaba invertir 600 millones en año 1999.

En 1996, el conjunto del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile tuvo ingresos por 167.667 millones de pesos (404 millones de dólares).

### 1.c.- Un seguro social, solidario e integral que permanece

Más allá de su financiamiento, el sistema de seguridad laboral chileno se caracteriza por ser social y solidario en los términos siguientes.

El empleador contrata un seguro por el conjunto de la masa laboral que trabaja bajo su dependencia y no para cada uno de sus trabajadores de modo individual. Las cotizaciones de los distintos empleadores van a un fondo común de cada distinto organismo administrador del seguro, los cuales otorgan iguales prestaciones a todos los afiliados aún cuando el monto de las cotizaciones sea distinto.

Por otra parte éste es un seguro concebido como integral, en tanto cubre desde la prevención de riesgos hasta la última rehabilitación física o compensación económica del daño. De hecho la ley 16.744 se titula como "Seguro obligatorio contra **riesgos** de

---

[6] Superintendencia de Seguridad Social

[7] Según información proporcionada por esta institución a la opinión pública en "Prevención de Riesgos y Seguridad Industrial", Ediciones Especiales de El Mercurio, 22 de abril de 1999

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". Es decir, tiene en su letra como en su espíritu un fuerte énfasis preventivo. No debe encargarse sólo de la reparación de los daños sino que, en la mejor tradición de la salud pública, debe evitar que éstos lleguen a producirse, focalizando la atención tanto en las condiciones de trabajo riesgosas –las cuales se atribuyen genéricamente como responsabilidad del empleador- como en las acciones riesgosas –las cuales, también genéricamente- se atribuyen como responsabilidad o como resultado del comportamiento de los trabajadores.

Este seguro se rige por el principio de la automaticidad de las prestaciones, lo cual significa que el trabajador se encuentra protegido desde el primer día en que inicia la relación laboral. Significa también que los beneficiarios pueden exigir a los organismos administradores todas las prestaciones médicas y pecuniarias que contempla la ley, aunque sus empleadores no se encuentren al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

## 2.- Materias cubiertas, materias descubiertas

### 2.a.- Prevenir riesgos: declaraciones y acciones

La ley persigue que las empresas -empleadores y trabajadores- realicen actividades permanentes y sistemáticas de prevención para evitar la ocurrencia de accidentes y de enfermedades del trabajo.

En la legislación chilena se contemplan cuatro instrumentos de prevención de riesgos en la empresa (Echeverría, 1996). 1) En toda empresa, cualquiera sea su tamaño, debe existir un reglamento interno de higiene y seguridad. 2) En toda empresa, los empleadores tienen la obligación de informar los riesgos, especialmente los menos evidentes, e instruir los métodos seguros de trabajo y las medidas de prevención a los trabajadores, especialmente a los de reciente ingreso. Este instrumento se conoce, en los países donde opera realmente, como "el derecho a saber". 3) En empresas que tengan más de 25 trabajadores deben formarse comités paritarios de higiene y seguridad, con amplias facultades en prevención de riesgos. 4) En las empresas con más de 100 trabajadores debe operar un departamento de prevención de riesgos a cargo de un ingeniero o en experto, según el tamaño y nivel de riesgos[8].

Frente a cada una de estas obligaciones los organismos administradores tienen como tarea cumplir un activo rol promotor y asesor. Deben además recomendar normas técnicas de seguridad en los procesos laborales y de adecuación de los puestos de trabajo a la salud humana, capacitar a los distintos estamentos de la empresa en prevención de riesgos, recomendar y enseñar el uso de los elementos de protección personal y de protección del ambiente de trabajo.

Al cotizar por el seguro los empleadores están cotizando también por esta amplia función de asesoría en prevención.

---

[8] Como se observa los dos últimos instrumentos están diseñados para empresas medianas y grandes. La estructura productiva nacional hoy día, como se ha probado, y la tendencia modernizadora es hacia el proceso contrario, de promoción de unidades económicas más pequeñas, en tanto la institucionalidad no se ha adecuado a estos cambios.

Son estos aspectos de la prevención de riesgos los más desconocidos de la normativa sobre la salud en el trabajo y frente a los cuales el sistema ha mostrado menor dedicación e interés, concentrando las Mutualidades su acción preventiva más en los mecanismos de alza y rebaja de las cotizaciones. Las medidas de intervención preventiva son los que pueden demandar inversiones y cambios materiales u organizacionales en las empresas que no siempre están dispuestas a enfrentar. Sin duda, el hecho de que las Mutualidades de Empleadores sean los organismos de facto fuertes en el sistema las hace, por un lado, de alguna manera juez y parte en estas materias, y, por otro, ante la eventualidad de que las empresas se cambien de Mutual u organismo administrador al verse presionadas a hacer cambios, las hace menos exigentes en controlar los aspectos de prevención.

**2.b.- Accidentes y enfermedades del trabajo**

El seguro otorga prestaciones médicas a dos tipos de contingencias: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Estas prestaciones incluyen: atención médica, quirúrgica y dental; hospitalización, medicamentos y productos farmacéuticos, prótesis y aparatos ortopédicos (y su reparación); rehabilitación física y reeducación profesional, gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para otorgar estas prestaciones.

Es accidente del trabajo, según la legislación chilena, toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se consideran también los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa, y los sufridos por dirigentes sindicales a causa o con ocasión de su desempeño gremial.

Se excluyen como accidentes del trabajo los debidos a fuerza mayor extraña, como las catástrofes naturales y los actos de guerra o violencia política, y los producidos intencionalmente por la víctima.

Son enfermedades profesionales aquellas causadas directamente por el ejercicio de una profesión o trabajo que realice una persona y que le ocasione incapacidad o muerte. La calificación de una enfermedad como profesional es más engorrosa que el caso del accidente. En tanto el segundo tiene, normalmente, consecuencias inmediatamente visibles, el que haya ocurrido en el trabajo o con ocasión de éste pasa a ser un dato clave para su calificación. La enfermedad, en cambio, tiene siempre un período de desarrollo que puede ser breve, como algunos procesos infecciosos, o de larga incubación, como algunos cánceres, y la relación causa- efecto no es siempre unívoca ni única.

Las enfermedades profesionales están enumeradas en nuestro país[9]. Sin embargo, la lista no es excluyente y si el trabajador puede acreditar y se prueba médicamente la relación causa-efecto de alguna actividad laboral con alguna patología, aún cuando la dolencia no esté en el listado, se considera enfermedad profesional y es tratada como tal, con todos los beneficios señalados.

[9] Decreto Supremo N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, actualmente en revisión.

**2.c.- Infraestructura del sistema**

En la actualidad el sistema de Mutualidades cuenta con una sólida y amplia infraestructura de servicios de atención médica especializada a lo largo del país que en 1998 comprende lo siguiente: 20 hospitales, 62 clínicas, 181 policlínicos, 472 policlínicos de empresas,1.700 camas.

Un indicador que se señala como muestra de calidad en la atención médica que ha logrado este sistema es la reducción en los días promedio por cada tratamiento de 30 en 1970 a 10.6 en 1998.

Aprovechando la capacidad ociosa de estas instalaciones, se autorizó a las Mutualidades (por Decreto Ley Nº 1819 de 1977) a extender la atención médica a la atención privada de la población general en patología común, centrándola fundamentalmente en las lesiones de origen traumático. Es así como hoy día las Mutualidades tienen convenios con ISAPRES y organismos públicos.
El sector estatal no cuenta con servicios médicos especializados y otorga las prestaciones correspondientes en los consultorios y hospitales públicos o contrata servicios médicos de las Mutualidades u otros privados.

**2.d.- Subsidios, indemnizaciones y pensiones**

Las prestaciones económicas son recompensaciones en dinero que el sistema otorga frente a distintas consecuencias al accidentado o enfermo, en caso de incapacidad temporal o permanente, y a los derecho habientes, en caso de muerte del trabajador.

Específicamente se trata de: subsidios, en caso de incapacidad temporal; indemnizaciones (monto global que se proporciona una sola vez), en caso de incapacidades permanentes a partir de un cierto grado; de pensiones, por invalidez parcial, por invalidez total, por "gran invalidez" o por supervivencia a los familiares, en caso de fallecimiento del trabajador afiliado.

**2.e.- Protegidos y desprotegidos**

- **Grupos vulnerables**

Un primer grupo que tiende a estar excluido de la protección laboral lo constituyen los asalariados ocasionales, que no pertenecen a los núcleos más "duros" de las empresas y que tienen una relación esporádica, normalmente más periférica al giro principal, aún cuando en el último tiempo, con la tendencia a la externalización de actividades, esta condición no es siempre necesaria.

El otro grupo vulnerable está formado por los trabajadores de pequeñas empresas y microempresas, especialmente si están ubicadas en lugares geográficos apartados de los centros urbanos, en poblados o pequeñas localidades. En este conjunto, los trabajadores en empresas familiares, con lazos informales en las relaciones laborales, quedan normalmente también fuera de estos beneficios.

Los trabajadores autónomos que trabajan por cuenta propia forman una categoría que en su conjunto se encuentra normalmente desprotegida de la seguridad social. Su actividad laboral puede ser irregular así como el monto de sus ingresos. Desde el punto de vista de

la administración del sistema resulta dificultosa su identificación y registro sobre todo cuando el trabajo se realiza o en el domicilio o en forma ambulante en distintos lugares o en la vía pública.

- **La obligación legal**

En el país la Ley 16.744 declaró obligatorio el seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales para: a) todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten y cualquiera sea la naturaleza de la empresa o persona para quien trabajen; b) los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado; c) los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel y d) los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

Sin embargo, a continuación el texto legal señala que el Presidente de la República es quien establecerá la oportunidad, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen las personas indicadas en b), c) y d).

Es así como a partir de 1976 y hasta 1989 se van incorporando a este seguro a través de distintos decretos: los campesinos asignatarios de tierras (76), los suplementeros (77), los profesionales hípicos independientes (79), los conductores propietarios de taxis (83), los pirquineros independientes (84), los conductores propietarios de vehículos motorizados de locomoción colectiva, de transporte escolar y de carga (87), los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas (87), los pescadores artesanales independientes (89).

Los funcionarios públicos, en cambio, como se ha señalado, se incorporaron mucho más tarde; hace sólo unos años, en 1995.

En las relaciones de trabajo dependientes, el pago de las cotizaciones previsionales en general y del seguro contra accidentes del trabajo en particular, está fuertemente ligado con la escrituración del contrato de trabajo. Es decir, el pago de las cotizaciones se convierte en obligatorio para el empleador y su incumplimiento en objeto de sanción cuando existe formalmente el contrato. De ahí que muchas de las nuevas modalidades de trabajo dependiente, que aparecen como prestaciones de servicios "a honorarios" o como falsos autónomos, es decir, que están al margen de la contratación laboral, se marginan también de la seguridad en todos sus aspectos.

Ahora bien, si en el caso de los trabajadores dependientes el derecho a la cobertura implica una obligación legal para los empleadores de los que dependen, y al no hacerlo cometen una infracción a la legislación laboral, éste no tiene iguales implicancias para los trabajadores por cuenta propia. Su afiliación es voluntaria. El derecho a la cobertura quiere decir que **pueden** cotizar en algún organismo administrador de la Ley 16.744, Mutualidad o INP, no necesariamente que lo hagan y, de hecho, la gran mayoría no lo hacen.

**2.f.- Evolución de la protección**

En 1998, los trabajadores protegidos por la seguridad laboral representaban un 63.6% de la fuerza de trabajo ocupada, en tanto la población desprotegida representaban un 36.4% de los ocupados, es decir a 1.976.000 trabajadores.

Si bien, como se observa en la Tabla N° 2, en los extremos[10] de lo que va corrido de la década de los 90 la evolución de la protección ha sido positiva, aumentando en 4.4 puntos entre 1990 y 1998, continúa siendo muy alto el porcentaje y la cantidad de trabajadores que no están cubiertos frente a los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

**Tabla N° 2: Trabajadores protegidos (cotizantes) versus fuerza de trabajo ocupada (1990-1998)**

| Años | Total Protegidos Ley N°16.744(a) | Fuerza de Trabajo Ocupada(b) | Protegidos V/S F.T.O.% |
|---|---|---|---|
| 1990 | 2.562.536 | 4.332.400 | 59.2 |
| 1991 | 2.690.126 | 4.331.800 | 62.1 |
| 1992 | 2.874.495 | 4.540.780 | 63.3 |
| 1993 | 3.066.739 | 4.812.520 | 63.7 |
| 1994 | 1.103.780 | 4.818.580 | 64.4 |
| 1995 | 3.394.486 | 4.875.050 | 69.6 |
| 1996 | 3.818.161 | 5.092.990 | 75.0 |
| 1997 | 3.637.280 | 5.380.190 | 67.6 |
| 1998 | 3.546400 | 5.432.350 | 63.6 |

(a) Superintendencia de Seguridad Social
(b) Instituto Nacional de Estadísticas

Sin embargo, una vez más, estos promedios de protección y desprotección ocultan diferencias significativas. Si esta tasa se descompone por ramas de actividad económica, como se hace en la Tabla anexa, en la agricultura, silvicultura, caza y pesca, por un lado, y en el sector comercio, por el otro, más de la mitad de la población ocupada estaba desprotegida en 1998 (un 54.5% y 52.5%, respectivamente).

En cambio, en la minería la masa laboral desprotegida sólo alcanza a un 5.1% y en el sector electricidad, gas y agua, tiene también un porcentaje comparativamente menor, de 12.5%. Sin embargo, en números absolutos se trata de sectores con una cantidad de población laboral reducida, de manera que el 0.2% del total de desprotegidos que representan suman solo 8.829 trabajadores. En tanto los desprotegidos en la agricultura y el comercio alcanzan a 952.259 personas. Y en el sector servicios a 564.785.

## B.- LOGROS Y DESIGUALDADES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Como en muchos otros aspectos de la salud pública, el estado de la salud laboral sólo se mide, o sólo se puede medir hasta ahora, a través de indicadores negativos, de daños a la

[10] El fuerte incremento en las tasas de protección entre 1994 y 1995 se debe fundamentalmente a la incorporación de los trabajadores del sector público, sin embargo, el aumento más significativo entre 1995 y 1996 debe entenderse como provisorio, en tanto, las cifras del INP están aún en revisión para esos años.

salud y no de bienestar y satisfacción. Los indicadores tradicionales son dos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

En Chile respecto de los primeros se utiliza como indicador clásico su frecuencia, expresada en la tasa de accidentabilidad, que mide el número de accidentes del trabajo que ocurren por cada 100 ocupados al año. En ocasiones se acompaña de la tasa de riesgo, que normalmente es utilizada para cálculos económico-financieros más que como indicador de prevención de riesgos. Esta mide la relación de días de incapacidad o de jornadas laborales perdidas por cada 100 ocupados al año.

En el país, sólo es posible conocer, con un grado importante de confianza, la tasa de accidentabilidad que registran e informan al Ministerio de Salud y a la Superintendencia de Seguridad Social las Mutualidades de Empleadores[11].

Respecto de las enfermedades profesionales ocurre algo paradojal. A diferencia del accidente, que es un fenómeno de ocurrencia inmediata, en un espacio bien determinado y, normalmente, bastante visible, las enfermedades tienen por lo general otros tiempos. Suelen ser de desarrollo lento, larvado antes que lleguen a manifestarse sus primeros síntomas y signos.

En particular, las enfermedades del trabajo consideradas clásicas y duras, como por ejemplo, la silicosis en los mineros y otros trabajadores expuestos a sílice, son de aparición tardía, cuando la enfermedad es ya irreversible. Otro tanto ocurre con la sordera profesional por exposición a ruido. De los males físicos derivados del ámbito del trabajo, los cánceres de origen ocupacional, por exposición a agentes de riesgo químicos o físicos, pueden ser también de manifestación tardía. De modo que cuando estos daños a la salud afectan el bienestar y la vida de las personas, bien puede ocurrir que los trabajadores se encuentren alejados del lugar en donde el mal tuvo su origen.

Por otra parte, la relación causa -efecto en las enfermedades es mucho menos evidente que en el caso de los accidentes del trabajo y, en particular, las enfermedades asociadas al trabajo moderno. Sea de aquéllas derivadas del abuso o uso inadecuado de la informática; el uso repetitivo de determinadas partes u órganos del cuerpo (extremidades superiores y manos o de la vista) en desmedro de otros, sea de aquellas cuya causalidad se arma en torno de factores tanto laborales como extralaborales. Vale decir, en los denominados "estilos de vida y hábitos no saludables", que combinan sedentarismo, mantención sostenida de determinadas posturas del cuerpo (carga estática), malnutrición, tabaquismo y otras adicciones.

En general, en la patología osteomuscular (lumbalgias, tendosinovitis, por ejemplo) así como en los problemas de salud mental asociados a la vida moderna en su conjunto pueden confundirse los aportes que hace la ocupación con los aportes que hace la vida cotidiana y los hábitos adquiridos en ambos espacios. De esta manera, si la relación causal entre exposición a silice y silicosis es unívoca e inequívoca, aunque su manifestación sea tardía, la relación uso repetitivo de extremidad superior en la digitación

[11] Los registros de las empresas y trabajadores afiliados al sector público, hoy INP, son a la fecha prácticamente inexistentes y de los Anuarios de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que publicaba el Ministerio de Salud, el último número registrado es el correspondiente al año 1990, con información de 1988.

o en la industria alimentaria y tendinitis, es materia frecuente de polémica profesional y sobre todo institucional. Esto se expresa en la disputa frecuente respecto de quién se hace cargo: la Mutual o la ISAPRE o FONASA, situación que ha sido parcialmente resuelta con la modificación del artículo 77 de la Ley 16.744.

De manera que el origen de las enfermedades del trabajo, a diferencia del accidente, hay más bien que buscarlo para llegar a precisarlo. Por lo tanto, en general, y en particular en países como Chile, lo que hay no es una tasa baja de enfermedades del trabajo, ni un subregistro. Los que hay es un subdiagnóstico.

Que la tasa de enfermedades profesionales sea más alta en la actualidad que en el pasado puede ser un indicador positivo de salud laboral. Indica que se está avanzando en el reconocimiento, la pesquisa y vigilancia de éstas.

Así, en nuestro país, se carece de una información más integral sobre la salud ocupacional, herramienta clave en la definición de políticas públicas. Los datos se focalizan en el accidente de trabajo y de los sectores de la fuerza de trabajo ocupada afiliada a Mutualidades. En concreto, se conoce la información de los accidentes que efectivamente registran las Mutualidades, naturalmente no de aquéllos ocurridos en empresas que, por no ver aumentada su cotización adicional, no son declarados por los empleadores y frente a los cuales los afectados aceptan recibir la atención médica en centros asistenciales distintos a los de las Mutualidades.

**1.- Baja la tasa de accidentabilidad general**

Desde 1970 hasta la fecha, la tasa de accidentabilidad ha tenido un descenso muy importante, que va de 21% en 1970 (es decir, por cada 100 trabajadores se producían en promedio más de 20 accidentes laborales al año) a 9.32% en 1998.

La entrada en vigencia de la Ley 16.744 y la creación de las Mutualidades a fines de los 60 sin duda han jugado un papel significativo en la prevención de accidentes que se expresa en este logro. Otros factores que pesan también son los ya referidos cambios en la estructura productiva y ocupacional del país durante el período, la terciarización de la economía y la creciente incorporación al seguro de empresas del sector servicios y de comercio, que por la naturaleza de las actividades que realizan tienen un nivel de riesgo de accidentes muy inferior al de la industria manufacturera, la construcción o la minería, que fueron los sectores que copaban la masa afiliada hace 30 años. De manera que este descenso en el promedio general es, en parte importante, resultante de las políticas preventivas y, en parte importante también, producto del creciente aumento, en el denominador de la ecuación, de una población de menor riesgo.

**Tabla N° 3: Evolución tasas de accidentabilidad Mutualidades (1987- 1998)**

| *AÑOS* | *1987* | *1988* | *1989* | *1990* | *1991* | *1992* | *1993* | *1994* | *1995* | *1996** | *1997** | *1998* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TASA (%) | 11.87 | 11.92 | 11.29 | 11.14 | 11.31 | 12.31 | 12.12 | 11.82 | 11.13 | 11.60 | 11.95 | 9.32 |

* Los años 1996 y 1997 incluyen los accidentes del trayecto.
A partir del año 1995 la tasa es calculada por la Superintendencia de Seguridad Social.
Fuente: Anuarios Superintendencia de Seguridad Social

A pesar de los logros obtenidos, en la última década vista en su conjunto se advierte una tendencia hacia el estancamiento en este descenso. Si bien en 10 años, entre 1988 y 1998, la tasa de siniestrabilidad bajó en 2.6 puntos porcentuales, el sentido del movimiento no ha sido unívoco en el total del período. De hecho, entre 1990 y 1993 se produjo una tendencia contraria, elevándose la tasa de accidentabilidad en 1 punto porcentual, alcanzando un 12.3% en 1992.

Sin embargo, el descenso de 2.6 puntos en 1998, podría estar iniciando una tendencia de más largo aliento cuya positiva evolución cabría esperar. Esta caida en 1998, que ha sido mostrada como emblemática por las Mutualidades, en tanto se logra por primera vez una tasa de un dígito, se reduce a 1.6 punto y arroja una tasa de 10.36 para ese año si se continúan incorporando los accidentes de trayecto como se venía haciendo en los dos años anteriores. En el análisis de la accidentabilidad en la década en su conjunto cabe incorporar también, especialmente, a partir de lo que ocurra en la materia en 1999, el carácter pro cíclico que ha sido tradicional en la evolución de la tasa de frecuencia de los accidentes laborales, particularmente en los países en desarrollo (Echeverría, 1984). Es así como en los períodos de auge económico este indicador tiende a elevarse y, por el contrario, a descender en períodos recesivos. La explicación que parece más razonable es la incorporación masiva de mano de obra poco capacitada, particularmente en actividades como la construcción, en momentos de auge económico, y de conservación del personal más calificado que, por lo mismo, tiende a accidentarse menos, y de despido del de escasa calificación, en períodos de contracción de las actividades productivas. La otra explicación que se ha argumentado es la tendencia cíclica también al aumento en los ritmos laborales y en la extensión de las jornadas laborales durante el despegue de la economía.

**2.- Desigualdades según rama de actividad económica**

Como se ha planteado y es evidente, algunas actividades por la naturaleza de los procesos productivos involucrados y/o por el nivel de la tecnología con que operan, son inherentemente de mayor riesgo de accidentes y de accidentes graves. Así fue por mucho tiempo históricamente la minería en el país (aunque lo ha dejado de ser de manera muy satisfactoria, como veremos a continuación), y lo sigue siendo en la actualidad, todavía, el trabajo en la construcción. En la Tabla N° 4 se muestra la evolución durante los últimos 5 años de la década de los 90 de la tasa de accidentabilidad en el país, pero desagregada por ramas de actividad económica.

Tabla Nº 4: Tasas de accidentabilidad de las Mutualidades
por actividad económica
(1994 – 1998)

| ACTIVIDADES ECONOMICAS | 1994 | 1995 | 1996* | 1997* | 1998 |
|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL** | **11.82** | **11.13** | **11.6** | **11.95** | **9.32** |
| Agricult.,Caza, Silvic. Y Pesca | 13.28 | 13.57 | 13.62 | 13.70 | 11.40 |
| Explotación minas y Canteras | 9.95 | 8.92 | 8.67 | 7.66 | 5.39 |
| Industria Manufacturera | 15.88 | 14.99 | 15.72 | 16.14 | 12.95 |
| Electricidad, Gas y Agua | 9.25 | 8.40 | 9.4 | 9.22 | 7.62 |
| Construcción | 19.75 | 17.28 | 17.24 | 17.85 | 13.27 |
| Comercio | 9.34 | 9.59 | 9.96 | 10.64 | 8.23 |
| Transporte, Almacen., Comunic. | 12.11 | 13.35 | 14.55 | 14.17 | 12.02 |
| Servicios | 5.97 | 5.56 | 6.43 | 7.05 | 5.40 |
| Actividades no Especificadas | S/I | S/I | 5.84 | 4.14 | 4.47 |

-Fuente: Elaboración a partir de cifras Superintedencia de Seguridad Social.

* En 1996 y 1997 se incluyen accidentes del trayecto

Como se observa, los niveles de riesgo sectoriales, indican que el promedio que expresa la tasa de accidentabilidad general oculta diferencias marcadas. Así, mientras la tasa más alta, de 19.8%, la alcanzó la construcción en 1994, la más baja, de 5.4%, fue la del sector minero en 1998, logrando un importantísimo record histórico en materia de prevención de riesgos.

Las ramas de actividad que presentan mayor riesgo de accidentabilidad son: la construcción, cuyas tasas fluctúan entre 19.8% y 13%; la industria manufacturera, que se mueve entre 16% y 13%; disputándose el tercer lugar, durante los cinco años en estudio, entre el transporte, que se mueve entre 14.6% y 12.0% y la agricultura[12] que lo hace entre 13.7% y 11.4% en su momento más bajo. Por el contrario, las actividades de menor riesgo son los servicios, que se mueven a lo largo del período entre 5.4% y 7% y el comercio, que lo hace entre 8.2% y 10%.

Del conjunto de la información se desprende, por un lado, que el último año de 1998 ha mostrado indicadores positivos para todas las actividades y, por otro, que hay una tendencia hacia la disminución de las brechas intersectoriales. De este modo, mientras en 1994 un trabajador de la construcción tenía 3.3 veces mayores probabilidades de sufrir un accidente laboral en el año que un trabajador del sector servicios, y entre ambos sectores había una diferencia en sus tasas de 13.8%, en el año 1998, la diferencia en el riesgo entre un obrero industrial y un trabajador minero era sólo de 2.45 puntos, en tanto la diferencia entre las tasas en ambos sectores se había reducido a 7.6%.

En el caso de la construcción se advierte una tendencia sostenida hacia la baja en la accidentabilidad y, sin duda, lo mismo ocurre con la actividad minera, que ya venía bajando sistemáticamente la accidentabilidad y que en los 90 alcanza tasas incluso inferiores que las del sector servicios. La situación de la agricultura, si bien muestra un descenso importante en el último año, en visión seriada muestra un comportamiento más plano. Sin lugar a dudas, el sector cuyo comportamiento es más errático es la industria manufacturera, cuyas tasas, altas en los cinco años, descienden y ascienden sin una dirección clara.

A nuestro parecer este análisis debe hacerse a un nivel mucho más desagregado aún, por subsectores, de manera de llegar con las políticas de prevención adecuadas para los sectores más críticos. Así lo indican el caso de la silvicultura y la pesca dentro de la agricultura, y de diversas subramas al interior de la industria; donde también se promedian áreas de alta accidentabilidad como la metalmecánica (que bordea el 20%) con sectores de baja accidentabilidad, como la confección de prendas de vestir.

Pero la siniestrabilidad no sólo se mide por la frecuencia de los riesgos de accidentes del trabajo sino también por su gravedad. Como se señaló, el indicador utilizado al respecto en el país es el de los días perdidos promedio generados por incapacidades temporales producto de accidentes y enfermedades del trabajo. Al respecto en la situación nacional la información global muestra una tasa general promedio de 169[13] días por cada 100 ocupados. Sin embargo, resulta éste un promedio muy engañoso. Al hacerse las

---

[12] La silvicultura, que aparece promediada en la rama agricultura y otros, ha alcanzado tasa de accidentabilidad por sobre el 25% en la década actual y otro tanto ocurre en la actividad de la pesca extractiva durante el mismo período.

[13] La información disponible es para 1992.

distinciones sectoriales se observa que en términos de gravedad los sectores críticos, es decir, que tienen accidentes con consecuencias más graves son, en primer lugar, la construcción, en segundo la minería, en tercero electricidad, gas y agua y en cuarto la agricultura. Otro indicador importante de la gravedad de los riesgos en el trabajo es el porcentaje de accidentes que generan invalideces y pensiones. La información proporcionada por el sistema de Mutualidades muestra una tendencia alentadora para ese subsistema: de 7.1 (por cada 10.000 trabajadores afiliados) en 1980 a 1.7 en 1998.

### 3.- Desigualdades según tamaño de las empresas

Ahora bien, la naturaleza de la actividad económica es uno de los factores explicativos del comportamiento diferencial de los sectores productivos frente a los riesgos de accidentes laborales. Hay otro tanto o más fuerte de carácter intrasectorial. Este es el tamaño de la empresa, que sin duda implica, por lo general, niveles de inversión, de capacitación de tecnologías y medidas de prevención también diferentes. Así, la tasa de accidentabilidad general, en 1998, considerando en conjunto todos los sectores productivos, es más que el doble entre una empresa de menos de 10 trabajadores y una empresa de más de 500. Esta diferencia es particularmente marcada en aquéllas actividades que conllevan riesgos más duros: en la minería, la construcción y en la industria manufacturera. Llama la atención que desglosando de ese modo la información surjan estas diferencias en sectores que como globo muestran un indicador tan positivo como es el conjunto de la minería. Sin duda, en las pequeñas empresas mineras están incorporados algunos pirquineros y microempresas y empresas del giro ubicadas en eslabones bajos o alejados de los centros en las cadenas de subcontratación, que no comparten las mismas condiciones de trabajo de las empresas mandantes.

La brecha de riesgo entre la pequeña y la gran empresa, tomados los sectores en su conjunto, muestra una tendencia a reducirse en los cinco últimos años para los cuales existe información disponible. Mientras en el año 1993 la distancia era de 8.4 puntos porcentuales entre la empresa de menos de 10 trabajadores y la de más de 500, en 1996 se acorta a 6 puntos y en 1998 la distancia es de 6.7 puntos. Sin embargo, estas diferencias continúan siendo muy marcadas, cuestión que reafirma la heterogeneidad en el ámbito del trabajo en el país.

**Tabla Nº 5: Tasa de accidentabilidad de las Mutualidades, por tamaño de empresa según número de trabajadores, 1993-1998**

| Tamaño de empresa | 1 a 10 | 11 a 25 | 26 a 100 | 101 a 500 | 501 y más |
|---|---|---|---|---|---|
| **1993** | 15,5% | 13,3% | 13,4% | 11,3% | 7,1% |
| **1996** | 14,4% | 13,3% | 13,5% | 11,6% | 8,4% |
| **1998** | 12,6% | 11,1% | 10,4% | 8,3% | 5,9% |

Fuente: Elaboración a partir de información Superintendencia de Seguridad Social.

**Tabla Nº 6: Tasas de accidentabilidad según actividad económica y tamaño de empresa 1996**

| Actividad económica | Tamaño de la empresa según Nº de trabajadores | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 a 10 | 11 a 25 | 26 a 100 | 101 a 500 | 501 y mas |
| Agricultura, Caza, Silvicult. y Pesca | 12.1 | 13.0 | 14.5 | 13.7 | 12.5 |
| Explotación de Minas y Canteras | 17.1 | 14.8 | 14.6 | 8.1 | - |
| Industrias Manufactureras | 19.3 | 17.3 | 18.3 | 14.0 | 11.1 |
| Electricidad, Gas, Agua, Serv. Sanit. | 14.1 | 10.7 | 10.7 | 8.9 | 8.8 |
| Construcción | 22.2 | 20.4 | 20.2 | 17.5 | 11.7 |
| Comercio | 8.6 | 9.7 | 10.1 | 10.5 | 9.5 |
| Transportes, Almacenaje y Comunic. | 16.8 | 16.1 | 16.7 | 12.9 | 11.1 |
| Servicios | 7.8 | 7.4 | 7.0 | 6.5 | 6.0 |
| Actividades no Especificadas | - | 9.8 | 9.3 | - | - |
| **TOTAL** | **14.4** | **13.3** | **13.5** | **11.6** | **8.44** |

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

De manera que esta diferencia entre distintos tamaños de empresas, nos advierte, una vez más, de la necesidad de adecuar los instrumentos de prevención de riesgos definidos en 1968 en la Ley 16.744. Las empresas de más de 25 trabajadores, en donde deberían funcionar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, muestran una ligera mejoría frente a la accidentabilidad en relación con las empresas de menos de 25 que, no olvidemos, constituyen un porcentaje mayoritario de las empresas nacionales. A partir de las empresas de más de 100 trabajadores, que deben, entre otras cosas, tener un Departamento de Prevención de Riesgos a cargo de un experto profesional, se advierte un cambio sustancial frente al riesgo en comparación con las de menor tamaño, en todos los sectores, siendo esto particularmente claro en el caso de la minería, la construcción y la industria manufacturera.

**4.- Desigualdades regionales**

Las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores chilenos son también heterogéneas según la distribución geográfica por regiones.

Así, la región de mayor riesgo de accidentabilidad es la V, seguida 3 puntos porcentuales más abajo por la región VIII, según se observa en el ranking regional presentado en Tabla anexa. Como tendencia, se observa una marcada diferencia entre el Norte y el Sur del país. Así, en 1998, entre las regiones I y VII sólo se dan tasas de accidentabilidad menores de un dígito, situación que se invierte hacia las regiones de la zona Sur, en las cuales, con excepción de la región IX, las tasas son siempre superiores y con cifras de más de un dígito.

**C.- SINTESIS**

1.- La seguridad y salud de los trabajadores chilenos se encuentra protegida institucionalmente en el marco de un sistema de seguro social, de carácter solidario e integral, que se diferencia del resto de la concepción neoliberal del sistema de seguridad social existente en el país, y que, en términos generales, ha funcionado bien. Se ha fortalecido y ha probado ser exitoso en particular frente a la reparación de los daños producidos en los centros laborales, especialmente los accidentes del trabajo.

2.- La seguridad laboral nace en Chile con una concepción de las empresas y de los centros de trabajo propia de los procesos de industrialización y continúa aún marcada por ese sesgo.

En tanto, en tres décadas han ocurrido cambios drásticos en la estructura productiva, la estructura ocupacional y las características del empleo.

Sintéticamente, éstos son:

- cambios en el modelo económico y en la epecialización productiva;
- cambios en la base técnica;
- reducción del tamaño de las empresas y los establecimientos (promedio actual de 35 trabajadores por empresa, en sistema de Mutualidades, y de menos de 5 trabajadores, en INP);
- aumento en números absolutos y relativos de las ocupaciones de servicios y reducción de las directamente productivas y
- un índice de rotación en el empleo cada vez más alto.

A pesar de algunas modificaciones marginales, la institucionalidad en su conjunto no se ha adecuado a esos cambios.

3.- El sistema privado de Mutualidades de Empleadores ha ido desarrollando un papel hegemónico en el conjunto del sistema. Éstas cubren al 76% de la masa laboral protegida y tienen un protagonismo central en la administración y las prestaciones del seguro, así como en la generación y difusión de la información sobre las materias involucradas.

Cabe destacar el exitoso desempeño económico de las Mutualidades, el éxito en su financiamiento y su contribución a la creación de una infraestructura hospitalaria y de atención médica en general de alto nivel y competencia.

El papel tutelar del Estado, definido en la concepción del sistema, se fue debilitando y es en la actualidad aún muy débil en materia de orientación de políticas, de registro, control y manejo de la información, de supervisión y de fiscalización de la actividad preventiva.

4.- La cobertura de la seguridad en salud laboral, si bien ha mejorado durante la década de los 90, es aún limitada. Así, en 1998, más de un 36% de la fuerza de trabajo ocupada, lo que en números absolutos se acerca a los 2 millones de trabajadores, trabajaba sin estar protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Esto afecta en términos de magnitudes a los ocupados en la agricultura, el comercio y los servicios y es de particular gravedad en la construcción, la industria y el transporte, por su nivel de riesgo de accidentabilidad.

5.- No es posible hablar de "la" situación de la salud laboral de los trabajadores chilenos, en tanto lo que la caracteriza es su heterogeneidad. Por otra parte, sólo se puede hacer un análisis de series estadísticas de los accidentes laborales de la población cubierta por el sistema de Mutualidades. Esto implica que la referencia da cuenta sólo del sector más formalizado –y por eso más protegido del empleo- y, a la vez, de los daños de efecto inmediato sobre la integridad y salud de las personas y no de mediano y largo plazo, como podría hacerse a partir de la información de las enfermedades del trabajo.

Con estas limitaciones, el indicador resumen, la tasa promedio de frecuencia de los accidentes de trabajo para el conjunto de la población laboral, ha bajado notablemente entre el año 1970 y finales de la década de los 90: a la mitad.

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn

Sin embargo, tras este promedio se registran fuertes diferencias intersectoriales (entre 20% en los sectores más críticos y 6% en los de riesgo menor) e intrasectoriales (entre pequeñas y grandes empresas). Asimismo diferencias muy significativas en las distintas regiones del país advirtiéndose un mejoría de la tasa hacia las regiones del norte y una situación desfavorecida hacia las regiones del sur.

Por otro lado, la incorporación sostenida durante las dos últimas décadas de trabajadores de servicios y comercio, de baja accidentalidad, hacen mirar con mayor relatividad a este indicador, y obligan a focalizarlo y a hacer un seguimiento sostenido sector por sector. Y advierte de la necesidad de incorporar otros indicadores no bien registrados, como las enfermedades laborales y relacionadas al trabajo, las principales causas de muerte y la esperanza de vida según distintas ocupaciones, como se ha hecho y se hace en países desarrollados.

## D.- SUSTENTABILIDAD DEL MODELO Y PROBLEMAS PENDIENTES

### 1.- Necesidad de adecuar el marco institucional a los cambios en la estructura productiva y en la organización del trabajo

1.a.- Los cambios tecnológicos de treinta años a la fecha han hecho variar los riesgos en el trabajo.

Se propone hacer un levantamiento o un mapeo de los riesgos básicos reales en la economía nacional por sector de actividad y por región. Se sugiere un catastro que incorpore los polos tecnológicos entre los que se desenvuelve cada rama y subsector de modo de poder considerar la heterogeneidad que caracteriza al país y elaborar políticas de prevención distintas de acuerdo a los riesgos y problemas efectivos en los centros de trabajo considerando las marcadas diferencias en la especialización productiva a nivel regional.

1.b.- La fragmentación de la gran empresa en unidades económicas de menor tamaño requiere adecuar los instrumentos de prevención (comités paritarios de higiene y seguridad, departamentos de prevención de riesgos, obligación de informar o "el derecho a saber"), generando nuevas figuras preventivas para la mayoría real de las empresas nacionales que tienen menos de 25 trabajadores y desde luego para las que tienen menos de 100.

Los sistemas de redes productivas o cadenas de subcontratación en que funcionan crecientemente las empresas, requieren incorporar sistemas de prevención y de responsabilidad por las condiciones de seguridad e higiene en los centros laborales con un enfoque integral. Las empresas mandantes o contratantes deben estar obligadas a asegurar que sus contratistas cumplan con los programas de prevención de riesgos que rigen para sus propios establecimientos.

Para hacer efectiva esta obligación cabe diseñar un sistema de responsabilidad solidaria, consistente con el espíritu y la letra del seguro obligatorio. Hoy día las empresas mandantes son subsidiariamente responsables de las obligaciones laborales de las contratistas, pero las materias se refieren al pago de las remuneraciones y las cotizaciones previsionales de los trabajadores, incluido el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales. En cambio, no es explícita ni se cumple la responsabilidad por las condiciones de prevención, seguridad e higiene laboral, con una interesante excepción que está dando muy buenos resultados, como se ha visto en el estudio, en la minería.

1.c.- Los crecientes requerimientos de capacitación técnica y de desarrollo de competencias laborales incorporan la seguridad y cuidado de la salud en las actividades laborales.

La calidad, "hacer las cosas bien", no sólo atañe al producto, sino que necesariamente también al proceso y al trabajador.

El país cada vez más deberá dar cumplimiento a normas internacionales de calidad y seguridad ambiental y en el trabajo, como por ejemplo las normas ISO 9.000 y 14.000.

1.d.- Se estima que para el año 2000 alrededor de un 50% de la masa laboral chilena trabajará en algún sistema de turnos, los que ponen en jaque a la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, en la sociedad moderna son cada vez más frecuentes los cambios en la distribución del tiempo tradicional de trabajo, sea de la jornada diaria, de la semana, del mes y hasta del año.

Se propone realizar estudios para adelantarse a esta realidad, diseñando sistemas de turnos y, en general, modificaciones a la jornada de trabajo tradicional, adecuados a los cambios que provocan en la fisiología humana y en el bienestar sicológico y del grupo familiar y social.

1.e.- Los cambios en la estructura productiva han hecho surgir fenómenos nuevos que no están bien estudiados, resueltos ni normados desde el punto de vista laboral.

Dos ejemplos. Por un lado, los nuevos campamentos y/o albergues en los trabajos de temporada como la silvicultura y la fruticultura y, por otro, los desafíos que plantean para la salud humana la explotación de recursos mineros en faenas a gran altura (están en pleno desarrollo 20 proyectos por sobre los 3.000 metros) y otras actividades alejadas de centros urbanos, como el cultivo de salmones en balsas-jaulas en el sur del país.

**2.- Ampliar la cobertura para el 36% de trabajadores desprotegidos**

Los expertos argumentan tres razones para la tendencia a la desprotección: primero, falta de información de los posibles interesados y de publicidad y promoción de los beneficios; segundo, acostumbramiento, por la naturaleza de su condición, a autoadministrar sus recursos y por lo tanto desconfianza de un tercero y un sistema que se hará cargo de sus cotizaciones y le otorgará beneficios en el futuro y tercero, los beneficios pueden verse (y ser efectivamente) como poco atrayentes para personas que les ha tocado u optan por vivir más "al día".

2.a.- Se propone diseñar un sistema de cotizaciones para agrupaciones de trabajadores independientes, particularmente los de más alto riesgo: pescadores artesanales, pirquineros, pequeños industriales metalúrgicos.

Pensar en un sistema combinado de aportes propios con otro de subsidios a través de fondos concursables de las Mutualidades y entidades públicas que incentiven y premien la prevención de riesgos.

2.b.- Implementar políticas efectivas para la fiscalización y control de los trabajadores que realizan actividades laborales en relación de dependencia, pero sin contrato de trabajo escriturado (falsos honorarios, por ejemplo), y quedan así al margen de la seguridad laboral.

2.c.- En el marco del diseño de un sistema de seguridad social para los trabajadores temporeros cabe incorporar una adecuación del seguro obligatorio frente a accidentes del trabajo y, sobre todo, frente a las enfermedades profesionales que se manifiestan muchas veces cuando el trabajador ha cesado su vínculo laboral con el empleo en donde se generó el problema.

**3.- Fortalecer la prevención de riesgos del sistema en su conjunto**

3.a.- Detener o reducir los gastos de las Mutualidades en instalaciones hospitalarias y orientarlos a la prevención de riesgos.

3.b.- Redefinir los estímulos pecuniarios para la prevención de riesgos para las empresas con buen comportamiento, readecuando las tasas de cotización adicional y los mecanismos de alzas y rebajas.

3.c.- Promover los estímulos económicos y de competitividad en el mercado internacional que implica el cumplimiento de las normas ISO 9.000 e ISO 14.000, en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

3.d.- Promover el estímulo social que implica contar con centros de trabajo seguros y saludables.

3.e.- Promover estudios y promocionar sus resultados en encuentros entre empresarios, trabajadores y entes estatales, incluida el área de economía y hacienda, sobre el impacto positivo sobre la productividad del trabajo que tienen condiciones laborales seguras e higiénicas.

3.f.- Incorporar programas de rotación de puestos de trabajo, pausas programadas para la realización de ejercicios físicos y otros orientados a paliar los efectos negativos de los esfuerzos repetitivos en determinadas actividades laborales (digitación, industria alimentaria, por ejemplo).

Imaginar otras formas de flexibilidad interna en las empresas que permitan vincular factores que contribuyen a aumentar la productividad del trabajo con factores ergonómicos que mejoren el bienestar laboral.

**4.- Incorporar efectivamente programas de detección y vigilancia de las enfermedades profesionales**

4a.- Estudiar los riesgos específicos de trastornos a la salud que surgen de nuevas ocupaciones y de las actividades laborales asociadas a la informática y nuevas tecnologías en general, incluida la incorporación de compuestos químicos.

4.b.- Revisar, el Decreto Nº 109[14], que califica y evaúa los accidentes y las enfermedades profesionales en el país. Cabe poner especial énfasis en nuevas patologías y en la tipificación de la patología mental de origen ocupacional.

4.c.- Estudiar los riesgos para la salud física y mental y las medidas de prevención pertinentes en actividades de servicios como aquéllas que requieren de permanente atención de público: administración pública, profesores, trabajadores de la salud.

4.d.- Incorporar efectivamente en los programas de prevención de riesgos de las Mutualidades la búsqueda y seguimiento (vigilancia) de las enfermedades y no solo del accidente, como es la tendencia central.

---

[14] Hay una iniciativa legal en curso.

**5.- Promover en el movimiento sindical nacional la solución del problema de la salud laboral como perspectiva estratégica y conquista de largo plazo**

5a.- Contribuir al fortalecimiento y recreación el Departamento de Condiciones de Trabajo, Higiene y Seguridad de la CUT.

5.b.- Promover la constitución y activación masiva de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas.

5.c.- Crear, profesionalizar y fortalecer la actividad de las Federaciones Sindicales en esta materia. Incorporar el esquema de los mapas de riesgos propios de cada sector.

5.d.- Respaldar técnica y políticamente la participación de los representantes laborales en el Directorio Bipartito de las Mutualidades, para que tengan un peso real. El ejercicio pleno de este derecho podría incorporar efectivamente la perspectiva de los trabajadores en las instancias que han copado realmente el sistema, en tanto estos representantes deben ser elegidos por los representantes de los comités paritarios de las empresas afiliadas a cada organismo administrador y deben responder a ellos.

**6.- Diseño de una política integral de salud de los trabajadores**

6.a.- Fortalecer y hacer efectiva la presencia de los organismos estatales en las grandes orientaciones, la efectiva supervigilancia y fiscalización del sistema en su conjunto. Retomar, con las readecuaciones pertinentes, el rol que se diseñó y mandató en la Ley 16.744.

6.b.- El sector estatal debe liderar y ejercer el manejo efectivo de la información en el conjunto de las materias involucradas. Llevar, por ejemplo, un registro único, compartido con Mutualidades y otras instituciones pertinentes, transparente y oportuno de la información básica sobre costos e inversiones del sistema, frecuencia de accidentes y enfermedades del trabajo.

6.c.- Impulsar, a través de diferentes estímulos, la prevención de riesgos y la protección a la seguridad y salud de sus trabajadores como parte del diseño estratégico de las empresas: en la concepción de los procesos y no como asunto anexo, posterior a su puesta en marcha. Pasar de la "cartilla educativa" y del "video educativo" a la puesta en práctica de procesos y comportamientos seguros.

6.d.- Avanzar hacia la elaboración de un catastro de los riesgos en el trabajo en el país.

6.e.- Impulsar la incorporación obligatoria de la salud en el trabajo en el curriculum de profesiones como medicina, ingeniería industrial, derecho y otras.

6.f.- Incorporar un aprendizaje temprano, en escuelas y medios de comunicación, de comportamientos preventivos frente a la seguridad en las actividades laborales y la protección de la salud.

6.g.- Fomentar la salud laboral como parte del bienestar general de la población, de la vida cotidiana, más allá del círculo da la empresa.

**Tabla Anexa: Población protegida y desprotegida según actividad económica (1998)**

| | FTO | | Protegidos | | Desprotegidos | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % p.actividad | % del total |
| **Total** | **5432350** | **100,0** | **3456350** | 63,6 | **1976000** | **36,4** | **36,4** |
| Agricultura, Silvicultura, Pesca | 784360 | 14,4 | 356632 | 45,5 | 427728 | 54,5 | **7,9** |
| Minería | 81810 | 1,5 | 77671 | 94,9 | 4139 | 5,1 | **0,1** |
| Industria Manufacturera | 818550 | 15,1 | 553920 | 67,7 | 264630 | 32,3 | **4,9** |
| Electricidad, Gas, Agua | 37560 | 0,7 | 32870 | 87,5 | 4690 | 12,5 | **0,1** |
| Construcción | 448470 | 8,3 | 367533 | 82,0 | 80937 | 18,0 | **1,5** |
| Comercio | 1005510 | 18,5 | 480942 | 47,8 | 524568 | 52,2 | **9,7** |
| Transporte, Almacenamiento | 432680 | 8,0 | 257806 | 59,6 | 174874 | 40,4 | **3,2** |
| Servicios | 1823410 | 33,6 | 1258625 | 69,0 | 564785 | 31,0 | **10,4** |
| Actividades no Especificadas | S/i | s/i | 70354 | s/i | s/i | s/i | **s/i** |

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social (1998), INE (1998)

**Tabla Anexa: Ranking regional según orden decreciente tasas de accidentabilidad Mutualidades**
**1996 y 1998**

| REGIONES | 1996* | REGIONES | 1998** |
|---|---|---|---|
| V | 16,4 | V | 13,5 |
| VIII | 13,7 | VIII | 10,4 |
| XII | 13,3 | X | 10,2 |
| X | 12,5 | XI | 10,2 |
| I | 11,8 | XII | 10,1 |
| VII | 11,2 | R.M. | 9,0 |
| VI | 11,0 | VII | 8,8 |
| R. M. | 10,8 | VI | 8,2 |
| IX | 10,4 | III | 7,8 |
| III | 10,3 | IX | 7,5 |
| XI | 10,0 | I | 7,3 |
| II | 8,3 | IV | 7,1 |
| IV | 8,0 | II | 5,0 |

-Fuente: Elaboración a partir de cifras Superintendencia de Seguridad Social.
*Incluye accidentes del trayecto.
** no incluye accidentes del trayecto

## BIBLIOGRAFÍA


Bieback, Karl-Jürgen, "Protección del trabajo atípico en los sistemas de seguridad social de Australia, Gran Bretaña y Alemania", en **Revista Internacional de Seguridad Social**, Vol. 46, 2/93, OIT, 1993

**Clasificador de Actividades Económicas y Tasa Adicional**, INP, Chile,1995

Decreto Supremo Nº 101 de junio 1968, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. "Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

Decreto Supremo Nº 40 de marzo de 1969, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales"

Echeverria, Magdalena, **Enfermedades de los trabajadores y crisis económica**, PET-PISPAL,1984

Echeverría, Magdalena, **Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual**, en Temas Laborales, Año 1 Nº2, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 1996

Echeverria, Magdalena, **Instrumentos de Prevención de Riesgos en las Empresas**, en Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Año IX N , Octubre, 1997

Echeverría, Magdalena, **Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo,** en Temas Laborales, Año 3 Nº7, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 1997

Galín, Pedro, "Condiciones de trabajo y precarización del empleo" en **Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología. Empleo precario y Salud Ocupacional.** Clacso- Conicet, Buenos Aires, 1987.

Gumucio, Juan, Corvera, Diego, "Responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo en Chile", en **Relaciones Laborales y Seguridad Social**, Año II, N 15, mayo 1996

Gumucio, Juan, "Ruptura del concepto clásico de responsabilidad civil en materia de accidentes del trabajo. Evolución de la legislación chilena" en **Revista Laboral Chilena**, diciembre, 1998

Jenkins, Michael, "Extensión de la seguridad social a toda la población: problemas y planteos" en **Revista Internacional de Seguridad Social**, Vol. 46, 2/93, OIT, 1993

Ley 16.744, en **Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Asociación Chilena de Seguridad**, Santiago, 1995

OIT, Convenio Nº 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981

OIT, **El seguro social y la protección social**, Memoria del Director General, 80ª Reunión Ginebra, 1993

OIT, **La seguridad social en la perspectiva del año 2000**, Ginebra, 1984

OIT, **Seguridad Social. Guía de Educación Obrera**, Ginebra, 1995

Pfaller, Alfred, "¿Un sistema a punto de desaparecer?: La seguridad social en Alemania", en **Serie Publicaciones Análisis Laboral** N° 3, Friedrich Ebert Stiftung, Santiago, 1997

Rodgers, Gerald, "Precarious work in western Europe", en G. y J. Rodgers (compiladores) **Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employement in western Europe**, OIT Ginebra, 1989

Sandoval, Hernán, investigador principal y equipo, **"Informe Final Proyecto Fortalecimiento del Sistema de Salud Ocupacional en Chile"**, MINSAL-Banco Mundial, documento policopiado, Santiago, 1994

Sandoval, H. y equipo, Informe Final, Proyecto: **Mecanismos de financiamiento e incentivos económicos para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**, documento policopiado, Santiago, 1995

Superintendencia de Seguridad Social, "Seguridad Social. Revista 1997", Santiago, 1997

Superintendencia de Seguridad Social, "Estadísticas de Seguridad Social", varios años, Santiago

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

# PUBLICACIONES
# FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CHILE

## I. DEBATE SINDICAL

1. Política social e integración económica, Mayo 1995
   *Ernst Breit*
2. La experiencia del sindicalismo alemán en los procesos de negociación colectiva y el rol del Estado en la política social, Julio 1995
   *Ernst Breit*
3. NAFTA-MERCOSUR y políticas sindicales, Agosto 1995
   *Mario Alburquerque/Gabriel Sanhueza*
4. Modelo económico e inserción internacional de Chile, Noviembre 1995
   *Eugenio Rivera*
5. Chile y el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) y sindicatos en los países asiáticos, Abril 1996
   *Hernán Gutierrez/Gerhard Reinecke*
6. El debate sobre la seguridad social en América Latina. La posición del sindicalismo de la región, Noviembre 1996
   *Jaime Ensignia*
7. El Estado en la economia social de mercado. El modelo y la realidad alemana, Julio 1997.
   *Alfred Pfaller*
8. Full Employment in the EU within ten years, Marzo 1998
   *Fundación Friedrich Ebert, Instituto de Investigación, Departamento de Investigación de Política Exterior, Bonn, Alemania.*
9. Globalización e integración. Las alianzas sociales del sindicalismo latinoamericano., Junio 1999
   *Víctor Báez*
10. La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical. FES/CEM, Julio 1999
    *Malva Espinosa & Hugo Yanes*

## II. ANÁLISIS LABORAL

1. Modernización de las relaciones laborales en el Chile actual, Mayo 1996
   *Malva Espinoza/Mario Velásquez/Emilio Morgado*
2. Transición democrática y movimiento sindical en Chile, Mayo 1997
   *Adolfo Arrieta/Jaime Ensignia*
3. ¿Un sistema a punto de desaparecer? La Seguridad Social en Alemania, Junio 1997
   *Alfred Pfaller*
4. Dimensión Social de la Integración, Marzo 1998
   *Pablo Lazo Grandi*
5. El Estado de Bienestar Alemán después de la Unificación, Abril 1998
   *Dr. Alfred Pfaller*

6. El Mercosur: ¿Generador de Empleo?. Los mercados laborales en los países del Mercosur y Chile a la luz del proceso de integración, Junio 1998
   *Dr. Wolfram Klein*
7. Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile, Octubre 1998
   *Jaime Ruiz-Tagle*
8. Género, flexibilización e inserción laboral femenina, una perspectiva sindical desde el Mercosur, FES/CEM, Julio 1999
   *Alma Espino*
9. Reformas a las sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile, Agosto 1999
   *Jaime Ruiz-Tagle*
10. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad, Mayo 2000
    *Christoph Scherrer/Thomas Greven*
11. La Seguridad Social de Salud en Chile: Análisis y Perspectivas, Mayo 2000
    *María Cecilia Acuña D.*
12. La Salud Laboral en Chile. Logoros y Asuntos Pendientes. Julio 2000
    *Magadalena Echeverría*

## III. ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

1. El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996
   *Jaime Ensignia*
2. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización, Junio 1998
   *Klaus von Dohnanyi*
3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena, Julio 1998
   *José Miguel Insulza*

## IV. LIBROS

- Relaciones laborales y modelos de acción sindical. Experiencias europeas y latinoamericanas, ILET/FES, 1994
  *Jaime Ensignia/Malva Espinosa/Luise Rürup (Ed.)*
- CHILE-MERCOSUR y estrategias sindicales en la región, 1996.
  *Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld (Editores)*
- El nuevo sistema de pensiones. Los intereses de los trabajadores y su repercusión en América Latina, UAHC-PET-FES, 1997
  *Jaime Ruiz-Tagle (Editor)*
- Desarrollo Económico Local: ¿alternativa necesaria de modernización productiva? Memoria del Seminario, 1997
  *Fundación Friedrich Ebert/ILPES/SERCAL*
- Modernización de las relaciones laborales. Un desafío para la VIII región, 1997
  *Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld (Editores)*
- La Empresa de Menor Tamaño: ¿Objeto o Sujeto de la Política de Fomento? Fundación Friedrich Ebert, 1997
  *Joachim Göske & Alfonso Traub*
- Desarrollo y Gestión Local: nudos críticos para su implementación, Memoria del Seminario-Taller, 1998
  *Fundación Friedrich Ebert*
- Libre Comercio, Integración Regional y Dimensión Social: Desafíos para el Sindicalismo Latinoamericano, 1998
  *Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)*